

AURKIBIDEA

- **ZUZENDARI NAGUSIAREN ESKUTITZA**

1. **Sarrera**

Mondragon Assemblyri buruz
Organigrama eta negozio egitura
Ingurunea

2. **Estrategia eta kudeaketa sozialki arduratsua**

Erronka estrategikoak
Gure balioak
Erantzukizun Sozialeko jarduera
Berrikuntza eta teknologia
Interes taldeen premiak eta itxaropenak
Arriskuaren kudeaketa

3. **Mondragon Assemblyren kopuru nagusiak**

Salmentak
Gure jarduera eremuak diren sektoreak
Pertsona kopuruaren bilakaera

4. **Bezeroarekiko harremana**

Bezeroarentzako eskaintza
Produktu eta zerbitzu sozialki arduratsuak

5. **Pertsonen kudeaketa**

Plantillaren profila
Pertsonetikiko elkarrizketa mekanismoak
Langileen garapena eta prestakuntza
Harrera eta integratze programak
Etengabeko prestakuntzako programak
Konpetentzien araberako kudeaketa
Onura sozialak
Laneko segurtasuna eta osasuna
Aniztasuna eta aukera berdintasuna

6. **Portaera etikoa**

Betetze sistema
Giza eskubideekiko konpromisoa

7. **Ingurumenarekiko harremana**

8. Gizartearentzako ekarpena

Gizartearentzako zuzeneko ekarpenak
Laguntzak banatzeko irizpideak
Gizartearentzako zeharkako ekarpenak

9. Erosketa arduratsuak

- ZUZENDARI NAGUSIAREN ESKUTITZA

MONDRAGON ASSEMBLY S. Coop.ek esan behar du 2017a arrakasten eta lorpenen urtea izan dela.

Enpresa kooperatiboaren ikuspuntutik eta kontuan izanda "lanpostu errentagarriak eta denboran iraunkorrak sortzeko helburua" izan dela gure helburu nagusia, 2017a positiboa izan da. Talde mailan 70 lanpostu berri sortu ditugu eta Aretxabaletako lantegian 30. Arrazoi horregatik esan dezakegu gure IPDK fondoan bitartez urtero egiten dugun ekarpenaz gain (aurten ia milioi bat euro), aurten lana ere sortu dugula geure ingurunean eta horrekin ere egiten diogula ekarpena gure inguruneari, aberastasuna sortzen lagunduta. Ildo beretik, eskualdearekin dugun konpromisoak eraman gaitu tokiko hainbat elkarteri laguntzera (UDA, Loramendi), finantzaketarako eta irauteko diruzko laguntzak emanez.

Enpresaren ikuspuntutik ere ona izan da 2017a. Salmentetan, 82 milioi euro lortu ditugu salmenta metatuetan eta emaitzetan ere urtea positiboa izan da, gure gestio planean aurreikusitakoa baino emaitza nabarmen hobea izan baita eta salmentekiko errentagarritasuna gure sektorearen batez bestekoa baino askoz handiagoa izan baita. Bi kopuruak errekorrak izan dira gure enpresarentzat, eta horrek hobetzeko jarraitzeko erronka zaila jartzen digu datozen urteetarako.

Ezin dugu bistatik galdu gure helburua modu iraunkorrean haztea dela, gure hazkundera gure pertsonen menpe dagoela eta pertsonak direla gure aktiboa. Errentagarritasuna da gure helburua, hazkunderaren ginetik, eta ezin dugu bistatik galdu gure proiektuak kontrolatu beharra daukagula eta proiektu bakoitzaren bukaeran bezeroa asebeteta geratzea lortu behar dugula beti, proiektu berri bat gurekin egin nahi izateko.

Ospakizun urtea ere izan da 2017ko urtea, gure fundazioak 40 urte egin baititu. Duela 40 urte bazkide batzuek pentsatu zuten posiblea zela ezagutzan oinarrituta muntaketa prozesuak automatizatzen bideratutako jarduera ekonomiko bat garatzea eta ideia horri irmoki eutsi zioten. Irrotasun horren emaitza da Mondragon Assembly. Proiektu hartan sinistu eta an sinistu zuten pertsona saiatu horiei esker, gaurko errealitatea da enpresa talde bat garela eta Alemanian, Frantzia, Mexikon, Txinan, Brasilen eta Indian lantegiak ditugula, 400 pertsona baino gehiagorekin gure lantegietan zuzenean lanean, gure balioekin eta beste 40 urte gehiago egiteko lanean jarraitzeko asmoarekin.

Gure enpresa da Euskadin hainbat arauben arabera homologatutako Kudeaketa Sistema Bateratua dute lehen enpresetako bat, gauzak ondo egitearekin dugun konpromisoa hori lortzera bideratu dugu eta. Zehazki arau hauek homologatuta dago bere Kudeaketa Sistema Bateratua: ISO 9001: 2015 (Kalitatea), ISO 14001:2015 (Ingurumenekoa), OHSAS 18001:2007 (Laneko Segurtasun eta Osasunekoa), SR 10 (Erantzukizun Sozialekoa) eta UNE 19601 Compliance (Negozioak egiteko moduaren etikotasuna). Guretzat, aitortza horiek gauzak ondo egiten jarraitzera animatzen gaituzte, egingo denaren aurrean (ZER) egiteko moduari (NOLA) lehentasuna emanda beti. Modu bakarra dago gauzak egiteko, ONDO egitea, eta printzipio horrekin emaitzak egongo dira, seguru.

2017an, enpresen munduan esperientzia gutxi zuen jende gazte asko sartu dugu gure lantegietan, eta agintzen diegu profesionalki garatzen lagunduko diegula. Helburu horrekin prestakuntza plan zehatz bat dugu ezarrita pertsona bakoitzarekin. Plan horretan pertsona bakoitzarentzako helburu bat dugu definituta, bai eta zein izango den pertsona horien tutore tekniko prestakuntza denbora horretan eta zein izango den pertsona horien garapenaren feedbacka emango duena. Egoera horretan, talentua atzitzeko eta mantentzeko helburu garbia dugu; izan ere, "Marka enplegu emaile" indartsua eta hautagai posibleentzako erakargarria garatu nahi dugu, jada bertan lanean gaudenontzat harro egoteko moduko zerbait izan dadin. Mondragon Korporazioarekin eta

taldeko beste kooperatiba batzuekin batera ari gara lantzen proiektu hau, eta 2018an ikusiko ditugu proiektuaren emaitzak.

Gure filial guztiekin aberastasuna eta informazioa partekatzeari balioa ematen jarraitu dugu eta aurten, berriro ere, kanpoan ditugun filialetan eduki ditugun emaitzak hango langileekin banatu ditugu. Zehazki, zergak ordaindu aurretiko irabazien %10 banatu ditugu haien artean. Haietako ez litzatekeela posible izango eta gure aberastasuna haiekin partekatzea bidezkoa dela esateko modu bat da. Informazioaren ikuspuntutik lantegi guztiekin harremanetan gaude etengabe (urtean hiru aldiz gutxienez), eta bisita bakoitzean proiektuen egoera eta datozen hilabeteetarako aurreikuspenak azaltzen dira.

Ingurunearekiko dugun konpromisoarekin bat, aurten inbertsio bat onartu dugu eguzki paneletan, zeinarekin energiaren sorrerari eta kontsumoari dagokienez autosufiziente samarrak izango garen, aldi berean ingurumenarekin eta energiaren sorreran iraunkorarekin konprometituta gaudela erakutsita.

2017a begiratuta, badugu alderdi bat 2018an lantzen jarraitu beharko duguna, Taldearen gobernantza eta hazkuntzaren kudeaketa. Bi alderdi horiek garrantzitsuak izaten jarraitzen dute 2018an, eta lantzen jarraitu beharko ditugu gure proiektuari egonkortasuna eta segurtasuna emateko.

2018a erronka zorrotzen urte gisa agertzen da gure enpresarentzat; salmentak, proiektuak, bezero berriak langile berriak, eta gutako bakoitzak daukagun hoberena ematen, enpresako kide izateagatik harro sentiarazten gaituen enpresa bat izaten jarraitzeko eta gauzak egiteko dugun moduagatik ezagunak izateko gure inguruan.

1. Sarrera

Mondragon Assemblyri buruz

MONDRAGON ASSEMBLY S. COOP.ek 1998ko apirilaren 15ean ekin zion bere jarduerari, FAGOR Taldeko kidea da eta MONDRAGON Korporazioaren Mondragon Industri Automatizazioko Dibisioaren barruan dago.

Mihiztaketa prozesuen automatizaziorako ekipo sorta zabalen diseinuan, fabrikazioan eta instalazioan espezializatutako enpresa bat da, eta teknologia berrieneko soluzio efizienteak eta kalitate bikainekoak eskaintzen ditu.

Gure bezeroen etengabeko arrakastari esker, sektore ugarian egiten dugu lan:



- MONDRAGON ASSEMBLY, bezeroengandik hurbilago egoteko, 29 urte baino gehiago ari da nazioarteratze prozesu bat garatzen, eta gaur egun kokapen hauek ditu MONDRAGON ASSEMBLY TALDEko kide diren enpresen bitartez:








Merkatura eta bezeroarengan hurbiltzeko etengabeko ahalegin horren ondorioz, Aretxabaletako Lantegian bi Negozio linea garatu dira:

- Eguzki negozioa: eguzki moduluen fabrikaziorako behar diren prozesu jakin batzuk automatizatzeko makinak zein lantegi osoen giltza eskurako entregak egiten ditu, teknologia desberdinak bateratuz, batzuetan hornitzaileei edo partnerrei erosita.
- Makina Berezien negozioa: prozesuen automatizaziorako soluzioak ematen ditu hainbat sektoretarako: etxetresna elektrikoak, medikuntza sektorea, osagai elektrikoak, automatizazioa, etab.

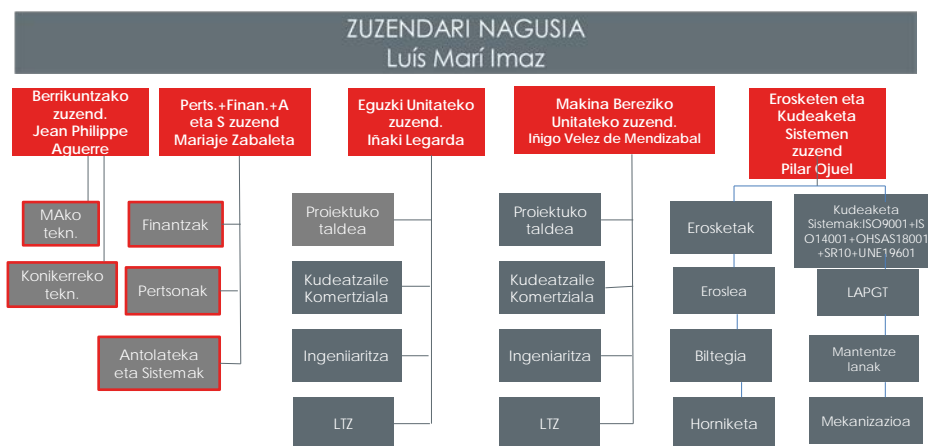
Mondragon Assembly kooperatiba bat da, enpresa jarduera arduratsua eta iraunkorra garatzen du, eta jokabide kode batekin eta legea betetzearekin bat datorren errentagarritasuna eta balio erantsia bilatzen ditu etengabe bere bezeroentzat eta beste interes talde batzuentzat.

Beste datu interesgarri batzuk

-  300 enplegatu baino gehiago munduan
-  80 milioi euro baino gehiago salmentetan
-  6 lantegi produktibo munduan
-  40 urteko esperientzia
-  Ekoizpenerako teknologia berritzailea

Organigrama eta negozio egitura

Hau da Mondragon Assemblyren antolaketa egitura:



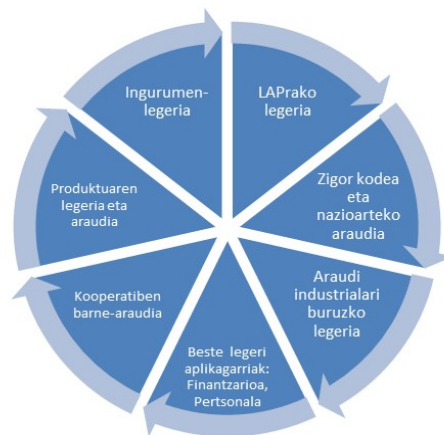
Ingurunea

Plan estrategikoetan inpaktua duten eta aurreikusitako emaitzak lortzen gaitasuna duten barruko eta kanpoko gaiak identifikatu dira Mondragon Assemblyn.

