

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD Y ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2023



[Abril 2024]

INDICE DE CONTENIDOS

CARTA DEL DIRECTOR GENERAL	2
QUIENES SOMOS.....	5
2.1.- Nuestra identidad.....	6
2.2.- Misión, visión y valores.....	6
2.3.- Nuestro modelo de negocio	7
2.5.- Nuestra actividad	9
2.6.- A golpe de vista.....	10
2.7.- Lo que nos diferencia	11
SOMOS UN GRUPO COMPETITIVO E INNOVADOR.....	13
3.1.- Visión del entorno: contexto económico y sectorial.....	14
3.2.- Plan Estratégico 2021-2024	15
3.3.- Sistemas integrados de gestión	16
3.4.- Nuestra estrategia de innovación	17
3.5.- La calidad es nuestra prioridad.....	18
3.6.- Nuestras empresas proveedoras.....	18
SOMOS UN GRUPO DEMOCRÁTICO ARRAIGADO AL TERRITORIO.....	21
4.1.- Modelo cooperativo	22
4.2.- Código de conducta.....	24
4.3.- Lucha contra la corrupción y el soborno	25
4.4.- Compromiso con los derechos humanos	26
SOMOS UN GRUPO QUE CUIDA A SUS PERSONAS	29
5.1.- La solidaridad como base	30
5.2.- Igualdad y conciliación	35
5.3.- Favorecemos el desarrollo de nuestras personas.....	37
5.4.- Gestionamos la salud de nuestras personas.....	37
5.5.- Compromiso con el Euskera	41
SOMOS UN GRUPO COMPROMETIDO CON EL PLANETA.....	42
6.1.- Sistema de gestión ambiental.....	43
6.2.- Cambio climático	45
6.3.- Economía circular y prevención y gestión de residuos	45
6.4.- Uso sostenible de los recursos	46
SOMOS UN GRUPO QUE IMPULSA EL DESARROLLO COMUNITARIO	48
7.1.- Pertenencia a asociaciones del sector y del entorno	49
7.2.- Desarrollo comunitario	49
7.3.- Compromiso con la educación	50
7.4.- Cooperación al desarrollo	51
7.5.- Comunidad Fagor.....	51
7.6.- Información fiscal	52
PROCEDIMIENTO DE ELABORACIÓN DEL INFORME	53
8.1.- Proceso de definición de temas relevantes	54
8.2.- Tabla de contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad	56
8.5.- Verificación externa	65





1

CARTA DEL DIRECTOR GENERAL

(GRI 2-22)

En Mondragon Assembly (a partir de ahora MA), el periodo 2023 ha sido un año de gran atracción de proyectos, contratación de muchas personas para hacer frente a las cargas de trabajo, así como la obtención de gran cartera prevista para los próximos años.

A pesar de los cambios geopolíticos, económicos, sociales y tecnológicos que estamos viviendo, de los cambios drásticos, impredecibles e inestables, hemos "capeado" bien la racha de viento y hemos recibido demandas y trabajo gracias a la trayectoria y propuesta de valor de MA, y a nuestra estrategia de sostenibilidad seguida con el esfuerzo de las personas que integran el grupo MA.

Hemos seguido reuniendo proyectos de suministro de equipos y líneas de fabricación de módulos fotovoltaicos (paneles solares) en el sector solar, continuando con nuestra propuesta de valor y visión estratégica para el sector con un esfuerzo conjunto en la coordinación del equipo global del Negocio Solar y la coordinación de plantas y filiales que colaboran en el negocio.

Hemos conseguido importantes captaciones, tanto cuantitativa como cualitativamente, en el montaje de baterías eléctricas. Una vez más, porque el mercado demanda equipamiento y líneas, pero también porque en el pasado hemos mostrado calidad en equipos similares, por la estrategia seguida en el mercado y por la coordinación de varias plantas y filiales de MA Grupo.

Y hemos conseguido mantenernos fieles a los clientes habituales de las plantas y filiales del Grupo MA, obteniendo las demandas de inversiones, con un gran volumen de atracción y reforzando la relación de fiabilidad y servicios con ellas.

En total, hemos superado considerablemente los objetivos de aprehensión marcados, no hemos llegado al objetivo de venta, sobre todo por la gran sobrecarga y la dificultad de llegar a tiempo a los proyectos, pero hemos mantenido los márgenes y los resultados empresariales.

Por todo ello, para dar respuesta a la carga de trabajo y cartera de trabajo que tenemos para los próximos años, hemos incrementado el número de trabajadores del Grupo MA en más de 60 personas (+10%), especialmente en Aretxabaleta (Euskadi) y Querétaro (México), como por ejemplo programadores o montadores para

hacer frente a los picos de trabajo y a los plazos de proyecto a cumplir. Además, contamos con 20 estudiantes en prácticas.



Mikel Gantxegi Gantxegi

Director General



Igor Herrarte Letona

Presidente

Somos una empresa comprometida con el entorno más cercano, sobre todo con la creación de empleo sostenible y de calidad, promoviendo además la participación de estos en la organización. Dentro de nuestro compromiso el tema educativo es clave y damos facilidades a los alumnos de la zona fomentando la realización de prácticas, proyectos fin de carrera y estudios en la modalidad dual de nuestra empresa. En 2023 se ha dado la oportunidad a más de 20 alumnos con diferentes dedicaciones, trabajos y modalidades.

Por otro lado, siguiendo nuestros valores y principios cooperativos de contribuir a lo local en 2023 hemos seguido colaborando estrechamente con nuestros proveedores locales (el 87% del total de las compras se han realizado con proveedores locales) y con varios

grupos socioculturales. Entre otras iniciativas, realizamos una gestión adecuada de residuos según el sistema ISO1400, donde seguimos las certificaciones desde 2017. Nuestros procesos e iniciativas se enmarcan cada vez más en estándares de sostenibilidad donde buscamos la mejora continua y como miembro del Grupo Fagor participamos en el proyecto Fagor 2030, la estrategia de sostenibilidad que busca impulsar la transformación de las cooperativas hacia el desempeño sostenible.

Para concluir podemos decir que hemos tenido un año 2023 muy intenso, especialmente a nivel

comercial en la concreción de nuevos proyectos, a nivel de fabricación con cargas de trabajo y saturación muy altas, a nivel de RRHH con un número de selección y contrataciones de personal excepcional; pero en general con un nivel de carga y tareas muy alto en todos los negocios y áreas provocado por el aumento de la actividad en general. Sin embargo, gracias al esfuerzo y cooperación se han conseguido resultados excelentes y se ha asegurado una cartera de trabajo para el 2024 y más adelante sobresalientes.

2

QUIENES SOMOS

2.1.- Nuestra identidad

"Mondragon Assembly es un referente mundial en el sector de equipos y líneas automáticas de ensamble."

(GRI 2-1, 2-2, 2-6)

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 Sociedad cooperativa, se creó en 1977, siendo uno de los pioneros en el desarrollo de tecnologías de producción y de ensamble.

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

Mondragon Assembly S.Coop. es la sociedad dominante, una sociedad 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 las 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 S.Coop (sociedad dominante)
- 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
- Quinhuangdao Visual Automation Co Ltd.

En este informe se reportan datos de las empresas fabricantes, no incluyendo datos de las filiales comerciales ni de SFK, una empresa del grupo sin actividad, solo participativa.

Por otro lado, Mondragon Assembly participa en la empresa Quinhuangdao Visual Automation Co Ltd. de China, cuya integración fue iniciada en 2022 en materia financiera, pero no en materia no financiera, debido a que no se disponía de

datos veraces para el ejercicio. En 2023 se ha procedido a la integración de la entidad en materia de procesos productivos, y en consecuencia en el reporte de este informe.

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 máquinas 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



SOLAR



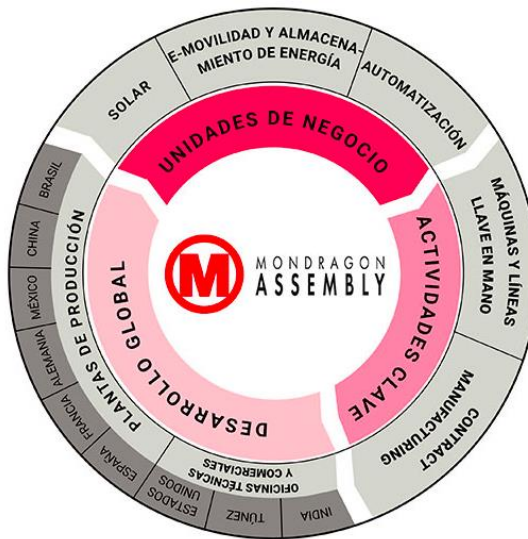
ENERGY STORAGE & E-MOBILITY



AUTOMATION

(GRI 2-6)

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."



(GRI 2-1, 2-2)

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 (Medio Oriente y Norte de África) y en Estados Unidos.

Los centros de trabajo de Mondragon Assembly se ubican en:

	Nombre de la sociedad	País
SOCIEDAD DOMINANTE - SEDE CENTRAL	MONDRAGON ASSEMBLY S.COOP.	ESPAÑA
SOCIEDADES DEPENDIENTES - 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
SOCIEDADES DEPENDIENTES - PLANTAS COMERCIALES	MONDRAGON ASSEMBLY	TÚNEZ
	MONDRAGON ASSEMBLY USA, INC.	ESTADOS UNIDOS
	MONDRAGON ASSEMBLY	INDIA
SOCIEDADES DEPENDIENTES - EMPRESAS PARTICIPADAS	SFK	ESPAÑA
	QUINHUANGDAO VISUAL AUTOMATION CO LTD.	CHINA

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

(GRI 2-6)

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



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 2023

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 de empresa 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.”

(GRI 2-23)

Mondragón Assembly forma parte del **Grupo MONDRAGÓN**, la corporación cooperativa más grande del mundo, formada por más de 80 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 12 centros de I+D y es internacionalmente reconocido como modelo de competitividad inclusiva.

En conjunto, las cooperativas de MONDRAGÓN facturan más de 10.000 M€ y emplean a más de 70.000 personas a lo largo y ancho el mundo, de las cuales más del 40% 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 1.500 M€ y más de 11.500 personas trabajadoras a lo largo y ancho del mundo.

En el Grupo Fagor **ha comenzado 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 % 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 S.Coop.

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.

Prestaciones 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.

3

**SOMOS UN GRUPO
COMPETITIVO E
INNOVADOR**

3.1.- Visión del entorno: contexto económico y sectorial

El año 2023 se puede resumir en un año de gran carga de trabajo por todos los proyectos que han entrado durante el transcurso de este. Esta gran carga a tenido una influencia significativa en la marcha y en la gestión de Mondragon Assembly:

- La situación derivada de la pandemia de Covid se normalizó en Europa y America el año anterior, y por fin, este año China también ha entrado en esa normalidad. De ahí la subida de carga de trabajo.
- Respecto al análisis de las cadenas de suministro en el contexto mundial, ha mejorado la situación de la falta de suministro, pero el encarecimiento del material electrónico en el mercado se ha mantenido.
- La guerra de Ucrania ha seguido causando estragos en el aumento del precio del gas, la electricidad, las materias primas y en general la inflación.
- Aun así, las ventas y la cartera no ha hecho más que subir gracias a la excelente reacción de todo el equipo a toda la carga acumulada.

También se dio un crecimiento y una revitalización de los sectores como:

- El mercado de la automoción, que ha seguido mostrando una recuperación significativa; y
- El mercado solar. que ha seguido con un crecimiento exponencial y apertura de muchas nuevas fábricas y líneas de módulos, para nosotros con especial interés en Europa.

(GRI 3-3)

A pesar de todo ello, en casi todas las plantas hemos conseguido superar todas esas dificultades y se ha conseguido terminar el ejercicio 2023 con muy buenos resultados, debido al gran 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 2023
Cambios relevantes en materia de legislación europea de rápida aplicación: en cuestiones relacionadas con Compliance penal, medioambiente, sostenibilidad y seguridad sobre todo	Auditorías legales semestrales en materia de SIG, participación en diferentes foros de la corporación y formación continua en nuevos cambios normativos
Cargas de trabajo elevadas, y necesidad de nuevas incorporaciones y perfiles estratégicos	Objetivos de primer nivel para establecer planes de incorporación
Necesidad de agilizar y digitalizar procesos	Objetivos de desarrollo de digitalización y análisis del proceso de calidad
Competitividad de mercado en costes y competencia China	Asentamiento de la reorganización estructural en el negocio de Solar
Pérdida de talento interno en los negocios para poder acometer los proyectos.	Generar planes de itinerarios formativos por profesiones
Necesidad de adecuación del espacio físico	Análisis de posibilidades de adecuación y dimensionamiento de las instalaciones

3.2.- Plan Estratégico 2021-2024

(GRI 2-24)

En este marco de actuación, el **Plan Estratégico 2021-2024 de Mondragón Assembly** abarca los siguientes retos, con el fin de 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:

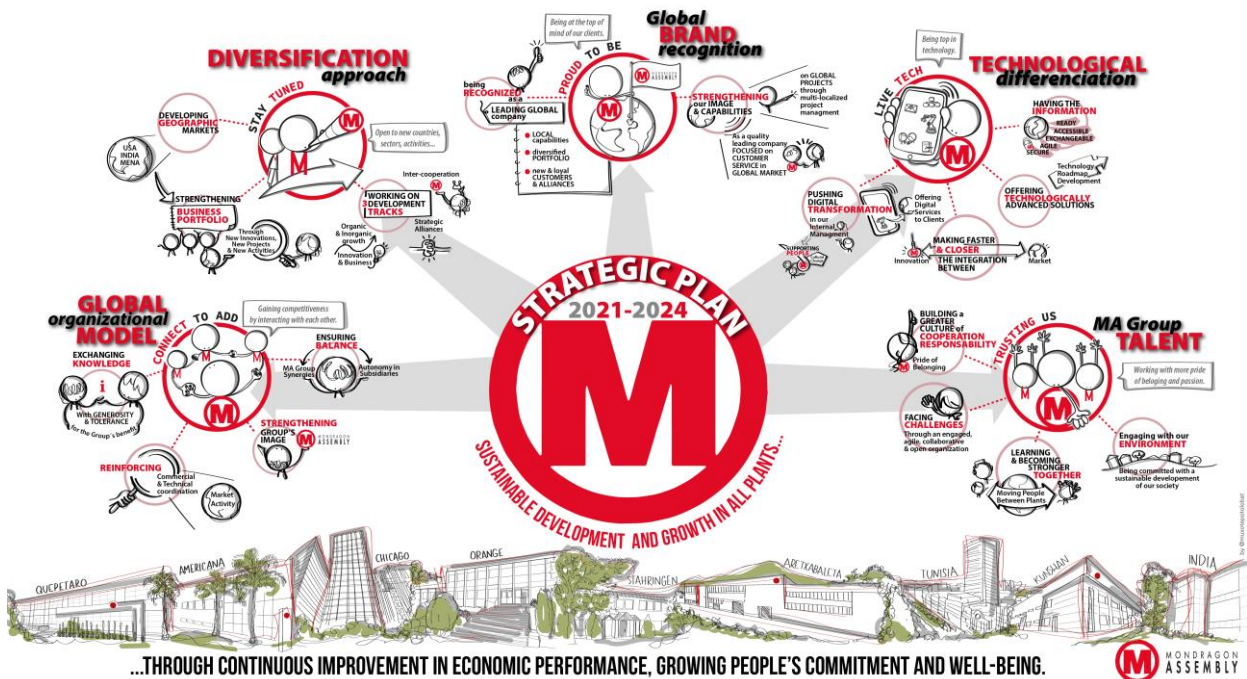
Propuesta de valor de Mondragón Assembly caracterizada por la oferta de soluciones tecnológicamente avanzadas. Velocidad y acercamiento entre Innovación y Mercado. Transformación digital, tanto en aplicación a la gestión interna como en el desarrollo del servicio a clientes.

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

(GRI 2-23)

“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 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 que se actualizaron a finales de este curso 2023, y que se publican en su página Web:

- Política de Sostenibilidad
- 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.



Mondragon Assembly Group es un grupo comprometido con la sostenibilidad. Prueba de ello son los resultados anuales de la evaluación externa en EcoVadis y el desarrollo de planes y acciones para el desarrollo sostenible.

Además, en 2023, el Grupo Mondragon Assembly siguió avanzando en la optimización de los sistemas de gestión. Por ello es por lo que, las cinco plantas productivas ya cuentan con la certificación ISO 9001 en calidad, siendo la planta de China la última en conseguirlo (2023)



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 2023 se ha colaborado en la parte de comunicación y concienciación en cuestiones relacionadas con el compliance penal, la huella de carbono, la ciberseguridad y la seguridad y documentación de máquinas (calidad y seguridad de producto).

certificación ISO 9001 en calidad, siendo la planta de China último en conseguirlo (2023).

En 2022, se implantó la plataforma digital de sistemas integrados de gestión de grupo en la filial de Brasil, y durante este curso, se han dado los primeros pasos hacia la implantación en México y Alemania. También se ha iniciado la traducción de los informes de la herramienta a Euskera, portugués y alemán.

Además, en 2023, el Grupo Mondragon Assembly siguió avanzando en la optimización de los sistemas de gestión. Por ello es por lo que, las cinco plantas productivas ya cuentan con la

Este año, además, se ha actualizado la firma de políticas de compliance penal de las personas especialmente expuestas de las filiales de India y México.

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.”

(GRI 3-3)

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 (ODS 9 Industria, innovación e infraestructura).

Durante este curso, se ha seguido manteniendo un alto nivel de inversión en Innovación y Desarrollo dando continuidad al volumen de inversión ya aumentada en el ejercicio anterior. Durante el 2023 los nuevos proyectos conseguidos se han mantenido en sectores estratégicos para MA como el sector solar fotovoltaico, baterías eléctricas, pilas de combustible, industria 4.0 y robótica.

En 2023 se han invertido 3.350.734€ en innovación a nivel de Grupo, en Mondragón Assembly S.Coop. se ha invertido un 6,9% de la facturación.

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 2023 asciende a 2.828.083€, de las cuales 2.090.338€ corresponden a subvenciones otorgadas en la sociedad matriz con sede social en España.

Entre los principales campos de investigación se encuentran:



SOLAR

Máquinas para nuevas aplicaciones solares; BIPV, máquinas para fabricar módulos de alta eficiencia con tecnología HJT



ROBÓTICA

Mejorar la eficacia de los procesos de fabricación, aumentando el conocimiento y mejorando la entrega de la robótica.



INDUSTRIA 4.0

Sistemas de generación y adquisición de datos en tiempo real para la provisión de servicios avanzados a clientes



BATERÍAS

Diseño y simulación de líneas de montaje de baterías de litio, llave en mano, desarrollando controles propios

Cabe destacar la colaboración con ocho entidades en materia de innovación y proyectos de investigación y desarrollo, con proyectos en activo. Para más información, consultar en <https://www.mondragon-assembly.com/es/innovacion/>

3.5.- La calidad es nuestra prioridad

(GRI 2-25)

"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"

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 auto certificación 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.

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. Además, desde 2021 también cuenta con la participación Quinhuangdao Visual Automation Co Ltd., donde se produce parte de la maquinaria que se integra en las líneas del negocio de Solar. 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 2023, Mondragón Assembly Group **colaboró con 2.803 proveedores, de los cuales la proporción del gasto en proveedores locales fue del 74.28%.**

En 2023, se han evaluado a **150 proveedores nuevos.**

PROVEEDORES	Cantidad de proveedores 2023	Cantidad adjudicada €	% Gasto total
Locales	2.447	59.805.660	%74.28
Continental	213	6.156.956	%7.65
Internacionales	143	14.547.300	%18.07
TOTAL	2.803	80.509.915	%100

*se consideran proveedores locales aquellos pertenecientes a su país para cada uno de los centros productivos, continentales a los proveedores de su mismo continente e intercontinentales aquellos que no pertenezcan a los dos grupos anteriores.

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.

“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.”

Salud y seguridad de nuestros clientes

En el marco de su proceso de calidad, Mondragon 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 para usuario y la puesta a punto de la línea.

Posteriormente y previo al viaje de la máquina a destino, se realizan diversas verificaciones, entre las que cabe destacar el testeo de validación de máquina y la verificación de que el expediente de la máquina cumple con la normativa de certificación CE ya sea a través de auditorías internas o externas de validación, emitiendo la correspondiente certificación de conformidad, de incorporación y/o de línea (integración), en consonancia con el tipo de máquina fabricado.

En ocasiones y cuando el cliente lo solicita, se procede a la verificación y auditoría por terceras partes de la seguridad de las máquinas en nuestras y/o en destino.