Hauak dira identifikatutako barruko eta kanpoko gaiak:

	KANPOKO ETA BARRUKO GAIAK		
	GAIK IDENTIFIKATZEA	NOLA ERAGITEN DUEN	JARRAIPENA
KANPOKO TESTUINGURUA	LEGE ALDERDIAK	Tokiko legeetan, estatukoeran, Europakoeran eta mundukoetan ere egiten diren aldaketek dute eragina, izan ere, MAK mundu osoan egiten du lan.	Legeen aldaketen jarraipena egiten da P02 prozeduraren bitartez. Gure lantegiak daudeneko herrialdeetan, lantegietan bertan egiten dute hango legeen aldaketen zaintza.
	LEGE ALDERDIAK	Tokiko legeetan, estatukoeran, Europakoeran eta mundukoetan ere egiten diren aldaketek dute eragina, izan ere, MAK mundu osoan egiten du lan.	Legeen aldaketen jarraipena egiten da P02 prozeduraren bitartez. Gure lantegiak daudeneko herrialdeetan, lantegietan bertan egiten dute hango legeen aldaketen zaintza.
	ALDERDI TEKNIKOAK	Produktuari aplikatzen zaizkion munduko araudien aldaketek dute eragina	CE araudien jarraipena egiten da, Konikerren eta Osartenen bitartez. Beste merkatu batzuen kasuan, gure lantegiak dira araudien aldaketen jarraipena egiten dutenak.
	MERKATUARI BURUZKO GAIK SEKTOREKA	Produktuei buruzko legeetan, zergen gainekoetan, ingurumen alderdien gainekoetan, eta segurtasun alderdien gainekoetan gertatzen diren aldaketek eragiten dute.	Jarraipena P02ren arabera. Zaintza teknologikoa (berrikuntza).
	EREMU TEKNOLOGIKOA	Gure jarduera eremuak diren sektoreetako teknologiak duen bilakaerak eragiten du: Eguzki energia, etxetresna elektrikoak osagarriak, automobilien osagarriak, automobilien tresnak, tresneria elektrikoa, medikuntza, sektore berriak.	Jarraipena P02ren arabera. Zaintza teknologikoa (berrikuntza).
	LEHIAREN TESTUINGURUA	Gure jarduera eremuak diren sektore eta herrialde guztietan lehiakideak agertzeak eragiten du.	Jarraipena P02ren arabera. Zaintza teknologikoa (berrikuntza).
	TESTUINGURU EKONOMIKOA	Testuinguru ekonomikoak bezeroen inbertsio mailan eta inbertsio motan du eragina, bai eta finantzaketa aukeretan, soldata baldintzetan, eta erositako eta saldutako ondasun eta zerbitzuen prezioetan ere, besteak beste.	Goi zuzendaritzaren jarraipena: Zaintza teknologikoaren gaineko txostenak, azokei buruzkoak, bezeroekiko harremanei buruzkoak, etab.
	ALDERDI KULTURALAK	Merkatuari heltzeko orduan eragiten du, bai eta harreman komertzialetan, kode etikoa eta politiken betetzean ere.	Etengabeko prestakuntza komertzialentzat eta gainerako langileentzat.
BARRUKO TESTUINGURUA	ERAKUNDEAREN BALIOAK ETA KULTURA	Gestio sistema guztien ezarpenean eragiten du. Funtsezkoa da pertsona prestatuak eta irekiak edukitzea complianceren kultura, STTarena, ingurumenarena, ESKrena, eta kalitatearena ezartzeko.	Definituta egoten dira misioa, bisioa, balioak, GSiren politika (barruan compliance, ESK, ingurumena, STT eta kalitatea sartuta), kode etikoa eta politikak. Hitzaldi informatiboak bitartez egiten da horren zabalkundea. Bi urtean behin pertsonen gogobetetzea ezagutzeko inkesta pasatzen da eta hobekuntza planak ezartzen dira. Goi zuzendaritzako eta gobernu organoari azaltzen zaie.
	LEGE ALDERDIAK	Gizartearen balioetan gertatzen diren aldaketek izugarri eragiten dute. Belaunaldi berrietan balio berri horiek sartzen dira.	Entzuteko tresnak giza balibideen aldetik, elkarriketa pertsonalak erakundeko pertsona guzti-guztietan, ondorioak ateratzeko eta ekintza planak ezartzeko.
	KOMUNIKAZIOA	Komunikatzeko moduak pertsonen edozein ekimen berrirerantzen duten jarrera irekian du eragina, baita edozein eratako gestio sistemak ezartzeko ekimenen aurrean ere.	Alderdi hau zaindu egiten da, ikus P03 eta P11.
	LAN KARGA	Edozein jarduera berrirerantzen du eragina.	Arloetaako arduradunekin elkarrengin egoten da, balibideak jarduerara egokitzeak.
	Kanpoko testuingurua ezagutzea errazago izan daiteke legeen, teknologien, lehiakideen, kulturaren eta gizartearen alorretan nazioartean, Espainian, eskualdea edo tokian bertan sortzen diren gaiak aintzat hartuz.		

Ingurunearen zaintzako alderdien barruan, Mondragon Assemblyk arreta berezia jartzen du lege eta arau baldintzetan, eta erakundea eta prozesuak alderdi hauetan egin beharreko aldaketetara egokitze mekanismoak ditu:



2017an berrikusi egin dira laneko segurtasunari eta osasunari eragiten dieten legeak (Ikus 2.6 puntua), ingurumeneko sistemari eragiten diotenak (ikus 2.7 puntua), eta produktuari eragiten diote araudia (ez da aldaketarik egon).

Hauek dira 2018an inpaktu gehien edukiko dutela espero diren aldaketak:

- DBLO indarrean sartzea 2018ko maiatzean.
- LAPeko prestakuntza eskakizun berriak indarrean sartzea 2019an plantilla osoarentzat (metalaren hitzarmena).

Horregatik, 2018an lege betekizun berri horietara egokitzeko ekintzei helduko diegu.

Lege betekizunak ez ezik, sistema guztietan eragina duen lan karga handia eta komunikazioa dira 2018ari bgira identifikatu diren gairik garrantzitsuenak. Oso hazkunde azkarra eduki dugu 2017an eta lan tresna berriak eta prozesu berriak eskatzen dituen dimentsioa hartzen ari gara. Komunikazioari dagokionez, bazkidearen ataria sortzeko helburua dago pertsonen arloan, pertsonetikiko komunikazioa hobetzeko.

2. Estrategia eta kudeaketa sozialki arduratsua

Erronka estrategikoak

4 urtean behin Mondragon Assemblyk gogoeta estrategiko bat egiten du, eta oraingo aldirako bost jardute eremu identifikatu dira.

LKS

2. Korporazioaren agenda estrategikoa

Bost Erronka korporatibo identifikatu dira. Erronkaren irismenaren oinarritzko deskribapenak gehitu dira.

1. PRESENTZIA GLOBALAREN SENDOTZEA	Zerbitzu globala ematen duen enpresaren posizionamenduaren sendotzea eta merkatuan aitortua izatea. Autonomoak diren planta talde autofinantzatutak. Markaren kudeaketaren adierazgarritasuna.
2. GOBERNANTZA EREDUA	Antolakuntza globalaren diseinua eta ezarpena: pertsonak, sistemak, ekipoak, alor korporatiboak eta filialen, eta filialen arteko koordinazioa eta interrelazioa sustatu eta hobetzeko mekanismoak antolakuntza maila desberdinetan.
3. KUDEKETA KOMERTZIALA - BEZEROEKIN HARREMANA	Aukeren bilaketa aktiboa, eskaintza eta proiektu globalen kudeaketa: aukera lokalak eta globalak aprobetxatzeko ikuspegi komertzialaren garapena.
4. BERRIKUNTZA	Teknologia eta merkatuaren zaintza Negozioen garapena bermatzeko. Bazkide teknologikoak. Taldeko ezagutzaren kudeaketa. Industry 4.0.
5. PERTSONAK	Talentuaren kaptazioa eta garapena antolakuntza globalean. Garapen kultur anitza - mugikortasuna, ezagutzaren Joan-etorriak. Belaunaldi aldaketen planifikazioa. Pertsona konprometitu eta asebetek. Proiektu globalen kudeaketarako gaitasunak.


 Formulación estratégica

1

2017an aurrerapen garrantzitsuak egin dira Mondragon Assemblyren eraldaketan, 5 erronka hauetan oinarrituta:

- Mondragon Assembly enpresa global gisa agertzen ari da bezero batzuetan.
- Gehiago kostatzen ari da erakunde global bat edukitzea. Lan karga zailtasuna da alderdi honetan aurrera egitea lortzeko.
- Berrikuntza arloan aurrerapen garrantzitsuak egiten ari dira 4.0 industriaren atalean, europar proiektu batzuk ditugu.
- Talentuaren kudeaketari eta atzipenari dagokienez, oso ahalegin handia egiten ari da. Lan kargaren igoera dela eta, 70 pertsona baino gehiago kontratatu dira, eta ahalegin asko egiten ari da pertsona horien garapenean.

Gure balioak

Pertsona bakoitzarentzat eta enpresarentzat oso motor garrantzitsua da egiten den lanari balioa aurkitzea. Horregatik, duela urte batzuk Mondragon Assemblyn gogoeta bat egin zen eta gogoeta horren ondorioz misio bat eta balio batzuk definitu ziren enpresan.

MISIOA

Talde dinamiko eta konprometitua gara, Mondragon Assembly Kooperatibaren Partaide Izatearen Zentzu handia duena; Automatizazioko Soluzio Industrialak garatzen ditugu, hau da, makinak saltzeaz gain, Zerbitzu bat ere eskaintzen dugu, nazioartekotzearen alde eginez hainbat sektoretan Konfiantza eragiten duena.

BALIOAK

Hauek dira Mondragon Assemblyren balioak:

- Proaktibitatea / Lidergoa
- Berrikuntza
- Pertsonen garapena
- Talde lana
- Bikaintasuna
- Bezeroagandik hurbil

<p>1. Proaktibitatea / Lidergoa</p> <p>Nire ahalmenen garapena lantzea da, nire eragin eremuko protagonista/erantzule bihurtuta eta balio hori kooperatibaren zerbitzura jarrita.</p>
<p>2. Berrikuntza.</p> <p>Irtenbide alternatiboen eta/edo berritzaileen Garapena eta Ezarpena sustatzea, eguneroko egoeretan zein azaleratzen ari direnetan.</p>
<p>3. Pertsonen garapena.</p> <p>Besteen ikasketa eta/edo garapena sustatzea, erraztea eta bultzatzea, bere beharretatik eta Kooperatibaren beharretatik abiatuta.</p>
<p>4. Talde lana.</p> <p>Besteekin elkarlanean eta lankidetzan aritzea, konfiantzatik abiatuta eta elkarrengan bermatuta, helburu komun bat lortzeko.</p>

5. Bikaintasuna.

Konpromisoak hutsik gabe betetzea bilatzea etengabe, hobetzeko arloak eta aukerak identifikatzeko jarrera eta prestasun etengabearekin, bezeroari balioa eranstean dioten leku horietan ezartzeko helburuarekin, merkatuan erreferentzia izateko.

6. Bezeroagandik hurbil.

Erakundea bezeroari buruzko harreman pertsonalizatuak eta hurbilak sortzera eta mantentzera orientatzea, eskaintzari buruzko aholkularitza eta proposamenak lantzeko aukerak sortuz.

Erantzukizun Sozialeko jarduera

Erantzukizun sozialarekin lotura duten guztiari eta legeak betetzeari dagokienez gero eta handiagoak dira bezeroen eta administrazioen eskakizunak eta gizartearenak oro har.

Eskakizun horrek, hobeak izateko eta bikaintasuna bilatzeko dugun interesarekin batera, erakunde antolatuagoa eta metodikoagoa izatera eramaten gaitu garapen iraunkorrari eta gizartearekiko erantzukizunari dagokienez, eta, bereziki, zigor arloko gaiak betetzeari dagokienez.

Hori dela eta, goi zuzendaritzak komenigarritzat jo du erantzukizun soziala eta garapen iraunkorra egun dugun kudeaketa sisteman txertatzeko lanean aritzea (egiaztagiri hauekin: ISO:19001, OHSAS:18.001 eta ISO:14.001).

Kontuan hartuta "Mondragon Assembly" indarrez ari dela hazten bere etxe matrizean eta kultur ingurune desberdinak dituzten munduko hainbat lekutan lantegiak dituela eta, oro har, bere jarduera globalizatzen ari dela (bezero globalak, hornitzaile globala, atzerriratutako pertsonak...), behartuta gaude are arreta hurbilagoa, antolatuagoa eta metodikoagoa eskaintzera, gure lantegi guztiak ikuskatzeko eta zaintzeko dugun betebeharra behar bezala betetzeko.

"Mondragon Assembly"-k erreferentzia marko garbia eduki nahi du pertsona guztientzat, non enpresak gizartearekin arduratsu izanda eta era etikoan eta ezin hobean lan egiteko duen filosofia definituko den.

Horrez gain, helburu desiragarri bat ere bada jokabide estilo bat sortzea "Mondragon Assembly" "marka" bat lortzen laguntzeko.

"Mondragon Assembly"-k funtsezko sei balio ditu eta horietako bat da bikaintasuna bilatzea, eta, horretarako, lagungarria izango zaigu, dudarik gabe, eremu horietan lan egitea.

2017ko helburu nagusia zen 2018ko otsailean SR-10 egiaztagiria lortzeko prestatzea, hala onartu baitzuen Zuzendaritza Kontseiluak 2017/02/21eko saioan. Helburua lortu da jada.

2017an azpimarratzekoak dira gertakari hauek:

> Barruko Auditoria bat, zeinak agerian utzi zituen konpondu beharreko gabeziak. Auditoria horren ondorioak abiapuntu hartuta ekintza plan bat landu zen, eta, plan hori beteta, orain Erantzukizun Sozialeko SR10 arauarekin bat datorren kudeaketa sistema bat daukagu.

> "Jokabide, erantzukizuna eta Compliance penaleko Batzordea" sortzea eta abian jartzea. Batzordeak 2017ko urriaren 25ean egin zuen bere lehen bilera, eraketa bilera izan zen.

> "Jokabide Kode" bat lantzea, Aretxabaletako MA lantegiko langileek kodea onartzea, izenpetuta.

> Politika hauen lanketa ("Jokabide Kodea"-ren zati gisa):

- Ustelkeriaren aurkakoa
- Interesen gatazka
- Pribatutasuna eta konfidentzialtasuna

- Diru laguntzak
- Gatazka eta jazarpena

Jokabide Kodearen eta politiken aurkezpena ondo hartu da langileen artean. Denek izenpetu dute, gainera, kodea eta politikak betetzeko konpromisoa.

2017an Berdintasun Plan bat landu zen eta orain plan hori "Jokabide, erantzukizun sozial eta Complianceko Batzordean sartzea erabaki da, batzorde horretan lantzeko eta bultzatzeko.

Erantzukizun Sozialeko sistemaren garapen honekin batera hainbat adierazle definitu dira, urteek aurrera egin ahala gure jarduerak duen bilakaera zaindu ahal izateko. Taulan ikusi daiteke horien guztien portaera azken urteetan:

DESKRIBAPENA	KALKULUA	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Absentismoa	It-ak/pertsona kopurua	--	--	--	1.11	1.58	2.80	2.23	1.75
Bazkide kopuruaren bilakaera MAAn	Urteko guztirako kopurua batez beste	--	--	88	94	100	98	104	122
Enplegatu finkoen bilakaera MAA taldean	Urteko guztirako kopurua batez beste	--	159	172	194	220	255	313	343
Emakumeen presentzia MAAn	(Emakumeen kopurua batez beste urtean /Urteko langile kopurua batez beste) * 100	--	--	18.18	19.14	19	20.41	21.15	22
Emakumeen presentzia MAako ZKn eta KEn	(Emakumeen kopurua batez beste urtean/ZK-ko eta KEko pertsona kopurua batez beste urtean) * 100	--	--	30.77	30.77	30.77	30.77	30.77	30.77
Enpresa utzi dutenen kopurua	(Enpresa utzi dutenen kopurua/Urteko langile kopurua batez beste) * 100	--	--	0	4.25	2	1.02	1.92	1.64

Pertsonen gogobetetzeari dagokionez, bi urtean behin egiten da neurketa. Bilakaera oso positiboa izaten ari da. 2017ko inkestak (uztailean egin zen inkesta) 4,7 puntuko balio globala eman du (puntuazio maximoa 6 zen). Langileen gogobetetze orokorra erakusten duen datua da enpresa uzten duten langileen tasa txikia.