Dentro de los estándares de servicio, de cara a ofrecer un servicio de calidad, se ha definido una política de confidencialidad a nivel de grupo,

donde se indican las pautas a seguir para asegurar la máxima confidencialidad en todos los procesos. Se mantiene privacidad y confidencialidad en materia de protección de datos de carácter personal y confidencialidad sobre la propiedad industrial. En 2023 no se han identificado reclamaciones relativas a violaciones de privacidad de cliente y pérdida de datos de cliente.

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 Mondragon 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

(GRI 2-25)

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 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 del correo electrónico en la dirección; socialresponsibility@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.

Selección y evaluación de proveedores

(GRI 308-1, 308-2, 414-1, 414-2, 409-1)

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 2023, se aplicó el proceso de evaluación continua a 150 proveedores, teniendo en cuenta tanto criterios de responsabilidad social, calidad, compliance penal, seguridad y salud como medioambientales. Dentro de las cuestiones a tener en cuenta se valoran; certificaciones externas en dichas materias, si cuentan con políticas y procedimientos internos para su seguimiento, así como códigos de conducta y/o planes de acción en estas materias. **El 100% de los nuevos proveedores pasaron el filtro de selección de acuerdo con estos criterios**, ya sea porque cuentan con dichos certificados o porque están en fase de desarrollo.

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

Del mismo modo, **no se han identificado proveedores con riesgo significativo en materia de derechos humanos**, como trabajo forzoso, obligatorio u trabajo infantil.

La manera de evaluar actual se encuentra muy centrada en cuestiones relacionadas con la seguridad y la calidad de los proveedores, es por ello que durante el 2024 la organización invertirá en la revisión de su cadena de valor para identificar los impactos, riesgos y oportunidades y de esta manera desarrollar una estrategia en sostenibilidad de largo plazo de asegure su mejor desempeño en los ámbitos social, ambiental y de gobernanza.



4

**SOMOS UN GRUPO
DEMOCRÁTICO
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, en su totalidad (a nivel de grupo).

- 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 participan 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.

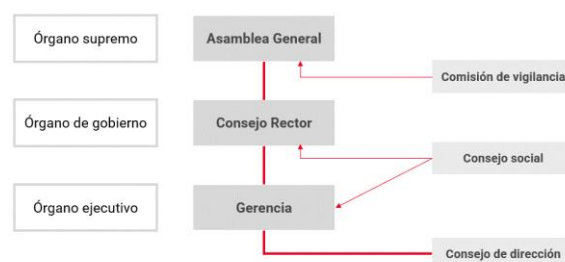
Para conseguir que los órganos de gobierno de la Cooperativa y el ejercicio de sus funciones sean verdaderamente democráticos se propicia que las personas socias se impliquen en su elección, en su pertenencia a ellos, y participen activamente en la red de comunicaciones y de toma de decisiones propias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

(GRI 207-2)

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



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 socios/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.

Basado en la dinámica de roles y relaciones de confianza



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

(GRI 405-1)

Estructura de gobernanza cooperativa	SEXO	EDAD	DATO
COMISIÓN DE VIGILANCIA	MUJERES	< 30	0
		31 - 50	0
		>51	1
	HOMBRES	< 30	0
		31 - 50	1
		>51	1
CONSEJO RECTOR	MUJERES	< 30	0
		31 - 50	2
		>51	0
	HOMBRES	< 30	0
		31 - 50	5
		>51	0
CONSEJO SOCIAL	MUJERES	< 30	0
		31 - 50	0
		>51	0
	HOMBRES	< 30	0
		31 - 50	5
		>51	1
COMITÉ DE DIRECCIÓN	MUJERES	< 30	0
		31 - 50	0
		>51	2
	HOMBRES	< 30	0
		31 - 50	3
		>51	2

4.2.- Código de conducta

(GRI 2-23)

El código de conducta de Mondragón Assembly, renovado por el Consejo Rector en febrero del curso pasado, 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, 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

(GRI 205-2)

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.
- **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.

4.3.- Lucha contra la corrupción y el soborno

(GRI 2-24, 2-25, 2-26, 3-3 c., 205-1)

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. Dicha política se puede encontrar en la web de Mondragón Assembly: **Política anticorrupción**.

“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 en 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 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 (ODS 16 paz, justicia e instituciones sólidas).

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 contemplen 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**. En este sentido, se han llevado a cabo las diligencias debidas de proyectos dentro del Consejo de Dirección.

Durante el año 2023, se realizaron 18 investigaciones de Diligencia Debida de clientes y proveedores identificados en el Comité de Dirección de Mondragón Assembly.

Por otro lado, el Comité de “compliance” penal realiza la revisión anual de la evaluación de riesgos penales, de la comisión de delitos de Mondragón Assembly S. Coop. En 2023 se han integrado dentro de las reuniones de compliance los formatos creados para las auditorías, de cara a poder realizar auditorías específicas de todos los controles existentes a lo largo del año.

En 2023, además, se han compartido en el comité de grupo de Recursos humanos y Sistemas de gestión la necesidad de seguir acerca de la necesidad de concienciar a todas las personas en cuanto a la confidencialidad industrial relacionada con cliente y el “compliance” penal. También se avanzó en la renovación de la firma de las políticas de compliance penal por parte del personal especialmente expuesto en todas las filiales.

Por otro lado, en 2023 un total de siete 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, tres comerciales y los miembros del comité de compliance penal, renovado en 2023. En total se han dado 7 horas de formación en materia de Compliance penal.

4.4.- Compromiso con los derechos humanos

(GRI 3-3 c., 2-23 b.)

“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**

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.

(GRI 2-23 a., 2-24, 2-25)

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 (ODS 8 trabajo decente y crecimiento económico).

Por otro lado, Mondragón Assembly se compromete al cumplimiento estricto de la legislación vigente (y en la medida de lo posible, superarla) con 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.
- El personal de RRHH cuenta con la formación específica de su puesto de trabajo y su formación es actualizada en materia de cumplimiento legal y derechos humanos periódicamente.
- 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 (con un 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 y/o acoso.
- Protocolo de actuación ante denuncias.
- Canal de denuncias abierto a todos los grupos de interés.

Estos controles son revisados anualmente y en 2023 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 2023, se han llevado a cabo diversas acciones tras recibir los resultados de la **encuesta de cultura organizacional** realizada en 2022.

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 2023, no se ha detectado ningún caso de discriminación en materia de derechos humanos.

(GRI 406-1)

Cada una de las filiales compra de forma autónoma según especificaciones de proyecto, y esto hace que se vea la necesidad de comprar en países cuya legislación en materia de Derechos Humanos no se encuentra tan desarrollada como en otros. Es por ello que dentro de la evaluación de Riesgos Penales, Mondragon Assembly Aretxabaleta tiene identificado el riesgo de realizar compras a proveedores que no cumplan con lo establecido en nuestro código de conducta de proveedores. De cara a poder identificar este tipo de situaciones contamos con dos vías de actuación a nivel de grupo. Por un lado, el canal de denuncias de la organización, que puede ser utilizado por personal interno como externo. En caso de denuncia de un

posible incumplimiento de proveedor, el comité de compliance penal procede a su investigación y define la forma de proceder con el mismo a nivel de grupo, informando al comité de dirección y consejo rector de la situación.

Por otro lado, dentro de la debida diligencia a proveedores, el comité de dirección analiza aquellos proveedores que puedan ser susceptibles de delitos contra los derechos humanos como, trabajos forzosos y trabajo infantil, analizando aquellos casos que se consideren potencialmente peligrosos, de cara a decidir cómo proceder con ellos a nivel de grupo e informando al consejo rector y comité de compliance penal.

(GRI 414-3)

La organización cuenta con inversiones significativas en Quinhuangdao Visual Automation Co Ltd. Dentro de los acuerdos con el mismo, y pese a que no haya ninguna cláusula específica sobre derechos humanos, la empresa está siendo evaluada en materia de procesos y organización. En 2023 se ha tenido en cuenta la empresa en materia de contabilidad financiera y control económico, se trata del primer paso hacia la integración del mismo al grupo. La prolongación de la pandemia por COVID 19 durante el curso pasado en China no facilitó la integración total de la organización. Pero, en 2023, se ha iniciado la integración de la misma en materia de procesos productivos y sostenibilidad; para lo cual, se ha procedido a la evaluación de la organización en materia de derechos humanos, seguridad, calidad y medioambiente.

5

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

En Mondragón Assembly las personas son el centro.

(GRI 3-3C,2-23)

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 solidaridad 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 más de 40 años en el mercado, tiene una parte de responsabilidad social implícita en su génesis (ODS 8 trabajo decente y crecimiento económico):

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

Nuestras personas

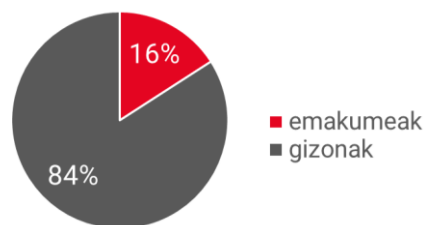
Uno de los pilares más importantes de Mondragón Assembly son las personas, el motor que hace avanzar a la organización ante los retos y los desafíos.

Nombre planta	Personas plantilla
Mondragon Assembly Aretxabaleta	192
Mondragon Assembly Kunshan	73
Mondragon Assembly GmbH	62
Mondragon Assembly France	43
Mondragon Assembly Queretaro	134
Mondragon Assembly USA	5
Mondragon Assembly Brazil	51
Mondragon Assembly Tunisia	4
Mondragon Assembly India	12
QHD Visual Automatization Equipment Co.,Ltd	79
TOTAL	655

Empleo

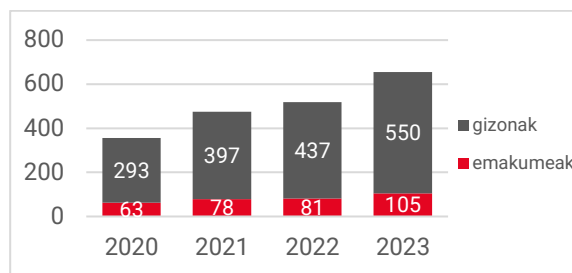
(GRI 2-7)

A 31 de diciembre de 2023 un total de **655 personas de diversas nacionalidades** conformaban el equipo de Mondragón Assembly, formado por 105 mujeres y 550 hombres.



Número de personas empleadas, según género	2023	2022	2021
Mujeres	105	81	78
% mujeres	16%	16%	16%
Hombres	550	437	408
% hombres	84%	84%	84%
TOTAL	655	518	486

Según podemos observar en el siguiente gráfico, el número de personas ha ido incrementando, aunque los porcentajes se han mantenido como en los ejercicios de los últimos años.



Número de personas empleadas a nivel de grupo por país según género:

	2023	2022	2021
ESPAÑA	192	166	147
Mujeres	38	35	30
Hombres	154	131	117
CHINA	73	66	77
Mujeres	18	14	16
Hombres	55	52	61
ALEMANIA	62	57	54
Mujeres	6	6	6
Hombres	56	51	48
FRANCIA	43	37	35
Mujeres	5	5	5
Hombres	38	32	30
MÉXICO	134	135	115
Mujeres	17	15	16
Hombres	117	120	99
ESTADOS UNIDOS	5	2	1
Mujeres	1	0	0
Hombres	4	2	1
BRASIL	51	46	47
Mujeres	7	6	5
Hombres	44	40	42
TÚNEZ	4	4	3
Mujeres	0	0	0
Hombres	4	4	3
INDIA	12	2	7
Mujeres	0	0	0
Hombres	12	2	7
VISUAL	79	0	0
Mujeres	13	0	0
Hombres	66	0	0
TOTAL	655	518	486
Mujeres	105	81	78
Hombres	550	437	408

5. Somos un grupo que cuida a sus personas

Número de personas empleadas por tipo de contrato, género, franja de edad y categoría profesional:

TIPO	GENERO	FRANJA EDAD	DIRECTOR	RESPONSABLES	TÉCNICOS	TOTAL
CONTRATO INDEFINIDO	MUJERES	< 30	0	0	13	69
		31 - 50	2	11	32	
		>51	2	1	8	
	HOMBRES	< 30	0	4	95	361
		31 - 50	11	32	168	
		>51	2	8	41	
TOTAL			17	56	357	430
CONTRATO TEMPORAL	MUJERES	< 30	0	1	10	36
		31 - 50	1	3	20	
		>51	1	0	0	
	HOMBRES	< 30	0	1	71	189
		31 - 50	3	8	96	
		>51	2	1	7	
TOTAL			7	14	204	225

Nota: Se refleja un cambio considerable comparado con el curso anterior, esto se debe a que se ha ajustado la metodología de sistematización de la información con la empresa matriz y las filiales.

Número y porcentaje de personas empleadas por categoría profesional y sexo	2023	%	2022
Directores	24	4%	24
Mujeres	6	25%	5
Hombres	18	75%	19
Responsables	70	10%	57
Mujeres	16	23%	9
Hombres	54	77%	52
Técnicos	561	86%	426
Mujeres	83	15%	67
Hombres	478	85%	366

Modalidades de contrato

En 2023 más del 65% de la plantilla de Mondragón Assembly grupo en las filiales productivas estuvo vinculada mediante una contratación de carácter indefinido y a su vez más del 97% 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

	2023	2022	2021
Tipo de contrato	665	518	486
Indefinida	430	443	431
Temporal	225	75	55
Tipo de jornada de trabajo	655	518	486
Jornada completa	637	494	464
Jornada reducida	18	24	22

Número y porcentaje de personas empleadas por tipo de jornada, género, franja de edad y categoría profesional

TIPO	GENERO	FRANJA EDAD	COMITÉ DIRECCION	RESPONSABLES	TÉCNICOS	TOTAL
JORNADA COMPLETA	MUJERES	< 30	0	1	24	96
		31 - 50	3	11	46	
		>51	3	2	7	
	HOMBRES	< 30	0	7	167	541
		31 - 50	13	38	263	
		>51	5	11	37	
TOTAL			24	70	544	638
JORNADA REDUCIDA	MUJERES	< 30	0	0	0	6
		31 - 50	0	0	2	
		>51	0	0	4	
	HOMBRES	< 30	0	0	0	11
		31 - 50	0	0	8	
		>51	0	0	3	
TOTAL			0	0	17	17

Número total y distribución de modalidades de contrato por áreas geográficas - 2023	Indefinido	Temporal
ESPAÑA	128	64
Mujeres	29	9
Hombres	99	55
CHINA	11	62
Mujeres	6	12
Hombres	5	50
ALEMANIA	62	0
Mujeres	6	0
Hombres	56	0
FRANCIA	34	9
Mujeres	5	0
Hombres	29	9
MÉXICO	123	11
Mujeres	15	2
Hombres	108	9
ESTADOS UNIDOS	5	0
Mujeres	1	0
Hombres	4	0
BRASIL	51	0
Mujeres	7	0
Hombres	44	0
TÚNEZ	4	0
Mujeres	0	0
Hombres	4	0
INDIA	12	0
Mujeres	0	0
Hombres	12	0
VISUAL	0	79
Mujeres	0	13
Hombres	0	66
TOTAL	430	225
Mujeres	69	36
Hombres	361	189

De los trabajadores indefinidos 126 son socios de la cooperativa, lo cual supone un 29% de la plantilla de Mondragón Assembly S.Coop. sean socios cooperativistas.

Asimismo, durante el ejercicio 2023 hubo 6 despidos; 1 mujeres y 5 hombres, y 72 salidas voluntarias.

Altas y bajas por país y por género 2023	ALTAS	BAJAS Despidos + voluntarias
ESPAÑA	47	9
Mujeres	8	1
Hombres	39	8
CHINA	22	10
Mujeres	5	2
Hombres	17	8
ALEMANIA	9	5
Mujeres	0	0
Hombres	9	5
FRANCIA	12	5
Mujeres	1	1
Hombres	11	4
MÉXICO	15	16
Mujeres	1	0
Hombres	14	16
ESTADOS UNIDOS	3	1
Mujeres	2	1
Hombres	1	0
BRASIL	12	10
Mujeres	2	0
Hombres	10	10
TÚNEZ	0	0
Mujeres	0	0
Hombres	0	0
INDIA	7	0
Mujeres	0	0
Hombres	7	0

VISUAL	29	22
Mujeres	4	2
Hombres	25	20
TOTAL	156	78
Mujeres	23	7
Hombres	133	71

Tipo de salidas por puestos, género y edad

TIPO	GENERO	FRANJA EDAD	COMITÉ DIRECCION	RESPONSABLES	TÉCNICOS	TOTAL
SALIDA VOLUNTARIA	MUJERES	< 30	0	0	3	6
		31 - 50	0	0	3	
		>51	0	0	0	
	HOMBRES	< 30	0	1	31	66
		31 - 50	0	0	32	
		>51	0	0	2	
TOTAL			0	1	71	72
DESPIDOS	MUJERES	< 30	0	0	1	1
		31 - 50	0	0	0	
		>51	0	0	0	
	HOMBRES	< 30	0	0	4	5
		31 - 50	0	0	1	
		>51	0	0	0	
TOTAL			0	0	6	6

Solidaridad retributiva

(GRI 2-19)

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:

Suficiente, acorde con las posibilidades reales de la Cooperativa.

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 puestos 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 del Grupo para la Alta Dirección. En el ejercicio 2023 la retribución media a los miembros del Consejo de Dirección ascendió a 109.598,43 euros y la retribución media de los miembros del Consejo Rector fue de 68.888,86 euros. La diferencia retributiva entre el índice máximo es de 3,63 veces el mínimo.

(GRI 405-2)

En cuanto al ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres, en 2023 en Mondragón Assembly Aretxabaleta, este fue del 4% a favor de las mujeres, el cambio se debe principalmente a la subida salarial del IPC de todos los trabajadores, y los cambios recientes distintos puestos.:

Brecha salarial por sexo	2023	2022	2021
Salario bruto/h en mujeres	33,8	29,50	23,52
Salario bruto/h en hombres	32,41	31,27	21,53
Ratio	1,04	0,94	1,09

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

(GRI 201-3)

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 la 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 Arogestion**, creado para que los socios puedan solicitar la jubilación anticipadamente con el fin de mejorar la empleabilidad de las nuevas incorporaciones. La empresa analiza de 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, 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 forzosos, 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 Mondragon Assembly Aretxabaleta es de 8 horas diarias, para completar un calendario anual de 1.702h. 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, y excepciones referentes al cuidado de menores y mayores dependientes. 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.

Tasa de absentismo por género y país.

	Género	Tasa
ESPAÑA	Mujeres	0.65
	Hombres	2.62
CHINA	Mujeres	0
	Hombres	0
ALEMANIA	Mujeres	0.03
	Hombres	0.50
FRANCIA	Mujeres	0.49
	Hombres	1.58
MEXICO	Mujeres	0
	Hombres	0
BRASIL	Mujeres	0
	Hombres	0.76
VISUAL	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.

(GRI 2-29)

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, salud 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 2023, el 100% de la plantilla de Mondragón Assembly se encontraba acogida a normas laborales y/o convenios colectivos o similares.

5.2.- Igualdad y conciliación

Fomentando la igualdad de mujeres y hombres

(GRI 2-23, 2-24)

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

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 igualdad 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 (ODS 5 Igualdad de género):

- **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** a nivel de grupo, con un video compartiendo un testigo morado entre mujeres y hombres de las empresas del grupo.
- 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).

En 2023 se finalizó la elaboración del plan de igualdad comenzado en 2022 para Mondragón Assembly Aretxabaleta acorde a normativa, y en 2024 se espera poder implementar las medidas definidas y seguir avanzando hacia un plan de igualdad integrado en el sistema.

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 2023 la Alta Dirección está conformada por dos mujeres y cinco hombres, al igual que en el Consejo Rector.**

“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.”

(GRI 2-25)

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

(GRI 405-1)

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 cursos anteriores Mondragón Assembly dio empleo personas con algún tipo de discapacidad reconocida; con últimas incorporaciones de dos técnicos en Alemania y un técnico en Francia el año pasado. (ODS 10 Reducción de las desigualdades).

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 2023, con el fin de fomentar la participación de personas con discapacidad en la actividad del Grupo, se han analizado alternativas de integración in situ, no habiendo llegado por el momento a oportunidades de colaboración.