Emakumeen presentzia orokorrari eta zuzendaritza organoetakoari dagokienez, esango dugu oraindik txikia dela, nahiz eta urtetik urtera goraka joan. 2017an portzentajea %22 izan da, eta portzentaje horri ez dio onik egin muntatzaileen kolektiboko emakumeen presentzia txikiak (soilik 2, 2017an sartu zirenak), gainerako kolektiboetan pixka bat handiagoa izanik. Aurretik esan den moduan, berdintasun plan bat daukagu alderdi hori lantzeko.

2018rako, eta soilik Erantzukizun Sozialaren eremu honetan, 2 helburu definitu dira:

1.- 2018an ingurunearekiko erantzukizun sozialeko ekimen bat edukitzea

2.- Web orrian erantzukizun sozialari buruzko gaiak egituratzea

Erantzukizun sozialarekin ere erlazionatuta, segurtasun eta osasuneko eremurako eta ingurumenaren eremurako helburuak definitu dira. Helburu horiek dagokien atalean daude jasota.

Hauek dira 2017ko beste gertakari azpimarragarri batzuk:

>Gure enpresaren eraketaren 40. urteurrena ospatzeko ekintza bat egin da. Langile guztiak eta beren senideak gonbidatu dira, bai eta tokiko agintariak eta Mondragon Korporazioko agintari gorenak ere. Langileei opari bana entregatu zitzaion.

> Mexikoko lantegian, Queretaron, enpresaren eraketaren 15. urteurrena ospatu da. Ekitaldi horretara joan ziren taldeko lantegi guztietako zuzendariak, eta langileak eta haien senideak gonbidatu ziren ekitaldira. Langileei opari bana entregatu zitzaion.

> 2018ko otsailean komunikazioak bidali zaizkie gure ohiko bezero garrantzitsuei gure jokabide kodearen gainean eta gure politiken gainean. Komunikazioetan esteka bat helarazi zaie, gure "web" gunean sartzeko, han baitaude gure politikak eta gure jokabide portaera.

Kontziente gara oraindik badugula lana egiteko eta 2018an sistema erabat ezartzen eta finkatzen arituko gara.

Berrikuntza eta teknologia

4.0 eremuan, egindako esfortzuak prozesuaren eta produktibitatearen kontrolera bideratu dira. Kategoría bietarako, informazio hori bildu, tratatu eta gordetzeko soluzioak eta tresnak landu dira.

Ekoi-azpiaren trazabilitateak datu baseetan gordetzeko aplikazioak eta tresnak ere garatu dira, sektore eta bezero batzuen eskakizunen arabera. I+G alorrean lan horiek osatu ditugu ikereketan lehen arabera, zentro eta elkarlaneko proiektu ambiziozuekin, non teknologia eta irtenbide elkartuak lantzen diren (Internet of Things, Edge, Cloud, Fog computing, Data Analytics,...), bezeroen benetako prozesuetan aplikatuta (soldadurak "Orkli"-ren proiektuetan, adibidez). Horrek ekarri du proiektuen zorro bat erreferentziako zentro teknologiko batekin (Ikerlan), beste zentro teknologiko batzuekin lankidetzan aritzeko proiektu estrategikoez gain. 2018an asmoa da garapen horiekin jarraitzea, prozesuak gauzatzeko lanen segurtasunari lotutako zatietan eraginda, bai eta sendotasunari eta fidagarritasunari lotutakoetan ere.

Horrez gain, robotikako eta ikuspen artifizialeko lanei ekin zaie, orain esperimentalak badira ere, robotei "3D" ikuspenera emateko helburuarekin eta gure makinak piezekin elikatze teknologia fidagarri berriak garatzeko ("Bin-picking"). Kalkuluen eta manipulazioen zehaztasuna eta doitasuna dira kadentzia handiko makinetan errendimendu handiak benetan lortzeko behar ditugun parametroak. Lortu nahi ditugun helburuak dira. Eremu honetan, Idekorekin, Teknikerrekin eta Mondragon Unibersitatearekin batera egiten ari garen lana bere lehen fruituak ematen ari dira. Elkarlaneko robotika 2018an landuko den arlo bat da, eta trebakuntzako aplikazio egoki bat lortu arte egingo da hori.

Eguzki energia fotovoltaikoaren negozioari dagokionez, proiektu europar ambizioz bat eskuratu da, partzuergo indartsu batekin, eta bertan "PV" moduluak garatu nahi dira elektrizitate sorkuntzaren oso kostu txikiarekin. Erronka izango da zelulak itsasgarri eroaleen bitartez lortzeko teknologia berriak garatzea, gure "Tabber" ekipoetan txertatzeko. Modulu horien bitartez nabarmen luzatzea ere bada beste helburu bat, eta helburu horretarako beste partzuergo batekin ari gara. Bereziki basamortuen baldintzetarako nahi da hori, garapen ahalmen handiko merkatuak baitira.

2017an, litio moduluak (bateriak) fabrikatzeko makina bat egin eta muntatu dugu. Lehen moduluak egiten hasi dira 2018aren hasieran, eta espero da soldadura prozesuak zein pilak sailkatzeak optimizatzeko bezeroarekin batera egiten ari den lanaren azken urtea, eta horrek kalitaterik hobereana bermatzen du bateria “pack”-erako.

2018an, negozioek definitutako proiektu eta ildo estrategikoak lantzen jarraitzeaz aparte, 2019-2022 aldirako plana definituko da, “Ikerlan”-ek Cambridgeko unibertsitateko Robert Phaalen lanetan oinarrituta garatutako eta ezarritako “RoadMapping” teknologia erabiliz. Ekitaldi honetan saiatuko gara gure bezeroak eta gure merkatuak identifikatzen dituzten balio atributuak hobeto definitzen eta indartu edo garatu nahi ditugun ahalmenak zehazten, gure helburuetarantz eta gure jomugetarantz aurrera egiten lagunduko diguten erakusgarri batzuk markatuta.

Interes taldeen premiak eta itxaropenak

Gestio sistemak lantzeak kontzienteago egin gintuen interes taldeak identifikatzeko duen garrantziaz. Halere, 2017an bultzada oso garrantzitsua eman da alderdi horri, bete diren erantzukizun soziala kudeatzeko sistemaren betekizunei esker.

Kudeaketa sistema zabaldu da P26 prozedurarekin (“Interes taldeen identifikazioa. Gaien identifikazioa eta ebaluazioa”), eta metodologia jarri da interes taldeak eta haien garrantzitsuak diren gaiak identifikatzeko, eta gai horiei lehenetsia emateko eta enpresaren baliabideen eta estrategiaren arabera konpromisoak bere gain hartzeko.

Ondoren, egindako lanaren emaitza azalduko dugu. Bertan agertuko dira interes taldeak eta interes talde horiek aintzat hartzeko arrazoiak (eraginda, mendekotasuna, heldutasun soziala, etab), gaiak eta egindako ebaluazioa eta lehenetsia, eta egun egiten ari den kudeaketa analisia.

Haiekin komunikatzeko kanalak ere zehaztu dira, bai eta pertzepzioaren jarraipena egiteko modua ere.

Egin dugun diagnostikoan, gure ustez interes talde askori entzuten zaie etengabe eta enpresaren ohiko prozedura eta sistemen bitartez erantzuten zaie beren premiei eta itxaropenei (berdez). Laranja kolorean daude entzuten ez zaien interes taldeak eta beren itxaropenak eta premiak kudeatzeko dinamikarik ez dutenak. Aurrerantzean, Jokabide, Erantzukizun Sozial eta Complianceko Batzordea arduratuko da horretaz.

INTERES TALDE SAILKATZEKO IRIZPIDEA	INTERES TALDEAK	GAIAK (premiak, espektatibak...)	INTERES TALDEAREN ERAGINA ETA MENPEKOTASUNA	GAIEN HELDUTASUN SOZIALA	LEHENESPENAREN EMAITZA	UNEKO KUDEAKETA	ES-KO GAIAK KOMUNIKATZEKO BIDEAK	
MENDEKOTASUNA	BEZEROA	Zehaztapenak betetzea: kalitatea, prezioa, epea	5	5	25	Hauen bitartez ematen da erantzuna: P24, P11, P04, P25	Bezeroaren gogobetetzea neurtzeko egin diren ekarriak aprobetxatzen dira eta haien bitartez garrantzitsuak diren gaien gainean duten iritzia jasotzen da. Haiekin edukitzen diren harremanetatik sortzen diren bileren ere bai. Komunikazioa eta informazioa web gunean.	
		Diselua / Soluzio Teknikoa	5	5	25			
		Laguntza / Euskarria	5	5	25			
		Epeak betetzea	5	5	25			
		Lehiakortasuna/Inbertituzkotik bueltan datorrena	5	5	25			
		Informazioa, komunikazio eraginkorra	5	5	25			
		Bilakaera Teknologikoa	5	5	25			
		Konfidentziasuna, Konfiantza	5	5	25			
		Balio erantsiko zerbitzuak	5	5	25			
		gatazkarik ez, etab.	5	3	15			
ERANTZUKIZUNA	UDALA	Legeak betetzea	5	5	25	P02 bidez kudeatzea lege betekizunetarako, P17 ingurunearen hobekuntzarako. P25 compliance. Dinamika ezartzea falta da.	Urteko memoria bidaltzea. Urteko elkarrizketa inkesta bidez. Kekak eta iradokizunak biltzea	
		Lizentziak	5	5	25			
		Ingurunea hobetzea: Ingurumena, irudia	5	5	25			
		Lanpostuak sortzen udalean bertan	5	5	25			
ERANTZUKIZUNA	AGINTARITZA ESKUMENDUNA	Legeak betetzea	5	5	25	P02, P25	Web bidez	
		Zergak ordaintzeko obligazioak betetzea	5	5	25			
MENDEKOTASUNA	ERAKUNDEKO PERTSONAK	Garapen Profesionala	5	5	25	Kudeaketa hauen bitartez: P09, P11, P13, P14, P15, P16, P18, P19, P25, P26	Pertsonen gogobetetzeari buruz hiru urtean behin egin ohi den inkestan jasotzen da gutxienez pertzepzioa. Beste ekimen batzuk sortu daitezke ekintza plan zehatzen arabera. Hitzaldi informatiboak. Urteko "Feed back"-a. Kontseilu Soziala	
		Balioa eta enplegua sortzea	5	5	25			
		Lan Ingurune Segurua	5	5	25			
		Elkarlanean lan ingurunea	5	5	25			
		Ezagutza	5	5	25			
		Informazioa, komunikazio eraginkorra	5	5	25			
		Parte hartzea	5	5	25			
		Elkartasuna	5	5	25			
		Legeak eta akordioak betetzea: Berdintasuna, diskriminaziorik eza, famili kontziliazioa, etab.	5	5	25			
		Lan legeak betetzea, ordainsarien gaineko akordioak betetzea	5	5	25			
Compliance penalari buruzko prestakuntza, kode etikoari eta politikari buruzko prestakuntza	5	5	25					
ERAGINA	MONDRAGON KORPORAZIO KOOPERATIBOA	Printzipioak, balioak eta gestio eredua onartzea	3	5	15	Komunikazioak etengabeak dira hainbat fororen bitartez. Foreen edukia eta maiztasuna definituta daude.	Komunikazioak etengabeak dira hainbat fororen bitartez. Foreen edukia eta maiztasuna definituta daude.	
		Balioa eta enplegua sortzea	3	5	15			
		Elkartasuna	3	5	15			
	MIA AGRUPAZIOA	Printzipioak, balioak eta gestio eredua onartzea	3	5	15		Komunikazioak etengabeak dira hainbat fororen bitartez. Foreen edukia eta maiztasuna definituta daude.	Komunikazioak etengabeak dira hainbat fororen bitartez. Foreen edukia eta maiztasuna definituta daude.
		Balioa eta enplegua sortzea	3	5	15			
		Elkartasuna	3	5	15			
MENDEKOTASUNA	JABEAK	Benchmarkinga, praktikarik hoberenak	5	5	25	Kudeaketa hauen bitartez: P11, P23	Kooperatibaren urteko batzarrean eta hileko hitzaldi informatiboetan jasotzen da gutxienez pertzepzioa	
		Balioa eta enplegua sortzea	5	5	25			
		Errentagarritasun Finantzarioa	5	5	25			
		Produktuen eta zerbitzuen kalitatea	5	5	25			
		Hazkundea (sektoreak, Bolumena)	5	5	25			
ERAGINA	FAGOR TALDEA	Elkartasuna	5	5	25	Komunikazioak etengabeak dira hainbat fororen bitartez. Foreen edukia eta maiztasuna definituta daude.	Komunikazioak etengabeak dira hainbat fororen bitartez. Foreen edukia eta maiztasuna definituta daude.	
		Ordainsarien politika eta arau maila hartutako beste erabaki batzuk	5	5	25			
ERAGINA	ALIANZAK	Ikerketa eta garapenerako proiektu komunak	3	5	15	P24, P25. Premiaren araberako kudeaketa	Proiektuetan batera jardutea eskatzen duten komunikazioak eta aliantza garatzen den bitartean.	
		Produktuak trukatea	3	3	9			
		Merkatuko irudia	3	3	9			
		Bezeroarentzako balio erantsia	3	3	9			
		Lankidetzeta etikoa eta betetze penala, kode etikoa eta politika betetzea	5	5	25			
MENDEKOTASUNA	BARRUKO/KANPOKO KONTRATISTAK	Lan Ingurune Segurua	5	5	25	Gestioa eta sistematika hauen bitartez: P21 eta P22	Gutxienez elkarrizketa bat egiten da urtean, eskari erostetan zenbatekoaren %70 diren homitzaileekin beharrezko ebaluazioa dela eta. Elkarrizketa horretan jardueraren gaineko feedbacka egiten da eta kezak jasotzen dira.	
		Malgutasuna lan kargan	5	5	25			
	HORNITZAILEAK	Lankidetzeta etikoa eta betetze penala, kode etikoa eta politika betetzea	5	3	15	Gestioa eta sistematika hauen bitartez: P21 eta P22		
		Balio erantsiko eta kalitateko produktuak hornitzea	5	5	25			
		Marjina produktuetan	5	5	25			
HURBILTASUNA	GIZARTEA	Informazio fidagarria jasotzea aldiari-aldiari	5	5	25	Gestioa hauen bitartez: P11, P17, P20, P25. Dinamika ezartzea falta da	Web kanala eta tokiko agintaritzeko elkarrizketak	
		Kode etikoa eta politikak betetzea	5	3	15			
		Erantzukizun Sozial Korporatiboa	5	5	25			
		Ingurumena eta ingurua zaintzea	5	5	25			
MENDEKOTASUNA	AZKEN ERABILTZAILEA	Makina fidagarria, segurua, eta ingurumena errespetatzen duena			0	Gestioa P24aren bitartez	Komunikazio informazional proiektuko pertsonekin, eta komunikazio formal bezeroaren etxean makina prest jartzeko lanen jarraipena egiteko bileretan	
		Zerbitzu eraginkorra			0			
ERAGINA	LEHIAKIDEAK	Betetze penala, jabeo eskubideen errespetua	5	5	25	Zaintza teknologikoa	Zaintza teknologikoa egiten da baina ez da harreman zuzenik edukitzen	
		Lehia askearen errespetua (prezioak ez dira adosten, etab.)	1	1	1			
ERAGINA	ZENTRO TEKNOLOGIKOAK	Zaintza teknologikoa	3	3	9	P25	Komunikazioak etengabeak dira hainbat fororen bitartez. Foreen edukia eta maiztasuna definituta daude. Berrikuntza zuzendaria egoten da bertan.	
		Elkarrekin egiteko diren berrikuntza proiektuak	3	3	9			
ERAGINA	UNIBERTSITATEAK	Betetze penala eta jokabide kodea eta politikak errespetatzea (diru laguntzak)	5	5	25	Akordioa definituta	Pertsonaleko zuzendaritzak aldizka bilera dauka.	
		Langile trebatuak lortzea	3	3	9			
		Talentua erakartzea	5	5	25			
MENDEKOTASUNA	KANPOKO LANTEGIAK	Baterako proiektuak	3	3	9	P25. Jarraipenerako dinamika definituta.	Komunikazioak etengabeak dira hainbat fororen bitartez. Foreen edukia eta maiztasuna definituta daude (Zuzendaritza Nagusia eta Finantzen Zuzendaritza)	
		Sinergiak erostetean, salmentetan, proiektuetan	3	3	9			
		Kultura komuna	5	3	15			
		Compliance penala, kode etikoa eta politikak errespetatzea	5	5	25			
ERANTZUKIZUNA	ENPRESA PARTAIDETUAK/GO BERNUKO BAZKIDEAK	Errentagarritasuna	3	3	9	P25, parte hartzea zuzendaritza kontseiluetan	Komunikazioa laneko ohiko dinamikaren aldizkako bileren bitartez. Zuzendaritza Nagusia arduratzen da horretaz.	
		Betetze penalaran eta kode etikoaren eta politikak betetzearen ikuskapena	5	5	25			
MENDEKOTASUNA	FILIAL KOMERTZIALAK	Compliance penala, kode etikoa eta politikak errespetatzea	5	1	5	P25, P24	Komunikazioa negozio zuzendariekin egin ohi diren aldizkako bileren bitartez	
		Produktu eta zerbitzu fidagarriak eta lehiakorrik edukitzea	5	5	25			
		Jardunbide komertzial etikoak, lehia askea errespetatzea	5	1	5			
		Erakundeak sistematikoki entzuten dioteko eta ezarritako prozesuen bitartez bere espektatibak erantzuna jasotzen duen interes taldea						
		Esak lantzeko gai diren interes taldea						