Conciliación corresponsable

(GRI 401-3)

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 2023, dieciocho personas disfrutaron de esta medida, 7 mujeres y 11 hombres.
- **Excedencias voluntarias** para el cuidado de hijos por un período de hasta tres años. En 2023, dos personas de Aretxabaleta disfrutaron de esta medida (una de ellas desde 2022 y otra a partir de este año).
- **Posibilidad de acumular hasta 100 horas negativas**, sin repercusión económica por asuntos personales, a cambio de su posterior recuperación.
- **Excedencias negociadas.** En 2023 cinco personas disfrutaron de esta medida (una de ellas desde 2022 y otras cuatro partir de este año).
- Acuerdos internos, de **no salidas al exterior**, durante los primeros seis meses de paternidad.
- **Flexibilidad horaria** respecto al horario obligatorio en los casos justificados de cuidado de personas dependientes.

Para avanzar en el desarrollo de las medidas de conciliación, el curso pasado se desarrolló 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. Durante este curso se ha seguido trabajando en esta línea, definiendo los siguientes pasos en materia de conciliación familiar (ODS 09 trabajo decente y crecimiento económico).

Permiso parental	2023	2022	2021
Personas que han tenido derecho	48	24	21
Mujeres	9	5	3
Hombres	39	19	18
Personas que se han acogido	48	24	21
Mujeres	9	5	3
Hombres	39	19	18

5.3.- Favorecemos el desarrollo de nuestras personas

(GRI 404-1, 404-2)

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 Zucchetti 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 (ODS 4 educación de calidad).

"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 2023, Mondragón Assembly impartió **11.361 horas de formación**. Esto representa **una media de formación por empleado de 17 horas**.

Horas de formación por puestos y género:

	COMITÉ DIRECCION	RESPONSABLES	TÉCNICOS
MUJERES	184	338,5	1396
HOMBRES	315	1391,5	7736
TOTAL	499	1730	9132

El año pasado se puso en marcha 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 curso se ha vuelto a lanzar el programa de feedback, esperando obtener los mismos resultados positivos.

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."

(GRI 403-1)

El alcance de la certificación afecta sólo al centro de Aretxabaleta, y la forma de actuar es replicada para el resto de centros a nivel estatal, todos los trabajadores de la sede son contemplados dentro del alcance de Aretxabaleta, ya que la actividad de Markulete es considerada temporal. Además, también están incluidos en el alcance de esta certificación:

- Los estudiantes que están en ambas 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. Desde el curso pasado que se procedió a fortalecer el sistema de gestión de la seguridad y salud de la planta de México, debido al incremento de personal contratado y se continuará por esta línea en un proceso de mejora continua.

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

(GRI 403-2)

El técnico superior de prevención de riesgos laborales de Aretxabaleta, 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.

En el caso de las filiales, y dependiendo de las dimensiones de las mismas, cuentan con personal propio para la gestión de la prevención de la seguridad, con brigadas específicas de trabajo en cuestiones de prevención de riesgos y/o con soporte externo subcontratado para la gestión de la seguridad de los trabajadores.

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 2022 cabe señalar la incorporación de una nueva carretilla en las instalaciones para una carga y descarga más segura, así como la adecuación de los puestos móviles en planta para programadores como resultado del estudio ergonómico realizado en 2021.

En el caso de las filiales, pese a que la mayoría no cuenta con comités específicos para tratar dichos temas, en cada una de ellas cuentan con una figura dentro del personal para solicitudes y consultas con respecto a temas de seguridad.

Servicios de salud en el trabajo

(GRI 403-3)

Tal y como indica la legislación estatal, 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 2023, se han actualizado las periodicidades y protocolos de vigilancia de la salud a los criterios de las nuevas evaluaciones de riesgos laborales.

En aquellas filiales donde la legislación vigente así lo exige, cuentan con sus servicios ajenos de vigilancia de la salud.

Además, en el caso de Aretxabaleta, los socios de la Cooperativa cuentan con la posibilidad de realizarse una analítica anual 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 LagunAro 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. En 2023 se han puesto en marcha diversas actividades dentro del marco de esta actividad:

- Sesión formativa sobre alimentación y deporte
- Masterclass de circuit-training
- Actividades deportivas semana europea del deporte
- Reto deporte Strava a nivel de Mondragon Assembly Group
- Yoga Masterclass

De cara al 2023 se ha preparado un plan de acción de empresa saludable a nivel de grupo, con diversas iniciativas y la tercera temporada de reto deportivo Strava.

En las filiales, se han celebrado este año diversos cursos, entre los que cabe destacar los talleres de seguridad realizados en Brasil y el entrenamiento de las brigadas de México.

En 2022 se puso el foco en la necesidad de incrementar las formaciones y ayudas en salud psicosocial, es por ello que, en 2023, se han planificado una serie de comunicaciones para fomentar la concienciación en cuestiones de bienestar mental.

Por ello es por lo que este año, se ha implementado a nivel de Aretxabaleta una prueba piloto de servicio de asistencia psicológica gratuita para los trabajadores y sus familiares directos de la mano de la empresa Stimulus. Reforzando así la cartera de servicios médicos ofrecida a los trabajadores. Una vez obtenido el feedback de dicho servicio, se tiene la intención de abrirlo a nivel de grupo (ODS 3 salud y bienestar).

Formación sobre salud y seguridad en el trabajo

(GRI 403-5)

En 2023 se han seguido realizado diversas formaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo a nivel de Aretxabaleta, entre los que caben destacar:

- Extinción de incendios
- Primeros auxilios
- Uso de Carretilla elevadora (según convenio)

Además, durante el curso 2023, se ha realizado la planificación la formación pendiente del convenio del metal, tras la actualización en 2022 de las convalidaciones de formación para personas con estudios de ciclo formativo. A lo largo del 2023, se formó al 100% de la plantilla en materia de prevención de riesgos laborales y formación interna sobre las medidas correctivas

de la evaluación de riesgos de su puesto de trabajo.

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, así como los roles y responsabilidades de su puesto de trabajo.

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.

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. Desde 2022 se forma periódicamente a las personas que han accedido a trabajar en las instalaciones recientemente adquiridas de Markulete en materia de Riesgos derivados de la actividad, las instalaciones y las medidas de emergencia de la nueva instalación.

En las filiales, se han realizado diversas formaciones en materia de seguridad y salud, ergonomía en el puesto de trabajo y plan de emergencias, siguiendo los planes de formación establecidos en cada filial.

Lesiones por accidente laboral

(GRI 403-9)

Dentro de la evaluación de riesgos, se establecen las medidas preventivas para disminuir los riesgos de la actividad por puesto de trabajo, 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 añadir en las instalaciones, debido a la

conurrencia 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.

En el acceso a las instalaciones de Mondragon Assembly Group, se indica a través de diversos mecanismos (paneles informativos, coordinación de actividades, formación previo al acceso a las instalaciones,...) los riesgos existentes de las instalaciones de cara a tratar de evitar accidentes, lesiones y posibles emergencias.

Aun así, en 2023 se han registrado los siguientes datos de siniestralidad a nivel de grupo:

Tipos de accidentes	2023	2022	2021
Accidentes con baja	9	0	6
Hombres	8	0	5
Mujeres	1	0	1
Accidentes sin baja	2	10	11
Hombres	2	2	11
Mujeres	0	8	0
Total Accidentes	11	10	17

La Tasa de Frecuencia de Accidentes (TFA) de 2023 ha sido 9,05. Esto se debe por los 11 accidentes que han ocurrido durante 1.215.080 horas trabajadas (TFA= N° de accidentes / millón de horas trabajadas).

En cuanto al Índice de Gravedad, 2023 ha concluido con un índice de 0,04. Este índice se ha obtenido por la cantidad de jornadas que se han perdido por los accidentes mencionados (49), entre las horas totales trabajadas (1.215.080 horas). Es decir: Índice de Gravedad: N° de jornadas perdidas / mil horas trabajadas.

Además, la Tasa de Incidencia de Enfermedades Profesionales (TIEP) ha sido de 0. Esto se debe a que no ha habido incidentes de enfermedades profesionales. (TIEP = N° de incidentes de enfermedades profesionales / millón de horas trabajadas).

Muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	2023	2022	2021
Muertes	0	0	0
Lesiones con grandes consecuencias	0	0	0

En 2023, hubo un total de 11 accidentes, 9 con baja laboral y 2 sin baja laboral. Aun así, los índices de gravedad se han seguido manteniendo muy bajos, alcanzando un índice de 0,04. Eso sí, habiendo incrementado la tasa de frecuencia de accidentes a 9,05 por millón de horas trabajadas.

5.5.- Compromiso con el Euskera

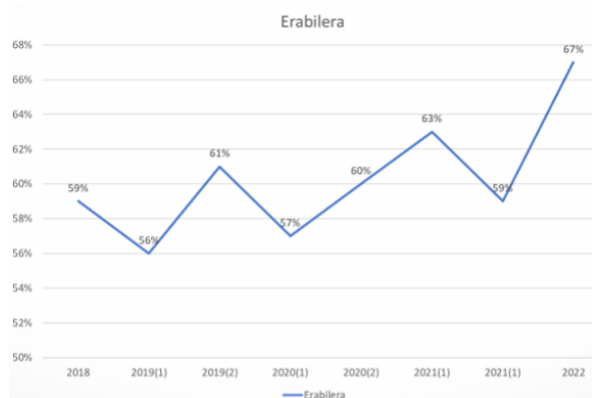
Funcionamiento de la Comisión de Euskera

La Comisión de Euskera es un grupo de trabajo formado por 8 miembros de diferentes departamentos de la cooperativa Mondragon Assembly Aretxabaleta. Entre estos 8 miembros está el coordinador del Plan de Euskera y un miembro del Consejo Rector, mientras que el resto de los miembros hacen de puente entre las diferentes áreas del taller y la Comisión de Euskera.

Esta Comisión se reúne mensualmente y se distribuyen los grupos de trabajo en función de las acciones definidas en el Plan de Gestión anual. La Comisión de Euskera es la encargada de trabajar como motor y seguimiento de las citadas acciones. Cuando es necesario se utilizan distintos medios de comunicación para transmitir los mensajes dirigidos a los órganos, así como para llegar a los trabajadores de la cooperativa y poner en marcha con ellos diferentes dinámicas. (ODS 4 educación de calidad)

Plan de Euskera

El Plan de Euskera de Mondragón Assembly tiene una trayectoria de más de 20 años y desde entonces ha ido avanzando en la normalización lingüística. Cada cuatro años se elabora junto con los diferentes miembros de la cooperativa el Plan Estratégico del Euskera, en el que se elabora el Plan de Gestión anual de acuerdo a los retos que se plantean. En el Plan Estratégico que se elaboró para el período 2021-2024 se estableció una gran misión: Mondragón Assembly es una empresa que vive con normalidad en euskera”, ejemplo de ello, los registros sobre su utilización desde 2018:



En el Plan de Gestión de 2023 se recogen los siguientes retos:

- Lengua de Trabajo en euskera;
- Relaciones internas en euskera;
- Relaciones y modelo con los agentes sociales;
- Reforzar la implicación de las personas y trabajadores.