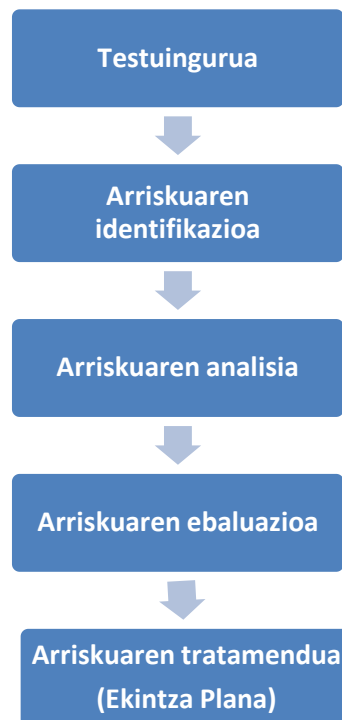
Arriskuaren kudeaketa

Mondragón Assemblyn eremu guztietako arriskuen eta aukeren kudeaketa sistematikoa egiten da, izan ere, gure ustez arriskuen kudeaketa ezartzeak honetan laguntzen du:

- Kudeaketa proaktiboa bultzatzen, erreaktiboaren odez, eta erakundearen maila guztietan arriskua identifikatzen eta tratatzen.
- Lege eta arau baldintza aplikagarriak eta arauak betetzen
- Enpresa kudeaketa hobetzen
- Interes taldeen konfiantza hobetzen
- Erabakiak hartzeko eta planifikatzeko oinarri fidagarri bat ezartzen
- Eraginkortasun eta efizientzia operazionala hobetzen
- Laneko segurtasun eta osasuna areagotzen
- Prebentzioa eta gertakarien kudeaketa hobetzen

Arriskuaren kudeaketa prozesu guztietan, testuingurua eta arriskuak identifikatzen dira, gero horien guztien analisia eta ebaluazioa egiteko (kasuan-kasuan ezarritako metodologiaren arabera).

Ebaluazioaren emaitzetan oinarrituta, tratamendua ezartzen da (onartu, ezabatu, murriztu, etab), eta tratamenduak ekintza plan bat eman dezake ondorioz.



Ordoren 2017ko Gestio Plana landu zenean antzeman ziren aukerak aprobetxatzeko eta arriskuak ekiditeko 2017an egin ziren ekintzak adieraziko ditugu:

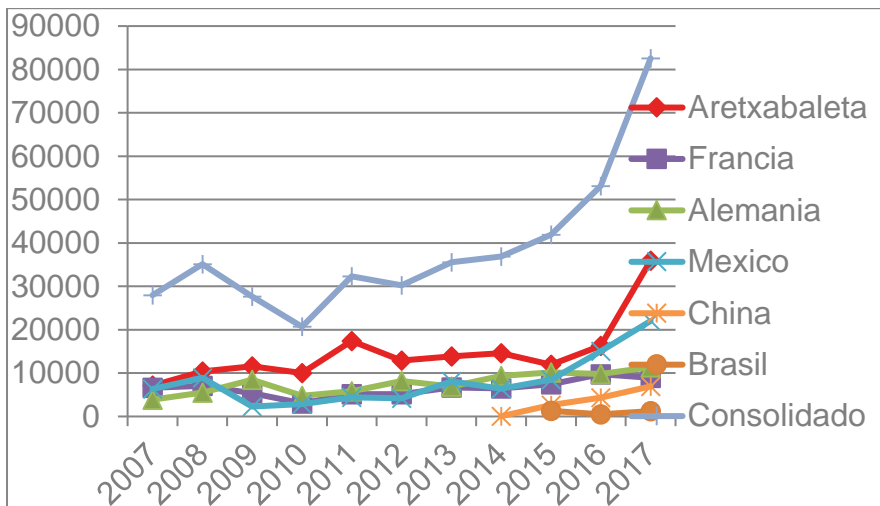
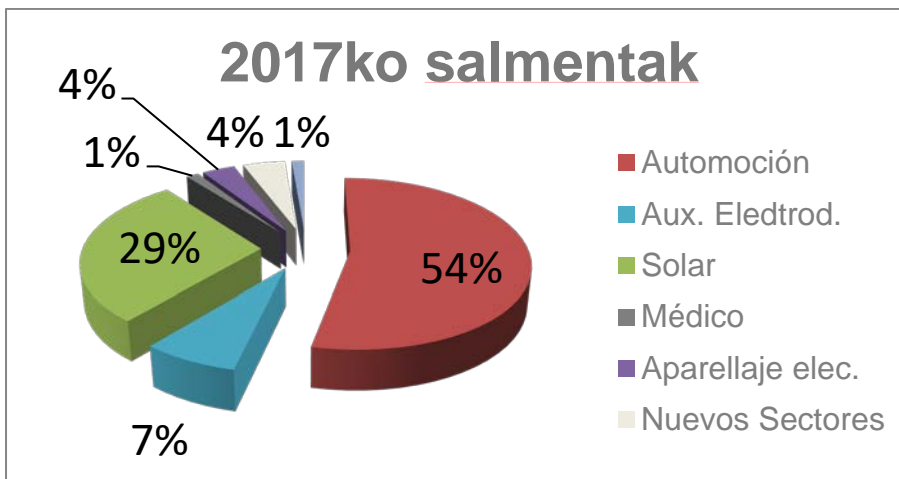
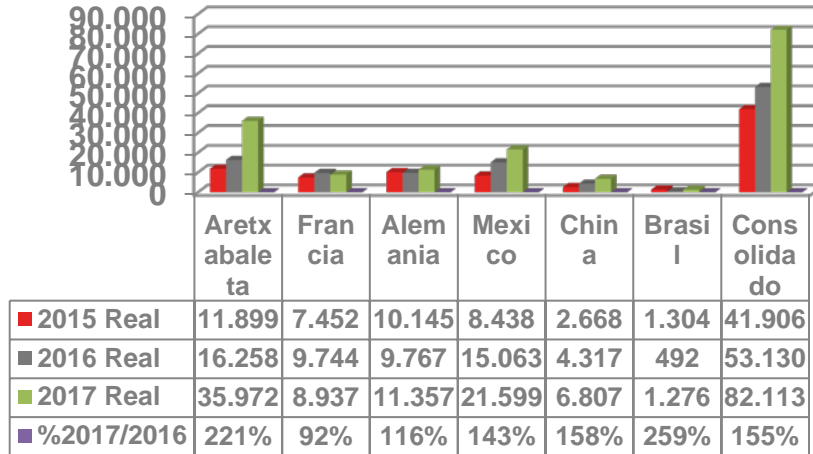
GESTIO EREMUA	ALDERDIA	ARRISKUA/AUKERA	EKINTZAK	EKINTZEN EGOERA
INGURUMENENKO SISTEMA	Eguratseko igorpenak	Ibilgailu flotak igorritako CO2	Flotaren azterketa eta hobetzeko aukerak identifikatzea	Dagoen ibilgailu flota berrikusi da eta erabaki da bezeroaren etxean ematen ditugun laguntza zerbitzurik ohikoentarako egokiago den furgoneta bat erostea leasing forman.
	Ingurumeneko prebentzioa	B Pabiloiko jarduera lizentzia edukitzea	Udalari entregatutako proiektuaren jarraipena Ekintza zuzentzaileak agerian jartzea Lizentzia eskuratzea	Proiektua industriari entregatu da eta oniritziaren zain dago.
	Lantegian azpikontratatuak	Ingurumenaren kudeaketarako lantegian dagoen sistema ez ezagutzea	Ezagutzera ematea jardueren koordinazioan entregatutako dokumentazioaren bitartez.	Dokumentuetan ingurumeneko alderdiak sartu dira.
	Barruko pertsonak	Ingurumenaren kudeaketarako lantegian dagoen sistema ez ezagutzea	Ezagutzera ematea harrera planeko dokumentazioaren bitartez: hondakinaren gestioa, paper kontsumoa, energiaren kontsumoa, etab.	Harrera planean ingurumenaren kudeaketarako eta hondakinaren kudeaketarako sistemari buruzko jarraibide guztiak sartu dira.
	Energiaren kontsumoa	Gestioa hobetzeko aukera asteburuan ekiptoak piztuta geratu ez daitezen, kontsumoa premiara egokitzea, etab.	Gestio sistema automatizatua ezartzea	Proiektu honi ez zaio heldu baliabide faltagatik
		Teilatua eguzki moduluak instalatzeko aprobetxatzeko aukera	Azterketa egitea moduluak instalatzeko eta kontsumoa murrizteko	Azterketa egin da eta berriro inbertsioa abiaraziko da 2018ko lehen hiruhilekoan
LANEKO SEGURTASUN ETA OSASUNEKO SISTEMA	4. mailako arriskuak: objektuek harrapatzea edo objektu artean harrapatuta geratzea	Makinetako hesiak kentzearen ondorioz dauden arriskuak	2016an jarduketako protokolo bat egin da, 2017an ezartzeko.	Alderdi honetan lan handia egin da. Protokoloa ezarri da eta horretarako 20 pertsona baino gehiagori prestakuntza eman zaie prebentzioko bitartekaria izan ahal izateko. Horretaz aparte, kamera bat erosi da grabatu ahal izateko eta egin beharreko doikuntza lanak ikusi ahal izateko, makina martxan dagoela hesiak kendu beharrik gabe
	Jardueren koordinazioa	Zailtasun berezia eguzki negozioko bezeroekin, nabarmen goraka doazen eta industri kulturarik ez duten herrialdeetan.	Bezero horiekin koordinazio bereziko jarduerak egitea, gure eta haien langileen laneo segurtasuna ziurtatzeko.	Egiten ari da, nahiz eta herrialde batzuetako bezeroen erantzuna ez izan oraindik nahi dena.
	Laneo ingurumen baldintzak	B pabiloiko tenperaturaren kontrola	Klimatizazio sistema berria ezartzea	Sistema instalatu egin da eta pabiloian erositasun handiago nabaritzen da.
ESTRATEGIKOAK ETA GESTIOKOAK	Komertziala	Inbertsio eragiketa globalean bereganatzeko aukera guk lantegiak ditugun hainbat herrialdetan inbertsioak dituzten bezeroekin	Komertzial bat izendatu da eragiketa global horiek koordinatzeko.	Bisitak egiten hasi da
	Erosketak	Kostuak murrizteko aukera lantegien artean erosketak eginez	Informazioa trukatzeko aukerak ikusteko	Osatzeko dago. Horrez gain, erosketa gurutzatuen maila goraka ari da.
	Proiektuak	Proiektu globalei ekiteko langile nahikorik ez edukitzea Bezeroarenganako hurbiltasunik ez egoteko arriskua eguzki negozioan.	Txinako eta Mexikoko lantegietan pertsonak kontratatuko dira, eta pertsona horiek Arretxabaletan jasoko dute prestakuntza. Tokiko kontratazioak egitea	Egiten ari da. Enpresa zabaldu da Indian eta teknikariak kontratatuko dira Txinan zerbitzua emateko.
	Enpresaren gestioa	Hartzen ari garen dimentsioarekin koordinaziorik ez egoteko arriskua	Taldeko Zuzendaritza Kontselluak ezartzea. MA taldearen gobernantza aztertzea.	2017an 4 zuzendaritza batzorde planifikatu eta egin ziren. Eginda
		Brasilgo lantegian zailtasunak emaitzetan	Jarraipen berezia egiten ari zaio zuzendaritza nagusian	Egiten ari da, 2017an gerentea ordeztu da eta barruko funtzionamendua hobetu da. Hala ere, zaintza berezipean jarraitzen du.
				Egiten da Egiten ari da.
PROIEKTUEN GESTIOARI LOTUTAKO ARRIKUAK	Esperientziarik gabeko pertsonak sartzea	Prestakuntza emateko aukera, errendimendua lortzeko	Ebaluazioa egitea, gubkienez urte erdian behin. Feedback eman elkarriketara pertsonaletan, maiztasun berberarekin	Egiten da Egiten ari da.
	Lan karga	Lan gorakada puntualei erantzun ezin izateko arriskua	Diseinu mekanikorako, elektrikorako eta programaziorako eta muntaketako aplikazioen beste proiektu bat egitea	Prospekzioa egin da, pertsona trebatuak aukeratzeko dituzten beste enpresa batzuekin lan egiten hasi da, eta kostatzen ari bada ere proiektuak ebatzen ari dira.
	Proiektuen gestioa	Barruko baliabideak eta nazioarteko eremuetako kanpoko baliabideak gestioatzeko ahalmena duten profilik ez edukitzea	Elkarriketak egitea eguzki negozioko gestore gehiago hartzeko. Proiektuko buruen kopurua handitzea, makina berezien negozioaren antolaketari berriarekin	Eguzki negozioa oso azkar hazten ari da eta bere antolaketara egokitzeko, gogoeta salo batzuek egiten ari da. Eginda
MAKINEI LOTUTAKO ARRIKUAK	CE markel buruzko araudia: Eskatzen du Europar Erkidegoan merkaturatzeko diren makina guztien arriskuaren ebaluazioa egitea.	Fabrikatzen ditugun makinetan gehien errepikatzen diren postuen ebaluazioa egin da.	Teknikarietara proiektuak buruei prestakuntza ematea. Makinen instrukzioen eskuliburuak berrikustea, antzemandako hondar arriskuak jasotzeko. Estandar bat egitea, gero proiektu bakoitzean personalizatuzko eskuliburuak eskuratzeko erabakia egitea.	Eginda