Hay una metodología para influir en las reuniones de respuesta a los retos mencionados, se hacen las mediciones necesarias, se ponen en marcha las mecánicas para incidir en los hábitos lingüísticos a nivel interno, se realizan acciones de motivación entre todos los compañeros.

Sin embargo, desde 2022 ha cobrado mucha importancia el proceso de definición de la Política Lingüística de Mondragón Assembly Group. En un proceso en el que han participado muchos compañeros y compañeras se ha concretado cómo realizar la gestión de las diferentes lenguas que hay en todo el grupo, el lugar que debe ocupar cada lengua en las relaciones de trabajo cotidianas, avanzando en la normalización del euskera. Por lo tanto, se ha trabajado en la definición de una política lingüística de grupo que ha sido aprobada en este ejercicio 2023.

6

**SOMOS UN GRUPO
COMPROMETIDO
CON EL PLANETA**

6.1.- Sistema de gestión ambiental

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

(GRI 3-3A, 2-23, 2-24, 2-25)

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. <https://www.mondragon-assembly.com/es/integrated-systems-and-certifications/>

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 planes de

acción de cara a mitigar los efectos de 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 2023, se han identificado 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 a cliente	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"> ▪ Normativas a nivel europeo cada vez más 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. ▪ Requisitos de cliente en cuanto a iniciativas en sostenibilidad y huella de carbono 	
Oportunidades	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Iniciar los pasos hacia el cálculo de la huella de carbono en alcance 3 a nivel de grupo ▪ Plantear posibles planes de acción en disminución de residuos ▪ Puesta en marcha medidas recomendadas en verificación de estado no financiero ▪ Registro del impacto medioambiental de las líneas producidas en Mondragón Assembly 	

Control del cumplimiento legal

Para el **control del cumplimiento legal**, en Aretxabaleta 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 2023, no se ha identificado ningún incumplimiento legal en cuestiones ambientales. Como medida de control extra, se cuenta con la auditoría anual en ISO14001 por una empresa externa.

Además, desde 2022, debido a las necesidades de cálculo de huella de carbono y necesidad de indicadores para la elaboración del presente informe, durante este curso ya se ha empezado a monitorizar las filiales en cuestiones ambientales. De cara a 2024 se pretende sistematizar la metodología de recaudación de datos, para el cálculo a nivel de grupo.

Evaluación y seguimiento del sistema de gestión ambiental

(GRI 308-2)

La gestión del sistema ambiental de Aretxabaleta es evaluada a través de las **auditorías internas y externas 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**, 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.

Los resultados de evaluación ambientales son comunicados a la organización a través del boletín SIG de comunicación interna.

Aplicación del principio de precaución

Respecto a la aplicación del **principio de precaución** señalar que el producto ofrecido por Mondragón Assembly son líneas de fabricación diseñadas específicamente por y para el cliente

según sus necesidades de fabricación de producto final. Mondragón 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 se suele contar con mucho margen 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. De cara al 2023, se darán los primeros pasos hacia la posibilidad de realizar un análisis de ciclo de vida de una de las máquinas repetitivas de la organización, de cara a valorar su impacto ambiental. Además, 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 más estándares. Dentro de sus actividades, se han abierto canales de investigación en materia de gemelos digitales y otros aspectos de sostenibilidad de producto.

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 2023, se invirtió un total de 342.112 euros para la mejora de condiciones ambientales. Estos recursos fueron empleados, entre otros, en:

- Proyectos de innovación en la mejora de las instalaciones, incluida la Instalación de parque solar en fachada de las instalaciones de Aretxabaleta.
- Refuerzo de la cubierta del pabellón B de las instalaciones de Aretxabaleta.
- Recursos para la elaboración de la memoria de sostenibilidad.
- Gestión de residuos de las instalaciones.
- Mejoras de iluminación y sustitución de luminarias de las instalaciones de Aretxabaleta y Markulete.

6.2.- Cambio climático

"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"

(GRI 305-1, 305-2)

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

Toda la energía consumida en las instalaciones de Mondragon Assembly Aretxabaleta son 100% de origen renovable.

Con el objetivo de avanzar en el compromiso de lucha contra el cambio climático se sigue avanzando en el cálculo de la huella de carbono para el Alcance 1 y 2 a nivel de grupo, obteniendo en el ejercicio los siguientes resultados:

Huella de carbono corporativa por fuentes 2023 en tCO2eq			
ALCANCE	SUBCATEGORÍA	FUENTE	TOTAL
ALCANCE 1: EMISIONES DIRECTAS DE GEI	1.1 FUENTES FIJAS	Gasóleo C	32.85
	1.1 FUENTES FIJAS	Gas Natural	56.19
	1.2 FUENTES MÓVILES	Gasolina	90.59
	1.4 EMISIONES FUGITIVAS	R-417A	0.00
ALCANCE 1: EMISIONES DIRECTAS DE GEI			179.63
ALCANCE 2: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI DE LA ELECTRICIDAD IMPORTADA	2.1 CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA	Renovable	0.00
		No renovable	433.28
ALCANCE 2: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI DE LA ELECTRICIDAD IMPORTADA			433.28
TOTAL (Market-based)			620.43

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 2024, tras trazar un plan de acción con el punto de vista de poder llegar a ser una organización NET-0.

Las medidas de reducción de emisiones de GEI adoptadas en 2023 comprenden entre otras:

- Posibles proyectos de colaboración a nivel de Grupo desde el área de Innovación.
- Formación de los responsables del sistema en materia de huella de carbono y estrategias para disminución de los efectos en el medioambiente.
- Uso de energía autoproducida por placas solares (Aretxabaleta, Alemania y Francia entre otras).

6.3.- Economía circular y prevención y gestión de residuos

(GRI 306-1, 306-2)

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.

Además, para la reducción de residuos de embalaje y el aprovechamiento de los mismos, todos los envíos de paquetería realizados por la organización a través de su almacén se realizan reutilizando tanto las cajas de cartón de acopio de materiales como los plásticos de burbujas de los mismos, con el fin de evitar el agotamiento de nuevos recursos naturales.

En cuanto a la reutilización de equipos sustituidos en algunos proyectos por solicitud de cliente, siempre y cuando su estado y garantía sean óptimos y no se trate de componentes considerados críticos para la operación de la máquina, estos son recolocados en nuevos proyectos o son entregados para su uso y aprovechamiento en el departamento de innovación. Previo a la chatarrización de los mismos, se procede a la donación de estos a quien proceda, ejemplo de ello, la donación de la CPU sustituida en Aretxabaleta a una empresa eléctrica de la zona. En 2023 se ha contabilizado la valorización de dichos residuos de cara a poder gestionar estos procesos desde el punto de vista de la sostenibilidad y la economía circular (ODS 12 producción y consumo responsable).

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.

En el caso de las filiales, estas gestionan la retirada de los residuos cumpliendo con la legislación correspondiente a cada país.

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 2023	
Peso total de los residuos peligrosos (Kg)	TOTAL
Vertedero	6.713
Peso total de los residuos no peligrosos (Kg)	TOTAL
Reciclaje / Reutilizado	33.467
Vertedero	104.794

Cabe destacar que dentro de la categorización de residuos de Mondragon 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.

En 2023 se han dedicado 29.651,25€ a la gestión de residuos generados en Aretxabaleta.

6.4.- Uso sostenible de los recursos

Agua

(GRI 303-1, 303-5)

En las instalaciones de Mondragón Assembly Group 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 en las instalaciones de Aretxabaleta, son las inspecciones de legionela realizados por una empresa externa de forma periódica, y el control de temperaturas realizado por el personal de instalaciones generales. No hay vertidos de agua más allá del agua corriente sanitaria. Además, dentro del grupo, el consumo de agua es directa desde la red de suministros municipales; en total se han consumido 5.908.750 l de agua en 2023. (ODS 6 agua limpia y saneamiento).

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. En 2023 la compra de estos materiales ha sido de 8.044.738€.

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 2023, el consumo de aluminio fue de 5.637.052€ y el consumo de acero fue de 6.578€ a nivel de grupo.

Otra de las materias primas empleadas es el cableado eléctrico y tornillería, empleado para el montaje de las máquinas, en 2023 se han gastado 510.159€ y 18.672.998€ respectivamente.

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

(GRI 305-5)

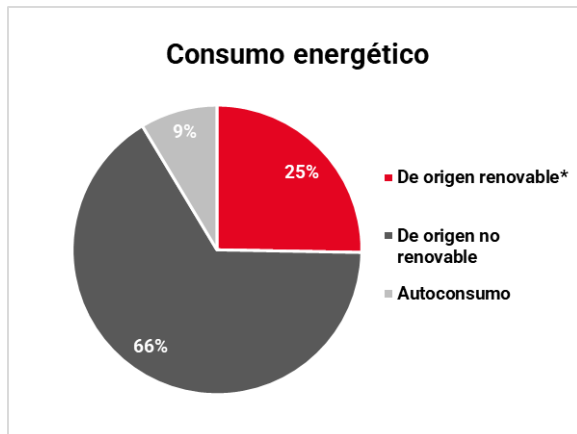
Mondragon Assembly S.Coop, cuenta con una instalación de paneles fotovoltaicos en el tejado de Aretxabaleta para su autoconsumo, con potencia de 100 kW instalados. Durante este año se ha podido aprovechar la instalación fotovoltaica instalada el año anterior en la fachada lateral del edificio de Aretxabaleta. Instalación con módulos BIPV por parte del área de innovación, utilizados para testeo del departamento y autoconsumo (ODS 7 energía asequible y no contaminante).

En las instalaciones de Alemania, se ha realizado una inversión importante para la instalación de un parque fotovoltaico en su cubierta de 286kW.

Desde inicios del 2021, se están llevando a cabo acciones de mejora de la eficiencia energética en las instalaciones de Aretxabaleta, ya que se obtuvo un nivel D (140) en consumo de energía primaria y un nivel C (23) de emisiones CO₂ al año.