Aldi berean, arriskuak eta aukera identifikatu ditugu berriro 2018ko Gestio Plana lantzean kontuan hartzeko:

GESTIO EREMUA	ALDERDIA	ARRISKUA/AUKERA	EKINTZAK
INGURUMENENKO SISTEMA	Eguratsako igorpenak	Ibilgailu flotak igorritako CO2a	Furgoneta berriaren funtzionamenduari jarraipena egitea eta ondo baldin badao bigarren bat kontratatzea. Opel Astra kentzea
	Ingurumeneko prebentzioa	B pabiloiko jarduera lizentzia lortzea Obra lizentzia eta jarduera lizentzia lortzea solairu arteko obrarako Markuleteko 1 pabiloian jarduera lizentzia lortzea markuleteko 2 pabiloian jarduera lizentzia lortzea	Oniritzia lortzea Ekintza zuzentzaileak agerian jartzea Lizentzia eskuratzea
	Barruko pertsonak	Ingurumenaren kudeaketarako lantegian dagoen sistema ez ezagutzea	2018an informazio pilulen bitarteko prestakuntza azpimarratzea hilero hiltzaldietan
	Energiaren kontsumoa	Gestioa hobetzeko aukera asteburuan ekipoak piztuta geratu ez daitezen, kontsumoa premiara egokitzea, etab. Teilatua eguzki moduluak instalatzeko aprobetxatzeko aukera	Energiaren gestio sistema automatizatuaz ezartzea Eguzki panelak instalatzea teilatuan eta energiaren %15-20 bitartean eguzki bidez lortzea
LANEKO SEGURASUN ETA OSASUNENKO SISTEMA	4. mailako arriskuak: objektuek harrapatzea edo objektu artean harrapatuta geratzea	Makinetak hiesiak kentzearen ondorioz dauden arriskuak	Tailerrean lan egiten duten pertsonen prebentzioa bitarteko izateko prestakuntza ematen jarraitzea eta horrela 2019tik aurrera legeak eskatzen duena ere beteko dugu.
	Prebentzio legea	Eskatzen du langile guztiak LAPari buruzko prestakuntza ematea, prestakuntza zehatzagoa, eta akzidan-akzidan berritzea.	2017an hasi da prestakuntza hori ematen eta helburua da urte honetan langile guztiak prestatzea 2019an indarrean sartuko diren betekizunei begira.
	Jardueren koordinazioa	Zailltasun berezia eguzki negozioko bezeroekin, nabarmen goraka doazen eta industri kulturarik ez duten herritaldetan.	Bi ekintza plan: 1) Arriskuaren azterketa egitea fabrikatik igarotzen ez diren eguzki instalazioetan 2) bezero guztiak bidaltzea jarduerak koordinazioa egiteko beharrezkoak diren dokumentu guztiak
ESTRATEGIKOAK ETA GESTIOKOAK	Komertziala	Bezeroen eskari guztiak erantzuteko zailltasuna (produktuak, proiektuak, eremu geografikoak) lan karga dela-eta Teknologia berrien jarraipena egiteko premia, gure bezeroei eskaintza lehiakorra egiten jarraitzeko. Salmentak bezero berdinetan kontzentratzea Enpresaren irudia eta nabarmentasuna	Aliantzak ezartzea merkatuari egoki erantzun ahal izateko, bezeroekiko aukerak pasatzen utzi gabe, nahiz eta balibiderik ez eduki Robotikako eta 3D ikuspeneko proiektu bat egitea 4 teknologiarako plataforma bat garatzea Bezero berrien eskaintzak lortzeko lan egitea Marketin ekintzak egitea gure presentzia handitzeko bai azoketan bai interneten
	Erosketak	Pieza mekanizatuaren epea luzeegiak dira eta ez dira proiektuen premietara egokitzen Oso hazkunde azkarra, zailltasun eraketan arloan	Prozesu guztiak berrikustea eskaria egiten denetik proiektuetara erreturatu arteko egun kopurua murrizteko Prozesuak hobetzea (laguntza blatu)
	Jardueren oso hazkunde nabarmena eta dimentsionamendurik ez balabideetan eta prozesuetan, Aretxabaletan	Jardueren oso hazkunde nabarmena, Datu Babeserako Lege Organikoa mialtzean sartuko da indarrean	Prozesuak berrikustea eta egokitzea, ERPSen bertsio berria sartuta. Berrantolaketa aztertzea eta ezartzea
	Enpresaren gestioa	Legeriaren aldaketa nabarmena, Datu Babeserako Lege Organikoa mialtzean sartuko da indarrean Erantzukizun Sozialaren arloa lantzeko premia, bezeroek eskatuta, eta Erantzukizun Sozialaren egiaztatzea nazioarteko proiektu handietan, zintotasuna Brasilgo lantegian zailltasunak emaitzetan	Diagnostikoa egitea, bai eta beharrezko egokitzapenak ere. Erantzukizun Sozialaren egiaztatzea SR 10 arauaren arabera, eta Compliance penalarena ere, UNE19601 arauaren arabera. Zaintza berezian jarraitzea
	Esperientziarik gabeko pertsonak sartzea	Proiektuei heldu ahal izateko trebakuntzarik ez duten langileak ez edukitzeko arriskua negozio biletan.	Balio erantsia ematen duten azpikontratekin harremanak izaten jarraitzea kanpoko talentua erakartzen duten enprekin lan egiten jarraitzea Unibertsitatekin lan egiteko plan lantegian arteko sinerjiak?
	Efizientzia eta produktibitatea	Produktibitate hobetzeko premia	2017an definitutako ekintza plana gauzatzeko
PROIEKTUEN GESTIOARI LOTUTAKO ARRISKUA	Proiektuen Gestioa	Langileak ez integratzeko arriskua, hazkunde azkarra dela-eta	Bazkidearen ataria egitea Pertsonen departamentuaren prozesuak begiratzea eta egokitzea Langile sartu berrietako integrazio plan espezifiko egitea Mondragon Assemblyren komunikazio politika definitzea, bai talentua erakartzeko bai sartzeko diren pertsonak integratzeko
	CE marken buruzko araudia: Eskatzen du Europar Erkidegon merkaturatzen diren makina guztiak arriskuen ebaluazioa egitea.	Langileak ezagutzeko eta edukitzea	Prestakuntza sailak egitea sartu den langileentzat eta beste goragarazteko proiektuak zaintzea, oraindik ebaluatu ez diren arrisku berri posibleak identifikatzeko Legeria zaintzeko oihuturakin jarraitzea
ERANTZUKIZUN SOZIALA KUDEATZEKO SISTEMA	Sistemaren ezarpena	Esperientzia falta	Proba pilotua egitea konpromiso bat diseinatze eta ezartzeko interes talde batekin Interes taldeekin komunikatzeko moduaren diseinua egitea
COMPLIANCE PENALA KUDEATZEKO SISTEMA	Sistemaren ezarpena	Gure jokabide kodea errespetatzen ez duten jardunbideak dituzten herritaldetan egiten dugu lan	Gure kanpoko lantegietan hartu beharrezko konpromiso maila definitzea eta gauzatzeko

3. Mondragon Assemblyren kopuru nagusiak

Hona hemen gure kopuru nagusiak: Salmentak, gure jarduera eremuak diren sektoreak, pertsona kopuruaren bilakaera.



4. Bezeroarekiko harremana

Mondragon Assembly mundu osoko bezeroentzako erreferentzia bihurtu duten hiru balio daude: izaera berritzailea, kudeaketaren bikaintasuna eta bezeroaganako hurbiltasuna.

Bezeroarentzako eskaintza

Mondragon Assemblyk teknologia ugari aplikatzen ditu bere produktu eta zerbitzuetan, eta aitzindaria da automatizazioko aplikazio berrien garapenean. Espezializatuta gaude muntaketa prozesuen automatizaziorako sistema eta ekipamenduen aukera zabal baten diseinuan, fabrikazioan eta instalazioan.

Erakundea bi negozio unitatetan banatuta dago; beraz, bezeroaren profila desberdina da negozio unitate bakoitzean:

EGUZKI NEGOZIOA

Mondragon Assembly eguzki panelak fabrikatzeko ekipamenduen fabrikatzaile ezaguna da munduan, eta giltza eskura erako ekoizpen lerroak eta sistema fotovoltaikoetarako makinak diseinatu eta saltzen ditu. Fabrikazio teknologia berritzaileak eskaintzen ditugu duela hamabost urte baino gehiago.

Mondragon Assemblyk balio kate osorako soluzio eta zerbitzuak eskaintzen dizkie bere bezeroei:

- 15MW eta 200MW arteko ahalmena duten giltza eskura erako soluzioak.
- Makina automatikoak edota erdiautomatikoak: tabber&stringer, interkonexioak, stringer&layup, cell tester&sorter, ijezkailuak eta modulu fotovoltaikoak aztertzeke makinak.
- Lehengaien eta kontsumigarrien diseinua, zehaztapena eta salmenta, moduluen garapena eta egiaztapena.
- Prestakuntza eta know-how-a
- Soluzio pertsonalizatuak: Mondragon Assemblyko ingeniariak bere esperientzia jartzen du zure esku, duzun proiektua garatzen laguntzeko.

AUTOMATIZAZIOA

Mondragon Assemblyk hau eskaintzen du:

- Giltza eskura erako soluzioak eta neurrirako makinak soluzio automatikoetarako
- Makina automatikoen edota erdiautomatikoen fabrikazioa automobilgintzaren osagaletarako
- Fabrikazio lerroaren diseinua, muntaketa, programazioa eta instalazioa, bai eta proiektuaren azken harrera ere, zerbitzu integrala eskainita.
- Produktibitate handia, malgutasuna eta kalitate bikaina duten soluzioak
- Soluzio pertsonalizatuak: Mondragon Assemblyko ingeniariak bere esperientzia jartzen du zure esku, duzun proiektua garatzen laguntzeko.

Produktu eta zerbitzu sozialki arduratsuak

Mondragon Assemblyk gardentasunaren, egiazkotasunaren, konfiantzaren eta fede onaren printzipioen arabera lantzen eta betetzen ditu kontratuak. Era berean, nagusitasun posizio posibleen ondorioz sortu daitezkeen abusuzko jarduketak saihesten ditu.

Eskaintzak oso zehaztuta daude, eta produktuaren eta bere prestazioen gaineko informazio zehatza ematen dute, bai eta epe, garantia eta gainerako alderdien gainekoa ere.

Salmenta ondoko zerbitzu bat dauka edozein arazori erantzuteko, dela garantiaren barruan, dela kanpoan. Zerbitzu hori mundu osoan ematen da.

Enpresan badira mekanismo batzuk bezeroen harremanetan beharrezko konfidentzialtasuna bermatzeko eta haien datuen pribatutasuna errespetatzeko.

Mondragon Assembly Compliance ezartzeko prozesuan sartuta dago. UNE 19601 arauaren arabera ezarriko da Compliance, eta helburua da bezeroekiko harremanetan ustelkeriako, estortsioko eta eroskeriako jarduketak baztertzeko.

5. Pertsonen kudeaketa

Mondragon Assemblyren helburu nagusietako bat da langile kualifikatuak erakartzea eta erakundean geratu daitezela lortzea. Hori dela eta, hau bultzatzen dugu:

- o Pertsonen garapena: etengabeko ikaskuntza, eta prestakuntzaren eta komunikazioaren hobekuntza. Kooperatibak bere bazkide langileen prestakuntza eta promozio profesionala errazten du.
- o Oreka familia bizitza eta bizitza profesionalaren artean (ordutegi malgua, ordaindutako baimenak eta ordaindu gabeak, etab.)
- o Berdintasuna ordainsarrietan eta garapen profesionalen
- o Kontratazio jardunbide arduratsuak
- o Parte hartzea
- o Talde lana
- o Berrikuntza
- o Lidergoa
- o Bikaintasuna

Mondragon Assemblyn, Laneko Kooperatiba den heinean, langileak enpresako bazkideak eta enpresaren jabeak dira aldi berean, eta eskubide eta betebeharrak osoak dituzte, bai beren eginkizun profesionalak betetzean, bai organo egokien bitartez gestioan eta enpresaren emaitzetan parte hartzeko eskubidean.

2017an, hauek izan dira Mondragon Assemblyk bere bazkide eta langileei lotuta egin dituen funtsezko ekintzak:

- Norbere konturako langileen %95 baino gehiago bazkide langile egin ditu.
- Harrera eta Integrazio Plan bat garatu du bazkide guztientzat. Planean bazkide langileen eskubide eta betebeharren berri ematen da, bai eta kooperatibaren antolaketa egiturari, gizarte aurreikuspen sistemari eta beste alderdi batzuei buruzko informazioa ere.
- Erretiroa aurrez hartzeko aukera 58 eta 61 urte bitarteko pertsonentzat, enplegua sortzeko eta gazteak lan munduan sartu daitezzen.
- Prestakuntza espezifikokoak eta teknikoak, lanaren efizientzia, zorrotasuna eta kalitatea hobetzeko.
- Jardueraren Kudeaketa Sistema.

Plantillaren profila

Bazkide langileen egitura	2017
Zuzendariak	6
Buruak	12
Teknikariak	116

Zerbitzu orokorrak	22
Bazkide langileak guztira	113
Sortutako enplegua (BKL)	25

Kontratupeko langile guztiek urte bateko aldi baterako kontratua dute. Guztira 17 pertsona daude egoera horretan eta 2 prestakuntza eta ikaskuntza kontratuarekin, Mondragon Unibertsitatearekin elkarlanean.

HARREMANA	2017
ZUL	95
ZEL	43
BKL	25
BAZKIDEAK	113
BIRKOKATUTAKO BAZKIDEAK	5
IJB	22
ATZERRITATUTAKO BAZKIDEAK	10
AURREZ ERRETIRATUAK	0
ESZEDENTZIAN	4

BAJAK	2014	2015	2016	2017
Bajak (Kooperatiben arteko lekualdaketa)	1	1	0	0
Borondatezko eszedentzia	1	1	1	0
Seme-alabak zaintzeko eszedentzia	0	1	1	1
Negoziatutako eszedentzia	0	0	1	0
Erretiroa	0	2	3	3
Heriotza	0	1	0	0
Borondatezko baja	0	1	0	1
Aurrez erretiratuak	1	5	2	0

Emakumeen bajak (Amatasuneko Aldi baterako Ezgaitasuna)	0	1	1	0
Gizonen bajak (Aitatasuneko Aldi baterako Ezgaitasuna)	2	4	1	2

Pertsonetikiko elkarrizketa mekanismoak

Mondragon Assemblyn bi urtean behin kulturaren analisia egiten da, eta horretarako erakundeko pertsona guztiei gogobetetze inkesta bat bidaltzen zaie.

- Erakundea kulturari buruzkoa: Inkesta, zeina Mondragon Korporazioak bere kooperatiba guztientzat garatu baitu, Kudeaketa Eredu Korporatiboarekin lerrokatuta dago, eta pertsonen gogobetetzea ez ezik haien konpromiso maila ere neurtzen du.
- Erakundeko pertsona guztien gogobetetzea: Inkesta kualitatiboa, Pertsonen Departamentuak garatua.
- Barruko Bezeroaren Gogobetetzeari buruzko inkesta. Inkesta kuantitatiboa, Pertsonen Departamentuak garatua.
- Lidergoa eta Kultur garapena. Mondragon Korporazioak kulturaren diagnostikorako eta analisirako garatu duen inkesta. Eredu honek palanka hauek ebaluatzen ditu:
 1. Lidergoa, Kudeaketa Sistemak, Ekipoa eta Proiektu Partekatua.
 2. Kultura Eraikitzailea, Pasiboa eta Agresiboa.
 3. Pertsonen emaitzak: Gogobetetzea, Konpromisoa, Proaktibitatea, Banakako Estra-rola, Balantze Efectiboa.
 4. Errendimenduaren emaitzak: Absentismoa, Balio Erantsia/Lanpostua

Interes Taldea: Bazkideak eta Pertsonak

Elkarrizketa mekanismoak, 2014-2016 aldian egindakoak

- Erakundea kulturari buruzko inkesta. 4,5eko puntuazioa gogobetetzean eta 5ekoa konpromisoan.
- Barruko Bezeroaren Gogobetetzeari buruzko inkesta: 102 erantzun lortu ziren, gogobetetze maila globala 8 izanik.
- Oinarrizko gobernu organoetan parte hartzea eta erabakitze ahalmena edukitzea: Ohiko Batzarrak eta Ezohikoak, eta Kontseilu Errektorea; Plan Estrategikoaren eta Gestio Planaren lanketa
- Kontseilu Sozialaren jardura, negoziatzeko eta erabakitze ahalmen zabalekin.
- Lehendakariaren eta Zuzendari Nagusiaren agerpenak pertsona guztien aurrean (Hileko hitzaldi informatiboak), egoeraren diagnostikoa eta hartzen ari diren neurriak jakinarazteko.

- Lidergoaren eta Kultur garapenaren gaineko inkesta
- Erakundearen dagoen Berdintasunaren egoerari buruzko inkesta eta famili kontzilioari buruzkoa.
- Barruko Iradokizunen Sistema: Langileen ekarpenak.

Elkarrizketarako mekanismoetatik abiatuta, bazkideek eta langileek kooperatibatik espero dutena identifikatu da, eta hainbat ekintza egin dira itxaropen horiei erantzuteko:

Itxaropenak	Egindako ekintzak
Parte hartzea	Pertsonen parte hartzea areagotzea prozesuetan.
Aditza lantzea	Aditza bultzatzea dauden tresnen bitartez: Garapen elkarrizketak, garapen pertsonalekoak, etab.
Talde lana	Bulegoen artean informazioa trukatzeko tresnak, lankidetzarako tresnak, etab.
Pertsonen garapena	Ikaskuntza bultzatzea, garapen pertsonala bultzatzea.
Inplikazioak/Konpromisoa	Inplikazio eta zorrotasun handiagoa lanean.

Langileen garapena eta prestakuntza

Prestakuntza Plan hau eraldaketa testuinguru batean landu da, non Mondragon Assemblyk eredu berri bati heltzen dion, negozio bien dibisioarekin, merkatuaren eskakizunekin bat etorrira. Erakundeak bere negozio eredu birdefinitu du eta bere antolaketa egitura aldatu du. Aldaketa horrekin helburu hauek lortu nahi ditu:

- Filial-ekoizpen planta guztiak batzea, horietan proiektu globalak egiteko premia baitago.
- Negozioaren dibertsifikazioa, espezializazio handiagoa.
- Merkatua ezagutzeko premia eta proiektuak bereganatzeko abiadura handitzea.
- Eraginkortasuna, etekina, lorpenera bideratzea.

Hurrengo tauletan agertzen da Mondragon Assemblyren prestakuntzari buruzko informaziorik garrantzitsuena:

DESKRIBAPENA	KALKULUA	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
% prestakuntza orduak/lan egindako orduak	(prestakuntza orduak/lan egindako orduak)*100	%3.59	%1.65	%0.67	%5.30	%4.5	%1.64	%2.49	%2.36
% prestakuntzaren batean parte hartu duten pertsonak	(prestakuntzaren batean parte hartu duten pertsonak/langile kopuru osoa)*100	%92.41	%80.49	%51.14	%90.2	%87	%80.37	%86.45	%88

Egin diren prestakuntza (Egin diren prestakuntza ekintzak/ ekintzak planifikatutako planifikatutako prestakuntza prestakuntza ekintzen ekintzak)*100 aldean)	%88	%75.61	%82	%83	%84	%50	%59	%70.6
---	-----	--------	-----	-----	-----	-----	-----	-------

2017an Mondragon Assembly, S.Coop.en 5.035,5 prestakuntza ordu jaso dira, 101 prestakuntza ekintzatan banatuta, eta saio horien kostu osoa 175.356,27€-koa izan da.

- Guztirako kostu hori kontzeptu hauetan xehatzen da:
- Kanpoko Prestatzaileen kostua: 117.890,24 €
- Zeharkako kostua: 57.466 €
- Barruko Prestatzaileen kostua: 1441,90 €
- Ordu kopuru osoa: 5.035,5 ordu
- Prestakuntza jaso duten pertsona kopurua guztira: 112
- Batez besteko prestakuntza ordu kopurua prestakuntza jaso duen pertsonako: 35,97 ordu pertsonako.
- Prestakuntza jaso duten pertsonen %: %88,0
- 2017ko batez besteko langile kopurua: 122
- 2017ko langile kopuru osoa: 137
- Ikastaro kopurua guztira: 101

PLANIFIKATUTAKO PRESTAKUNTZA:

Egindako ekintzak guztira:

- 2017rako aurreikusitako ekintzak: 17
- Planifikatutako eta egindako ekintzak guztira: 12
- 2017an planifikatu eta bertan behera utzi diren ekintzak guztira: Ekintza 1 (ERPS Oinarrizko excela)
- 2017an planifikatuta egonda egin ez diren ekintzak guztira: 4 ekintza

PLANIFIKATU GABEKO PRESTAKUNTZA:

- Planifikatu gabe zeuden eta egin diren ekintzak guztira: 19

Gainera, urtero Prestakuntza Ekintzetan parte hartzen dutenen gogobetetzearen ebaluazioa egiten da, eta aldian-aldian Ekintza horien Eraginkortasuna ere ebaluatzen da.

Planifikatutako Prestakuntza Ekintzak edota 8 ordu baino gehiago irauten duten prestakuntza ekintzak amaitu eta gutxienez urtebete igaro eta gero egiten dira ebaluazio horiek.

Ebaluazio hori prestakuntza ekintzetara joan diren pertsonen zuzeneko arduradunarekin egin da, baloratzeko nola transferitu duten ikasitakoa lanpostura.

Hauek izan dira ebaluazioen emaitza:

- Planifikatutako prestakuntzaren batez besteko balorazioa: 8,46
- Planifikatu gabeko prestakuntzaren batez besteko balorazioa: 8,41

Harrera eta integrazioarako programa

2014an pertsonak hartzeko eta aukeratzeko prozesua aztertu zen (foroetan parte hartzea, unibertsitate batzuekin elkarlanak, sare sozialak, Infojobs, etab.), erakundeak etorkizunean eduki ditzakeen premietarako egokiak diren profiletarako tresnak berrikusi dira eta postu guztien profilak definitu dira, baita nortasun probak eta postu batzuetarako azterketak teknikoak ere. Hitz batean, prozesua eguneratu da. Prozesuak jarraipena edukiko du 2018an, analisi zehatza egingo zaio eta.

Gainera, Harrera Plan mota bi definitu dira; bat langile berrientzat (BKLentzat), eta beste bat Iraupen Jakineko Bazkideentzat eta Epemugarik gabeko Bazkideentzat. Mondragon Assemblyn sartu diren pertsona guztiekin erabili dira harrera plan horiek. Plan horien helburua da langile berrien jarduera optimoa ziurtatzea eta haiek Mondragon Assemblyren balioekin eta ingurune kooperatiboarekin identifikatzen eta konprometitzen laguntzea, erakundearen ematen dituzten lehen 3 urteetan.

Plan hori 2012az geroztik aplikatzen ari da eta iaiztik jarraipen zehatza egin zaie. Jarraipen horretarako, Kontseilu Errektoreko lehendakariak Iraupen Jakineko Bazkide guztiekin eta Epemugarik gabeko bazkide guztiekin hitz egiten du.

Etengabeko prestakuntzako programak

Mondragon Assemblyn badakigu zenbaterainoko garrantzia duen prestakuntzak kooperatibaren eta gure produktuen hobekuntzarako prozesua sendotzeko, eta ahalegin handia egiten ari gara gure pertsonen garapen pertsonala eta prestakuntza hobetzeko.

Erakundeak bi urterako Prestakuntza Plan bat egiten du, eta horretarako premien diagnostiko bat egiten du aurretik. Diagnostiko horretan zuzendari, taldeburu edota kudeatzaile guztiek hartzen dute parte, eta gainera bi Focus Group sortzen dira, negozio bakoitzetik bat, non arlo edo departamentu desberdinetako 14 pertsona inguruk parte hartzen duten.

2017an prestakuntza teknikoak eman dira arlo hauetan ari diren pertsonentzat: Bulego Teknikoa, Laneko prebentzioa eta Segurtasuna, Aduanetako Kudeaketa, Jardueraren Kudeaketa, Finantzak eta fiskalitatea, Lidergoa eta Ekipoen kudeaketa, eta.

Kompetentzien araberako kudeaketa

2013an pertsonen lotutako sistema guztiak batu ziren proiektu batean: PRAXIS- Kompetentzien araberako kudeaketa (Prestakuntza eta Garapena). Eskuliburu honi matrizeak gehitu behar zaizkio. Matrizeetan jasota

daude lanpostu batean sartzen den pertsonak eduki behar dituen kompetentzia teknikoak, orokorrak eta espezifikoak. 2017an lanpostu batzuen kompetentzia tekniko eta espezifikoak birdefinitu dira, kontuan hartuta erakundeak eta merkatuak denbora tarte honetan aldaketak eduki dituztela. Sistema honek langile bakoitzaren jardueraren ebaluazio bat dauka (garapeneko elkarrizketak arduradunaren eta kolaboratzailearen artean-Feedback).

Onura sozialak

Onura sozialen bitartez, Mondragon Assemblyren asmoa da neurri batzuk lortzea bazkideek Laneko Kooperatiban errazago inplikatu daitezen. Mondragon Assemblyk ekimen hauek garatu ditu bere kolaboratzaileek jasotzen dituzten onura sozialak hobetzera bideratuta:

Onura sozialak

Kontziliazio neurriak: Barne Araudian bizitza pertsonala eta laneko bizitza uztartzeko neurriak jasotzen dira, baimen berezien bitartez bazkideek familian dituzten behin-behineko premiei errazago erantzun ahal izateko.

Abantailak finantza produktuetan pertsona guztientzat:

- Istripu aseguruak
- Mailegu hobaridunak ohiko etxebizitza erosteko
- Lehentasunezko mailegua beste helburu batzuetarako; bankuko produktuak eta zerbitzuak lehentasunezko baldintzetan (nomina aurrerapenak, zerbitzu eginkizunetako salbuespenak, etab.).
- Enpresako jantokia, diruz lagundua.

Beste onura batzuk:

- Enpresako prestakuntza gisa programatutako ikastaroak osatzeko egiten diren ikasketa pribatuen finantzaketa.
- Izaera pertsonaleko aparteko premiei erantzuteko diru fondoak.

Horretaz aparte, Mondragon Assemblyn lan egiten duten pertsonak aparteko onura sozial hauek dituzte:

- Lanaldi Malgua: Pertsona guztiek (ez soilik bazkideek) ordutegi malgua egiteko aukera dute, astean 5 egunetan lan eginda, astelehenetik ostiralera. Malgutasuna lanera sartzeko eta lanetik irteteko izango da.
 - Derrigorrezko presentzialdia:
Astelehenetik ostiralera, 9:00etatik 16:15era
 - Aukerazko presentzialdia:
 - Sarrera: 07.00-09.00
 - Bazkaria: 12.30-14.30Gutxienez ordu erdi.
 - Irteera: 16:15etik aurrera
- Lanaldi murrizketa seme-alabak zaintzeko: Une honetan 6 pertsona ari dira neurri hori erabiltzen (2 emakume eta 4 gizon).
- Borondatezko eszedentziak, seme-alabak zaintzeko, gehienez ere hiru urterako. Une honetan, pertsona 1 ari da neurri horretaz gozaten.