Dentro de la organización, en 2023 se ha consumido la siguiente cantidad de energía, siendo un 34% de origen renovable o autoconsumo, un dato importante en comparación con el 6% de origen renovable del 2021. Esto se debe en gran medida a la

adquisición de Aretxabaleta de un contrato con la distribuidora para la compra de energía certificada de origen renovable.



CONSUMO ENERGÉTICO (kWh)	2023	2022
De origen renovable (kWh)	515.111	628.252
De origen no renovable (kWh)	1.356.325	1.297.190
Autoconsumo (kWh)	175.557	109.840
TOTAL	2.036.993	2.035.282
% origen renovable	%34	%36

Biodiversidad:

Dentro del análisis de aspectos ambientales que se realiza en Aretxabaleta, se contempla la posibilidad de afección a la biodiversidad en cuestiones relacionadas con la producción de maquinaria. Como principal foco tenemos identificado la creación de edificios de oficina y fabricación en zonas protegidas ambientales, siendo el riesgo muy bajo, ya que todas las instalaciones de Mondragon Assembly se encuentran fuera de zonas protegidas de biodiversidad, todas ellas en polígonos industriales. El segundo posible impacto vendría dado por el ruido generado en las instalaciones y su afección a la fauna local, siendo este riesgo muy bajo, ya que las emisiones sonoras de la actividad de ensamblaje y puesta a punto no genera un ruido continuo y las actividades son realizadas siempre en el interior de las instalaciones, evitando el ruido exterior.



7

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

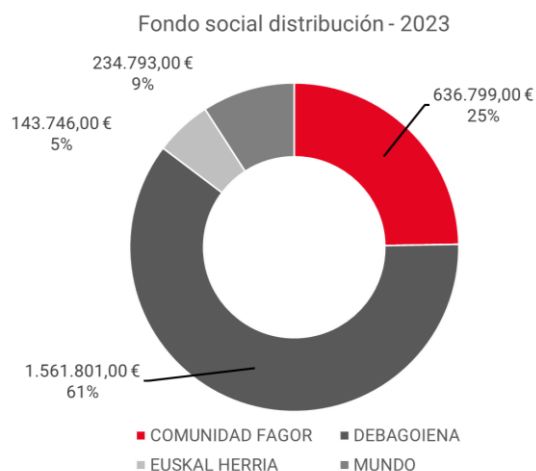
(GRI 2-23, 2-24, 201-1, 203-1, 203-2, 413-1)

Somos un grupo de cooperativas creadas para impulsar el desarrollo socioeconómico de la comarca de Debagoiena desde la solidaridad y la autoorganización comunitaria.

El nuevo siglo conlleva nuevos retos y es urgente que, al igual que las empresas, los territorios transiten hacia la sostenibilidad. Para ello, desde el Grupo Fagor impulsamos alianzas con el resto de agentes para recorrer este camino juntos, cooperando para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Eso coincide con el ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

Según establece la Ley de Cooperativas de Euskadi, las cooperativas tenemos que destinar el 10% de los beneficios anuales al Fondo Social. No obstante, en vez del 10% legal, en el Grupo Fagor destinamos un 12% a este fondo, como muestra de nuestro compromiso con los retos de la sociedad.

A través de este fondo, promovemos la autoorganización de la sociedad como palanca para el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En ese sentido, en 2023, hemos destinado 2.577.139 € desde el Fondo Social del Grupo Fagor a diferentes proyectos vinculados a las siguientes cuatro escalas.



7.1.- Pertenencia a asociaciones del sector y del entorno

(GRI 2-28)

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 2023, Mondragón Assembly ha colaborado con las siguientes fundaciones del entorno:

- GOIENER
- Cruz roja
- Mundukide
- Esku Hutsik

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

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 2023 a dicho fondo un total de 298.540 €**. 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 destinan 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.

7.2.- Desarrollo comunitario

Debagoiena 2030

"Impulsamos la transición hacia la sostenibilidad de la comarca de Debagoiena; y también contribuimos al desarrollo de las infraestructuras educativas."

Debagoiena 2030 es la red creada para impulsar el desarrollo sostenible del territorio donde están ubicadas la mayoría de las plantas productivas de las cooperativas del Grupo Fagor.

Con el convencimiento de que la transición de la comarca de Debagoiena hacia la sostenibilidad necesita de la colaboración entre diferentes agentes del valle (universidad, instituciones públicas, empresas y agentes sociales), en 2018 apostamos por impulsar la iniciativa Debagoiena 2030. Es una apuesta a largo plazo que, basándose en la colaboración entre agentes, tiene como objetivo principal dar respuesta a los retos definidos en el Pacto Verde Europeo. Trabaja para ello iniciativas y proyectos de diversa naturaleza. Las principales áreas que se recogen en el Pacto Verde Europeo y que Debagoiena 2030 considera prioritarias son las siguientes:

- La transformación de la industria hacia la economía circular.
- Transición energética.
- Movilidad sostenible e inteligente.
- Producción de alimentos locales.
- Vigilancia y recuperación de los ecosistemas y la biodiversidad.

A lo largo del año 2023 se ha puesto especial cuidado en trabajar el portfolio de la transición energética (ODS 7 energía asequible y no contaminante). Además de subvencionar este portfolio, hemos tenido especial implicación en el desarrollo de las comunidades energéticas. Nos hemos comprometido a ser socios colaboradores de las comunidades energéticas que se están creando en la comarca.

Ponemos a la disposición de estas nuestra experiencia en la administración y gestión de las cooperativas.

En total, en 2023, hemos destinado 74.664 € al proyecto debagoiena 2030.

Programa Elkarrekin Herrigintzan

Tal y como se ha mencionado en la introducción, para impulsar la comunidad cooperativa del Grupo Fagor, desde curso pasado se puso en marcha la herramienta Fagor Elkarrekin. En 2023 y con los datos del año pasado, hoy en día están registradas 927 personas.

En general, hemos publicado 24 iniciativas en la herramienta Fagor Elkarrekin. Entre estas iniciativas destacan: ofertas para el voluntariado; peticiones de donaciones (entre ellas, la recogida de fondos para ayudar a garantizar agua potable, productos de higiene y salud y asistencia psicosocial para las niñas y niños que sufren el impacto de la guerra de Ucrania); y hasta campaña de recogida de materiales.

A través de las 11 publicaciones restantes, por su parte, hemos trasladado a las personas socias información sobre las iniciativas y proyectos de diferentes agentes sociales. Además de ofrecer información, en ocasiones también hemos realizado sorteos relacionados con estas iniciativas, como en el caso del musical HAZIA. En total, hemos repartido 50 entradas dobles entre las personas socias del Grupo Fagor.

En total hemos destinado 3.180 € del Fondo Social a la financiación de las iniciativas del programa Fagor Elkarrekin.

Fomentar las asociaciones de carácter local

Parte de su distribución COFIP se destina a subvencionar la actividad de las diversas asociaciones que operan en las localidades en las que se ubican nuestras cooperativas.

7.3.- Compromiso con la educación

Gizabidea

A través de la Fundación Gizabidea, llevamos más de 40 años colaborando con los agentes educativos cooperativos del territorio ayudando en la financiación de las infraestructuras necesarias para ofrecer una educación de calidad en la comarca (ODS 4 educación de calidad). Durante todos estos largos años la Fundación Gizabidea ha trabajado especialmente en el desarrollo de la Universidad de Mondragón, entre otros motivos, porque ha entendido que la universidad es un agente estratégico para el desarrollo de la comarca y su tejido empresarial.

En 2023 continuamos con los convenios firmados con MGEP, HUHEZI y la Ikastola Arizmendi, detallando los proyectos a subvencionar en una década.

En total, en 2023, hemos destinado 586.983 € a la Fundación Gizabidea.

7.4.- Cooperación al desarrollo

Mundukide

Para responder a la vocación universal del cooperativismo y ayudar a los países en desarrollo a crear procesos endógenos de desarrollo comunitario, creamos hace más de diez años la Fundación Mundukide junto con otras cooperativas de MONDRAGON y varias Organizaciones No Gubernamentales locales (ODS 11 ciudades y comunidades sostenibles). Mundukide desarrolla su trabajo principalmente en Mozambique y Brasil, y lleva años promoviendo, en coherencia con la filosofía cooperativa, el desarrollo endógeno de sus comunidades.

Somos parte del Patronato y participamos activamente en los retos de la Fundación. Además de financiar su actividad, las personas socias de nuestras cooperativas tienen la posibilidad de participar como cooperantes en los países donde Mundukide tiene programas.

En el año 2023 hemos destinado 234.793 € a la Fundación Mundukide, como muestra de nuestro compromiso con la ODS. 1. Fin de la pobreza.

Garabide

Garabide es una entidad que colabora en los procesos de recuperación de las lenguas minoritarias (ODS 4 educación de calidad, ODS 10 reducción de las desigualdades), compartiendo los aprendizajes del proceso de recuperación del euskera con los procesos de otros países y aprendiendo a su vez de sus experiencias. Trabaja con estas comunidades para enriquecer su desarrollo socioeconómico con el proceso de recuperación de su lengua.

En el año 2023 hemos destinado 1.272 € a la asociación Garabide.

7.5.- Comunidad Fagor

Queremos que el compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible no sólo sea un compromiso institucional, sino también de las personas que formamos parte del Grupo Fagor. Para ello ofrecemos diferentes oportunidades de participación a nuestras personas.

El Comité de Transformación Social, compuesto por representantes de las cooperativas, es el órgano responsable de trabajar esta línea, siendo los compromisos definidos a principios del año pasado los siguientes:

- Reforzar el proyecto Fagor Mugi para impulsar que los desplazamientos al trabajo de las personas del Grupo Fagor se hagan de forma más sostenible.
- Incidir en los hábitos de consumo individual, dando visibilidad a proyectos que nos rodean y fomentando la compra responsable, entre otros aspectos; y también ofrecer información sobre las comunidades que están surgiendo en torno al consumo de energía (las que se están formando a nivel local y comarcal).
- Seguimiento de proyectos centrados en la inclusión social y análisis de las posibilidades de participación en los mismos.
- A través del Fondo Social del Grupo Fagor, reforzar las vías de colaboración que tenemos establecidas con diferentes agentes sociales, diseñando un nuevo proceso de distribución de una parte de este fondo, invitando a las asociaciones de todo el País Vasco a participar en las mismas y creando vías para que las personas del Grupo Fagor puedan decidir qué proyectos ayudar.