- 100 ordu negatibo ere metatzeko aukera, gai pertsonaletarako, ondorio ekonomikorik gabe, ondoren berreskuratuta.
- Negoziatutako eszedentziak
- Barruko akordioak, kanpora ez ateratzeko, aitatasuneko lehen 6 hilabeteetan.
- Itzulkin kooperatibo kapitalizatuak (Pentsio Plan Indibiduala)

Urtero, Mondragon Assemblyk bere emaitza erabilgarrietatik zati bat banatzen du bere bazkide langileen artean. Itzulkin kooperatiboa edo emaitzetako partaidetza deitzen zaio hori. Diru hori kapitalizatu egiten da eta bazkide bakoitzak kapital sozialean duen kuotari batzen zaio.

Kapital sozialeko partaidetza hau ezinbestekoa da bazkide langileak erakundearen egiten duen jarduerari uzten dion arte, izan ere, ia pentsio plan indibidual bat da erakundearen lan bizitza osoan handitu ondoren. Partaidetza sozial horri ordainsari bat ezartzen zaio urtean, kapitalari interes tasa bat aplikatuta. Bakoitzari urtean egokitzen zaio itzulkin kooperatiboa bazkidearen enpresa kostuaren arabera da edo bere ordainsari gordin osoaren arabera.

- Laguntza Sanitarioko sistema osagarri baten finantza kuoten estaldura.
Mondragon Assemblyk, bere bazkide langileen onurarako, Mondragon Korporazioak bere bazkideentzat duen Laguntza Sanitarioko sistema integral baten urteko finantzaketarako behar diren kuoten zati baten ordainketa hartzen du bere gain, Gizarte Segurantzako Sistema Publikoaren osagarri gisa.

Laneko segurtasuna eta osasuna

Mondragon Assemblyk Laneko Segurtasuna eta Osasunaren kudeaketa dauka integratuta berak egiten dituen jardueran eta prozesu guztietan, eta kudeaketa hori OHSAS 18001: 2007 arauaren arabera egiaztatuta dago.

Barruko eta kanpoko gaiei begiratuta, hauek dira eremu horretan egin beharreko aldaketa nagusiak:

- Lege alderdiak: 2018an indarrean sartuko da Metalaren hitzarmeneko langileak garen neurrian eragingo digun lege berri bat (Laneko Arriskuen Prebentzioaren alorreko prestakuntza ordu gehiago egitea eskatuko du, bai eta etengabeko prestakuntza bat ere)

- Alderdi teknikoak: Mondragon Assembly bere jardueran eremuak diren sektoreak dibertsifikatzen ari da eta teknologia berriak sortzen dituzte lerroetan sartzeko, eta horrek arrisku berriak ekartzen dizkie.

- Alderdi kulturalak: Alde batetik, lan karga handiagatik beste kultura bat duten zonaldeetako pertsonak hartzen ari gara; bestetik, fabrikatzen ditugun instalazioak laneko segurtasun eta osasunari lotuta gure kultura eta sentsibilitateren oso bestelakoa duten herrialdeetara doaz eta horrek arrisku handiagoak eragin ditzakete gure laguntzaileentzat.

- Lan karga: Lan karga handia daukagu eta horrek arrisku handiagoak dakartza, pertsonak tentsio handiagoarekin daude eta

Arriskuen eta aukeren ebaluazioan, ikusten dugu harrapaketak gertatzeko arriskua murrizten eta prestakuntzan eragiten jarraitu behar dugula, etorriko den lege aldaketa ere aprobetxatuta. Arrisku bat ere identifikatu da jardueren koordinazioan, laneko segurtasun eta osasunaren alorrean eta prebentzioaren alorrean oraindik sentsibilizatuta ez dauden herrialdeetako bezeroekin.

Hauek dira 2017an landu diren helburuak:

- > 4 mailako arriskuak ezabatzea (harrapaketak eta kargen manipulazioa)
- > Gure jardueran maila hobetzea "Garatuz" Autoebaluazio Ereduarena arabera

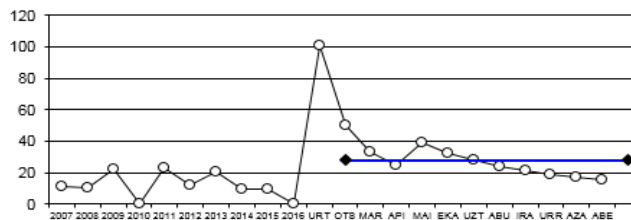
- > Azpikontratazioen sarreraren kontrolak ezartzea
- > laneko ingurune baldintzak hobetzea (bereziki tailerrean)
- > Ontzien eta enbalajeen legeen inpaktua analizatzea

Helburu horien betetze mailari buruzko ebaluazioaren arabera, betetze maila bikaina izan da.

Ondoko grafikoan ikusi daitekeenez, istripu tasak urteetan eduki duen bilakaera ere oso positiboa izan da, eta horrek indarra ematen digu lan ildo horretan jarraitzeko.

2017ko LAN-ISTRIPUGARRITASUNA ACCIDENTABILIDAD 2017

INZIDENTZIAREN INDIZEA - INDICE DE INCIDENCIA 2017



INZIDENTZIA INDIZEA = Lan istripu kopurua / MILA langilekiko
SPM OSARTEN:: Media de las empresas de Osarten 2017 →

2017ko kasu zehatzean, bajadun 3 istripu gertatu dira eta beste 3 istripurik gabe, eta beharrezko analisiak egin ondoren hauek azpimarratuko genituzke:

- > Istripurik larrienak harrapaketatik gertatu ohi dira, gure makinetan doikuntzak egiterakoan (arrisku hori murriztea da enpresaren helburuetako bat)
- > Objektu zorrotzekin eskuetan egindako ebakien kasuan, arrazoia da gomendatzen diren norbanakoen babeserako ekipamenduak ez erabiltzea.

Laneko segurtasun eta osasunaren eremuko jarduera espezifikoei eta ohikoei dagokienez, urtero jarduera hauek azpimarratu behar dira:

- > Barne auditoriak;
- > Programatutako ikuskapenak;
- > Larrialdien eta ebakuazioen simulakroa;
- > Laneko segurtasun eta osasuneko hileko batzordeak (2017an %80 bete dira, eta 63 jarduera bildu eta planifikatu dira)

Hauek dira 2017an nabarmenduko genituzkeen beste gai batzuk:

- > Larrialdi Planaren eguneraketa
- > Inbertsioa B pabilioia klimatizatzekeo
- > Ez da jakinarazpen bat ere jaso lan arloko administrazioetik (salaketa, ohartarazpena...)
- > Lan karga handia dela-eta plantan pertsona, hornitzaile eta bezero asko badabil ere, ez da kexari egon eta ez da gertakari nabarmengarririk gertatu kolektibo horien inguruan.

Bukatzeko, hauek dira 2018rako definitu diren helburuak:

- > Arriskuen ebaluazioko "4" motako arrisku mailak murriztea (objektuen arteko harrapaketak prest jartzeko lanetan)
- > Arriskuen ebaluazioko "4" motako arrisku mailak murriztea: Eguzki negozioko proiektuetako prest jartzeko lanetako arriskuak analizatzea prozesu osorako: Muntaketa, desmuntaketa, garraioa, bezeroaren etxeko instalazioa.
- > Metalaren hitzarmen berriko gaiaren alorreko prestakuntza.
- > Garatuz Eredua: Lanean jarraitzea jarduera maila 10 puntu handitzeko.
- > Mondragon Assembly S. Coop.eko plantillaren ebaluazio psikosoziala
- > Eetik kanpoko herrialdeetako bezeroekiko koordinaziorako prozesua berrikustea eta hobetzea.

Aniztasuna eta berdintasuna

Mondragon Assemblyk ulertzen du bere erakundearen aukera eta tratu berdintasun eraginkorra errespetatu eta erraztu behar dela, alde batera utzita arrazak, sexuak, amatasuna/aitatasuna, sinismenak, ideologia, orientazio sexuala, nazionalitatea, jatorri soziala, osasuna, adina, ezgaitasuna edo beste ezaugarri pertsonal batzuk, eta, zehazki, ulertzen du ez dela diskriminaziorik egin behar, ez zuzenean eta ez zeharka, kontratazioetan, prestakuntzetan, profesional gisa aurrera eta gora egiteko bideetan, eta ez direla horri lotutako eskubideak hautsi behar.

Horregatik, Mondragon Assembly "Berdintasun Plana" diseinatu da 2017an, hurrengo hiru urteetan garatu beharreko helburu eta ekintzekin.

Hauek dira Mondragon Assemblyren berdintasun planaren helburuak:

1. Hautaketa eta promozioari buruzko datuak eguneratuta edukitzea.
2. Pertsonen Departamentuak plantillari buruzko datu orokorrak eguneratuta edukitzea, jokabide, erantzukizun sozial eta complianceko batzordeak analizatzeko.
3. CCRSC batzorde iraunkorreko kideak prestatzea eta garatzea berdintasunaren alorrean, eta prestakuntza hori sistematizatzea batzordeko kideen etengabeko prestakuntza bermatzeko.
4. Kontziliazio premia berezien kasuak analizatzea eta aparteko tratamendua ematea.
5. Sentsibilizazio kanpainak definitzea:
 - a. Kolektiboari MONDRAGON ASSEMBLYn dauden kontziliazio neurri buruzko informazioa emateko. Lan hori pertsonen arloko departamentuak egiten du etengabe. Eta neurri berriren bat baldin badago kolektiboari jakinarazteko (email bidez, hitzaldi informatiboen bitartez, etab)
 - b. Komunikazio proaktiboa egitea ikastetxeetan egiten diren aurkezpenetan, emakumeak erakartzeko.

Plan hori aurrera eramateko, CCRSCren egitekoen artean sartu da, planari bultzada bat emateko, eta hurrengo Gestio Planean landuko diren ekintzak ezarri dira, bai eta aurreko ekitaldian ezarritako planaren ebaluazioa eta jarraipena egitekoak ere.

Hau da 2017an Mondragon Assemblyk eduki duen plantillaren osaera:

Plantilla	2017
Plantillaren batez besteko adina	37,3 urte
40 urtetik beherakoak	%60,63
40 eta 55 urte bitartekoak	%30
55 urtetik gorakoak	%9,37
Batez besteko antzintasuna	8,6 urte
Emakumeen portzentajea	%31

Plantilla sexuen arabera	2017	
	Gizonak	Emakumeak
Zuzendariak	4	2
Taldeburuak/Kudeatzaile komertzialak	16	2
Teknikariak	100	16
zerbitzu orokorrak	13	9
Langileak guztira	97	18

6. Portaera etikoa

Betetze sistema

Erantzukizun sozialaren eta garapen iraunkorraren kudeaketa sistema bat (SR-10eko egiaztagiriarekin) ezartzeko erabakiarekin koherente izanda eta kontuan izanda pertsona juridikoen arrisku penalen gaineko martxoaren 10eko 1/2015 Lege Organikoaren promulgazioa, goi zuzendaritzak erabaki du betetze penalaren kudeaketa sistema bat ezartzea eta UNE: 19601 arauaren arabera egiaztatzea.

Jarduera globalaren gorakadak laguntzen du, gainera, arrisku penalen eraginpean bereziki dauden pertsonen kopurua handitzen, eta horrek eskatzen du horri arreta handiagoa egitea.

UNE: 19601 egiaztagiria lortzearen helburua 2017/09/20an onartu zuen Zuzendaritza Kontseiluak (goi zuzendaritza). 2017an, aurretiazko auditoria baterako egoki prestatuta egoteko prozedura eta dokumentu guztiak

garatu ziren (1. Fasea) 2017ko azaroan, seguru egoteko zuzendu beharreko desbiderapen handirik ez genuela edukiko eta 2018ko otsailean UNE: 19601 egiaztagiria lortzeko moduan egongo ginela. Helburua lortu egin da.

Delituak egiteko arriskuaren analisia egin da, eta bertan egun egiten diren kontrol finantzarioak eta ez-finantzarioak identifikatuko dira eta beste batzuk proposatu dira hondar arriskua murrizteko. Lanerako bidea da gure kontrolak hobetzea eta kontrol horien betetzea ikuskatzea, "Jokabide, erantzukizun sozial eta "compliance"-ko batzordea"-ren lan eraginkorraren bidez eta erakundeko pertsonak kontzientatuz eta prestatuz.

"Compliance" sistema garatu den aldi berean jardueraren adierazle batzuk definitu dira eta "Aginte panelean sartu dira. Hauek dira adierazleak:

- > Ezarri diren hobekuntza proposamenen kopurua (CCRSCn jasotakoak)
- > Konpondutako salaketen/desadostadunen %
- > Legeak ez betetzeagatiko salaketak
- > Kontabilitateko obligazioak ez betetzea

Sistema berria denez, oraindik emaitza gutxi dago.

"Jokabide, erantzukizun sozial eta "compliance"-ko batzordea" urriaren 25ean eratu zen, eta egun horretan ere eratu ziren barruko eta kanpoko komunikazio kanalak.

2017an "compliance" penaleko sistemaren oinarriak ezarri dira MA talde osoan "compliance"-ren kultura ezartzeko:

> Barruko salaketa kanalak zein kanpoko interes taldeentzakoak ezarri eta jakinarazi dira. Kanpoko interes taldekoentzat posta helbide bat prestatu da "web" orrian.

> "Compliance"-ren gaineke prestakuntza eman da iraileko hitzaldi informatiboan eta langileek Jokabide kodea eta politika guztiak betetzeko konpromisoa izenpetu dute, bai eta konfidentzialtasun obligazioarekiko konpromisoa ere.

> Konfidentzialtasun akordioak izenpetu dira hainbat hornitzaile eta bezerorekin.

> 2018ko otsailean komunikazioak bidali zaizkie gure ohiko bezero garrantzitsuei gure jokabide kodearen gainean eta gure politiken gainean. Komunikazioetan esteka bat helarazi zaie, gure "web" gunean sartzeko, han baitaude gure politikak eta gure jokabide portaera.

"Compliance"-ren kultura atzerrian ditugun gainerako planta filialetara hedatzen joateko erronka dugu, eta horretarako jada badugu lehen helburu bat 2018an.

2018rako 2 helburu definitu dira "compliance" penalaritari dagokionez:

1.- Hondar arriskua murrizteko beharrezkoak diren kontrol finantzarioak definitzea eta ezartzea honen gaineke delituetarako:

- "Negozioetako ustelkeria" eta
- "Ogasun Publikoaren/Gizarte Segurantzaren aurkako delituak eta kontabilitateko obligazioak betetzearen aurkakoak" ,

2.- Identifikatu dira planta guztietan arrisku horien eraginpean dauden pertsona guztiak eta prestakuntza eman zaie "compliance"-ren gainean. Pertsona horiek, gainera, "Jokabide Kodea" eta definitutako politika guztiak izenpetu dituzte.

2018an "compliance" penaleko sistema ezartzeko eta finkatzeko lanak bukatuko ditugu: Prozeduren hobekuntza, "compliance" penalaren kultura interes taldeetara eta, bereziki, gure filialetara hedatzeko ekintzak, prestakuntza, etab.

Giza eskubideekiko konpromisoa

MONDRAGON ASSEMBLYk bere kudeaketa sistemaren politika definituta dauka eta bertan mundu mailan onartutako eta "The Global Compact" itunean jasotako 10 printzipioak betetzeko konpromisoa hartzen du:

- 1.- " Enpresek onartutako giza eskubideen babesa bultzatu eta errespetatu behar dute nazioartean eta haien influentzia esparruaren baitan."
- 2.- "Enpresek giza eskubideen abusuak konplize ez direla bermatu behar dute."
- 3.- "Elkartzeko askatasuna eta negoziazio kolektiborako eskubidearen aitortze eragingarria errespetatu behar dute enpresek".
- 4.- "Enpresek bortxazkoa edo derrigorrezkoa den lan guztiak desagerrarazi behar dituzte"
- 5.- "Enpresek haurren lana modu eragingarrian deuseztatu behar dute."
- 6.- "Enpresek enpleguarekin eta okupazioarekin lotura duen diskriminazioa desagerrarazi behar dute".
- 7.- "Enpresek ingurumeneko arazoekin lotutara duten prebentzio metodoak babestu behar dituzte".
- 8.- "Enpresek ingurumeneko erantzukizun handiagoa bultzatzeko ekimenak bideratu behar dituzte".
- 9.- "Enpresek ingurumenerako kaltegarriak ez diren teknologien garapena eta hedapena bultzatu behar dute".
- 10.- "Enpresek ustelkeria era guztien aurka egin behar dute lan, baita estortsioaren eta eroskeriaren aurka ere.

7. Ingurumenarekiko harremana

2017an funtzionatu dugu lehen aldiz ezarritako ingurumen sistemarekin. Enpresan sartzen diren pertsona berrientzako Harrera Planean ingurumenari buruzko informazioa sartu da, eta inbertsioak planteatzen ari dira gure jarduerak ingurumena gutxiago kaltetu dezan.

Barruko eta kanpoko gaien artetik, gure ustez hauek dira nabarmentzeko modukoak: lan karga, sartu den pertsonen kontzientziak, eta jarduera areagotzeak ekarri duen hondakinen igoera eta hondakin horien kudeaketa.

2017an interes taldeen premien eta itzaropenen analisi zorrotzagoa egin da. Administrazioekin eta gizartearekin dugun harremanean lehentasunezkoa da guk geuk ingurunea zaintzea. Adibide gisa, aurreko gure enbalaje hornitzaileari informazioa eskatu diogu egurraren eta plastikoaren kontsumoaren gainean, eta aztertu egingo dugu nola eragin ahal digun guri ontzien eta enbalajeen araudiak, ikusteko zer egin dezakegun ingurumeneko inpaktu murrizteko.

Hauek izan dira 2017an eduki ditugun helburuak:

- > Elektrizitatearen kontsumoa %5 murriztea
- > CO2 igorpenen murrizketa posibleak kuantifikatzeko azterketa egitea
- > Ontzien eta enbalajeen legeriaren inpaktuaren analisisa

Inbertsioak egin dira bi pabiloietan kontsumo txikiko argiak jartzeko, eta argietan kontsumitutakoa erdia baino gutxiagora jaitsi da. Ibilgailuen flota ere aztertu da, eta erabaki da nabarmen gutxiago kutsatzen duten ibilgailuak erosten joatea.

Hauek dira 2017an kontuan hartu beharreko beste gai batzuk:

- > Hondakinen bolumenak kontrolatzea lortu da (hori izan zen 2016an identifikatutako hobetu beharrekoetako bat)
- > Pertsona kopuruarekiko ur eta energia kontsumoak hobetzen ari dira.
- > Egiteke dago oraindik enpresaren ibilgailu flotaren azterketa bat, ibilgailuen igorpenak baitira Mondragon Assemblun identifikatu den CO2 igorpen bakarra.
- > 2017an kontrolatu gabeko isurketa batek eragindako larrialdi simulakro bat egin zen
- > Segurtasun eta osasuneko eta ingurumeneko batzordeak egin dira hilero, prebentzioko ordezkarien partaidetzarekin. Batzordeen betetze maila %80 izan da.
- > 2017an ez da jakinarazpen bat ere jaso administratibotik (salaketa, ohartarazpena...)
- > Ez da ingurumen alorreko kezarik jaso eta ez da ingurumen alorreko gertakari nabarmengarririk egon gure lantegian lanean zeuden hornitzaile eta bezeroei lotuta.

2018ari begira, hauek dira landuko ditugun helburuak:

- > Elektrizitatea energia berriztagarriaren bitartez lortzea (eguzki panel fotovoltaikoak instalatuz, beharrezkoa den energiaren %15 eta %20 artean bide horretatik lortzeko)
- > Energiaren kontsumoa %5 murriztea (energia kudeatzeko sistema bat instalatuz)

Ondoren datoz kontsumoen eta sortutako hondakinen gaineko balio garrantzitsuenetako batzuk:

ADIERAZLEA	NEURRI UNITATEA	MUGA	2014	2015	2016	2017
Batez besteko langile kopurua	Pertsona kopurua		90	95	110	122
Ekoizpen balioa	(€)		10,381,866 €	14,837,449 €	20,878,179 €	38,811,272 €
Paper kontsumoa	kg		563.75	1,167.45	1,104.00	1,778.10
Energiaren kontsumoa	KWh/urtea		513,616	392,611	427,823	500,869
Ibilgailuen km kopurua	Kopurua		73,890	91,684	77,354	76,044
Gasolio kontsumoa	Litroak/urtea		3,228	4,039	3,924	4,506
Sareko ur kontsumoa	m3/urtea		855	884	685	755

Sareko ur kontsumoa pertsonako	M urtea /Pertsona kop.		9.50	9.31	6.23	6.19
CO2 igorpenak	Tonak		22	29	27	29
Taladrina hondakinak	kg		0	0	600	94
Koipeen hondakinak	kg		0	0	200	148
Eguzki moduluen hondakinak	kg		0	1,500	400	1337
Paper eta kartoi hondakinak	kg		8,740	6,600	3420	4720
Plastiko hondakinak	kg		4,100	3,480	3300	5800
Egur hondakinak	kg		2,940	3,900	4400	8360

8. Gizartearentzako ekarpena

Mondragon Assembly Euskal Herrian jaio zen, Gizartearen zerbitzuan aritzeko konpromiso handia duen enpresa talde batean, izaera kooperatiboko lan elkartua eta parte hartzailea sortzeko misio nagusiarekin, izan ere, hori da bere zuzeneko bazkideentzat eta bera partaide deneko Gizartearentzat berarentzat aberastasuna eta ongizatea sortzeko funtsezko bidea.

Gizartearentzako zuzeneko ekarpenak

Erakundeak hainbat fondo ditu enplegua sustatzeko eta laguntzeko, nazioarteratzeko eta kooperatiba batzuen egoera ekonomikoa indartzeko.

Lankidetzarako Fondo Zentral bat dago (LFZ) eta Elkartasun Fondo Korporatibo bat (EFK) eta Kooperatiben arteko Hezkuntza eta Sustapen Fondo bat (KHSF). Hiru fondo horiek eta kooperatiben arteko Emaitzen Birmoldaketa dira Mondragon Assembly kooperatiben arteko elkartasunerako dituen mekanismo ezaugarrietakoak.

Fondo horiekin ikuspegi bateratua bultzatu daiteke, baita erronka batzuk ere, hala nola enplegua sortzeko jardura berrien garapena, nazioarteratzea, kooperatiba batzuen egoera ekonomikoa indartzea, edo hezkuntza eta teknologiaren alorretan jardura garrantzitsuak, ondoko lerroetan ikusi daitezkeen moduan:

LFZ- Lankidetzarako Fondo Zentrala: LFZren baliabide gehienak inbertsio gisa instrumentalizatu ziren, gehienbat mailegu gisa, baina kapital ekarpenen modalitatean ere bai. Inbertsio horiek batez ere finantzak indartzera eta kooperatibak garatzera eta sendotzera bideratu ziren.

EFK – Elkartasun Fondo Korporatiboa: Elkartasun Fondo Korporatiboaren eremuan, posible da baliabide horiek kooperatiba batzuen egoera ekonomiko indartzeko erabiltzea.

KHSF-Kooperatiben arteko Hezkuntza eta Sustapen Fondo: HHSFri dagokionez, baliabideak IPDKtik datoz.

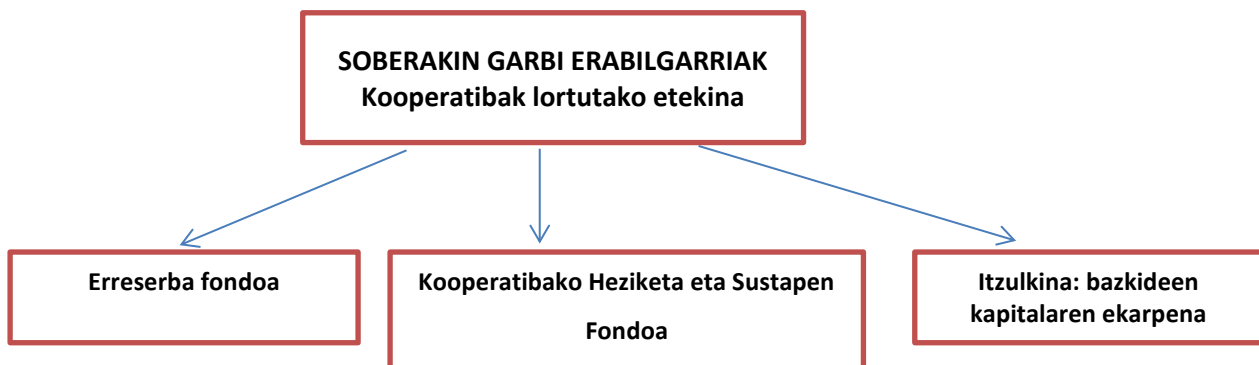
IPDK-Heziketa eta kooperatiba sustapenerako eta interes publikoko beste xede batzuetarako derrigorrezko kontribuzioa- kooperatiben legezko betekizun berezia da, eta behartzen du lortutako emaitzen ehuneko bat banatzera, funtsean I+G, prestakuntza eta kultur alorretako helburuetarako erabiltzeko. Zehazki, fondo hori

zuzkitzeko kooperatiba bakoitzaren soberakin erabilgarrien %10 erabiltzen da (aurreko ekitaldietako galerak konpentsatzeko eta derrigorrezko zergak ordaintzeko erabilitako diru kopuruak kendu ondoren).

Mondragon Taldeko kooperatibetan, estatutuetan bertan jasotzen dira soberakinak banatzeko irizpideak, soberakinak daudenean.

Laguntza sozialak esleitzeko irizpideek eta mekanismoek berezitasun batzuk dituzte:

- o Bere izaera juridikoagatik eta bere bokazio kooperatiboagatik, Mondragon Assemblyk kooperatiben mundua sustatzera bideratzen du bere ekarpen solidarioen zati handi bat.
- o Atal berezi bat gordetzen du obra sozialetarako, tokikoen arretarako.



Une honetan ez daude 2017ko datuak eskuragarri, beraz, 2016koak atxikiko dira.

IPDKren guztirako laguntzak eta nora bideratu diren:

BANATZEKOA		341.170€
Heziketa	%36	122.821
Fagor, eskualdea	%4	13.647
Fagor, euskara	%32	109.174
Fagor, elkarren arteko lankidetza	%9	30.705
Fagor, hirugarren mundua	%10	34.117
Fagor, taldea	%2,5	8.529
Mondragon Assembly, prestakuntza	%4	13.647
Mondragon Assembly, beste batzuk	%2,5	8.529

Mondragon Assemblyk zuzenean emadako laguntzak, zenbatekoak eta helburuak

8.529€	KANPO EKINTZAK	
3.649€	UDA kirol Elkarte	Aretxabaleta
1.279€	Loramendi – Urkulu dokumentala	Aretxabaleta
815€	Arrasateko Rugby taldea	Arrasate
815€	Desoreka Judo taldea	Arrasate
815€	Ointxe Arrasateko Saskibalo	Arrasate
815€	Aldaide Ikastetxea	Gasteiz
341€	La otra mirada – Asoc Humanitaria	Durango

Gizartearentzako zeharkako ekarpenak

Aberastasuna eta enplegua sortzea da zeharkako inpaktu ekonomikorik garrantzitsuena, enplegua batez ere kooperatiboa izanik, eta Mondragon Assembly Mondragon Taldeari ematen dizkion baliabideen bidez egiten da hori. Halere, Mondragon Assemblyk honen bidez ere eragiten du gizartean:

- Heziketaren bidez, bereziki Mondragon Unibertsitatekoaz.
- Ikerketa zentron bidez, hala nola Koniker, Ikerlan, IK4 zentroak.

9. Erosketa arduratsuak

Mondragon Assemblyk ulertzen du faktore etikoak, sozialak eta ingurumenekoak txertatu behar dituela bere erantzukizunetako bat baita, eta horregatik bere jokabide kodea eta bere politika guztiak bidali ditu bere horniketa kateko guztiei.

Mondragon Assemblyk bere hornitzaileei zabaldu nahi die enpresan aplikatzen dituen printzipioak, eta beren jardueretan laneko segurtasuna eta osasuna txertatzen duten enpresekin eta ingurumenarekin errespetutsuak direnekin egin nahi du lan, bai eta etikoki eta sozialki arduratsu jokatzeko dutenekin ere.

Hori dela-eta alderdi hauek sartu ditu hornitzaileen ebaluazioan:

Lan baldintza seguruak, negoziozko kolektiborako eskubidearen aitortzea, diskriminaziorik ez enpleguan eta okupazioan

Hondakinak bereizita biltzen dira eta ingurumeneko arazoan gaineko prebentzio neurriak hartzen dira.

Agerikoa da ingurunearekiko erantzukizun sozialeko ekimenak egiten direla

2018an alderdi horiek betetzen direla agerian uzteko lan egingo da, eta galdaragintzako eta mekanizazioko piezen hornitzaileei auditoria presentzialak egingo zaizkie.