Para responder a todo esto, a principios del curso pasado se lanzó una nueva herramienta digital para impulsar la comunicación interna y la participación de las personas del Grupo Fagor, y de ahí nació la herramienta Fagor Elkarrekin. Herramienta en la que actualmente Mondragón Assembly participa.

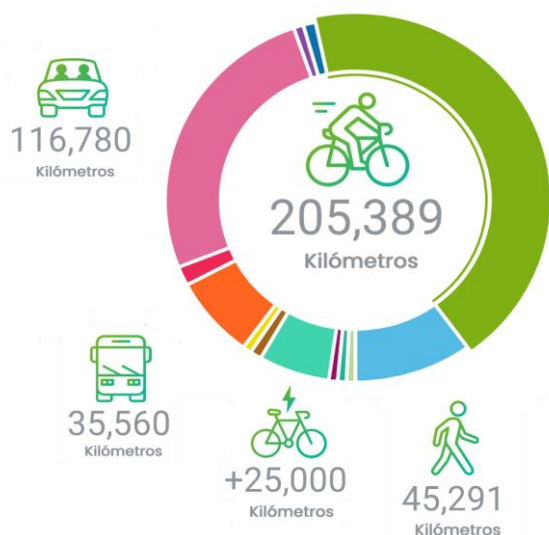
Algunas de las iniciativas mencionadas responden directamente a la activación de las personas socias.

Fagormugi

En 2020 pusimos en marcha la iniciativa Fagor Mugi para impulsar la movilidad sostenible en los desplazamientos de casa al centro de trabajo (ODS 13 acción por el clima). Desde entonces, en total, son 413.106 km los realizados por las personas socias y trabajadoras del Grupo Fagor en un medio de transporte más sostenible (de los cuales casi la mitad han sido en bicicleta).

Repartimos algunos incentivos para premiar el esfuerzo de las personas usuarias a través del programa Fagor Mugi. En 2023, un total de 130 personas usuarias han recibido algún premio por los puntos obtenidos. El premio más solicitado ha sido la carga de dinero del billete Mugi, utilizado en medios de transporte públicos de Gipuzkoa.

Para financiar el programa Fagor Mugi hemos destinado 3.599 € del Fondo Social en 2023.



7.6.- 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.

DATOS ECONOMICOS	DATO 2023
BENEFICIOS EN CIERRE DE EJERCICIO	4.694.215
IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS PAGADOS	1.454.894
SUBVENCIONES PUBLICAS RECIBIDAS	2.828.083

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 las 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
Mondragón Assembly, S.Coop.	España	0
Mondragón Assembly, S.A. de CV	México	567.730
Mondragón Assembly, S.A	Francia	364.608
Mondragón Assembly do Brazil	Brasil	0
Mondragón Assembly Kunshan Co. Ltd	China	0
Mondragón Assembly GMBH	Alemania	415.573
Mondragón Assembly Tunisia	Túnez	0
Mondragón Assembly USA	Estados Unidos	0
Mondragón Assembly India	India	0
SFK	España	0
Quinhuangdao Visual Equipment	China	106.983
TOTAL gasto devengado por impuesto de Sociedades		1.454.894

8

PROCEDIMIENTO DE ELABORACIÓN DEL 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 2023 al 31 de Diciembre de 2023, 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 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
- Naciones Unidas (planes de desarrollo sostenible)

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

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
Desempeño económico - Solidez financiera	Ética, anticorrupción e integridad en los negocios Aplicación de las mejores prácticas en Gobierno corporativo	Calidad del empleo Formación y desarrollo profesional Seguridad y salud en el trabajo	Energía Gestión eficiente de recursos	Innovación	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/Omisiones	Estándares GRI relacionados y otros indicadores no GRI
Información general			
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo	2.5.- Nuestra actividad	2-1 Detalles organizacionales
		2.4.- Presencia mundial En este informe se reportan datos de las empresas fabricantes, no incluyendo datos de las filiales comerciales ni de SFK, una empresa del grupo sin actividad, solo participativa. Por otro lado, Mondragon Assembly participa en la empresa Quinhuangdao Visual Automation Co Ltd. De China, este año, además de en materia financiera, también se ha incluido en este informe.	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad
		2.3.- Nuestro modelo de negocio 2.5.- Nuestra actividad	2-6 a. Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales
		3.1.- Visión del entorno: contexto económico y sectorial	No GRI, contexto operacional (económico y sectorial)
	Presencia geográfica	2.4.- Presencia mundial	2-1d. Detalles organizacionales
	Objetivos y estrategias de la organización	3.2.- Plan estratégico 2021-2024 1.- Carta del director General	No GRI, objetivos y estrategias 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	3.1.- Visión del entorno: contexto económico y sectorial	NO GRI: Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	
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	Declaración de uso 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	La información contenida en el presente Estado de información no financiera 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/Omisiones	Estándares GRI relacionados y otros indicadores no GRI
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	3-3 Gestión de los temas materiales (en relación con el medio ambiente) 2-23 Compromisos y políticas
	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	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas
	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	(2-25) Procesos para remediar impactos negativos
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	2-23 Compromisos y políticas
	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	2-25 Procesos para remediar impactos negativos
		6.2.- Cambio climático	No GRI, medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones
		6.1.- Sistema de gestión ambiental. Se ha analizado como impacto ambiental no siendo significativo. Las fuentes de contaminación acústica se encuentran dentro de los límites legales establecidos.	No GRI, medidas para prevenir, reducir o reparar la contaminación acústica
		Las fuentes de contaminación lumínica se encuentran dentro de los límites legales establecidos.	No GRI, medidas para prevenir, reducir o reparar la contaminación lumínica
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	301-2 Insumos reciclados
		6.3.-Economía circular y prevención y gestión de residuos	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos
		6.3.-Economía circular y prevención y gestión de residuos	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos
		6.3.-Economía circular y prevención y gestión de residuos	306-4 Residuos no destinados a eliminación
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	No aplicable, en las instalaciones se facilita zona de comedor pero no se cuenta con catering.	No GRI, acciones para combatir el desperdicio de alimentos
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	6.4.- Uso sostenible de recursos	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido
		6.4.- Uso sostenible de recursos	303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua
		6.4.- Uso sostenible de recursos	303-3 Extracción de agua

8. Procedimiento de elaboración del informe

		6.4.- Uso sostenible de recursos	303-5 Consumo de agua																																								
	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	<p>6.4.- Uso sostenible de recursos</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>COMPRA</th> <th>TIPO</th> <th>Renovables</th> <th>No renovables</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">MATERIAS PRIMAS (€)</td> <td>Aluminio</td> <td>5.637.052</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>Acero</td> <td>6.578</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>5.643.630</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">PIEZAS SEMI-FABRICADAS (€)</td> <td>Integran en producción</td> <td>6.942.639</td> <td>1.102.099</td> </tr> <tr> <td>Cableado</td> <td>260.159</td> <td>250.000</td> </tr> <tr> <td>Tornillería y otros</td> <td>18.571.146</td> <td>101.852</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>25.773.944</td> <td>1.453.951</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">MATERIALES DE ENVASADO (€)</td> <td>Metales</td> <td>50.256</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>Madera</td> <td>195.962</td> <td>4.629</td> </tr> <tr> <td>Plástico</td> <td>5.271</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>251.588</td> <td>4.629</td> </tr> </tbody> </table>	COMPRA	TIPO	Renovables	No renovables	MATERIAS PRIMAS (€)	Aluminio	5.637.052	-	Acero	6.578	-	TOTAL	5.643.630	-	PIEZAS SEMI-FABRICADAS (€)	Integran en producción	6.942.639	1.102.099	Cableado	260.159	250.000	Tornillería y otros	18.571.146	101.852	TOTAL	25.773.944	1.453.951	MATERIALES DE ENVASADO (€)	Metales	50.256	-	Madera	195.962	4.629	Plástico	5.271	-	TOTAL	251.588	4.629	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen
COMPRA	TIPO	Renovables	No renovables																																								
MATERIAS PRIMAS (€)	Aluminio	5.637.052	-																																								
	Acero	6.578	-																																								
	TOTAL	5.643.630	-																																								
PIEZAS SEMI-FABRICADAS (€)	Integran en producción	6.942.639	1.102.099																																								
	Cableado	260.159	250.000																																								
	Tornillería y otros	18.571.146	101.852																																								
TOTAL	25.773.944	1.453.951																																									
MATERIALES DE ENVASADO (€)	Metales	50.256	-																																								
	Madera	195.962	4.629																																								
	Plástico	5.271	-																																								
	TOTAL	251.588	4.629																																								
	Consumo, directo e indirecto, de energía	6.4.- Uso sostenible de recursos	302-1 Consumo energético dentro de la organización																																								
		6.4.- Uso sostenible de recursos	302-2 Consumo energético fuera de la organización																																								
		6.4.- Uso sostenible de recursos	302-3 Intensidad energética																																								
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	6.4.- Uso sostenible de recursos	302-4 Reducción del consumo energético																																								
	Uso de energías renovables	6.4.- Uso sostenible de 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 3.1.- Visión del entorno: contexto económico y sectorial	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático																																								
		6.2.- Cambio climático	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)																																								
		6.2.- Cambio climático	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)																																								
		6.2.- Cambio climático En 2022 se miden alcance 3 a nivel de Aretxabaleta, con intención de iniciar las mediciones a nivel de grupo para 2025	305- 3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)																																								
		No disponible	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI																																								
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	6.2.- Cambio climático	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	305-5 Reducción de las emisiones																																								
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	6.4.- Uso sostenible de los recursos	No GRI, medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad																																								
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	6.4.- Uso sostenible de los recursos	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																																								
		6.4.- Uso sostenible de los recursos 6.1.- Sistema de gestión ambiental	304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad																																								

8. Procedimiento de elaboración del informe

Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad		Capítulo de referencia/Omisiones	Estándares GRI relacionados y otros indicadores no GRI																							
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 4.2.- Código de conducta 4.4.- compromiso con los derechos humanos	3-3 Gestión de los temas materiales (en relación a las cuestiones de personal) 2-23 Compromisos y políticas																							
	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 4.2.- Código de conducta 4.4.- compromiso con los derechos humanos	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas																							
	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	4.2.- Código de conducta 4.3.- Lucha contra la corrupción y el soborno 4.4.- compromiso con los derechos humanos 5.1.- La solidaridad como base	(2-25) Procesos para remediar impactos negativos																							
Empleo	Número total y distribución de empleados atendiendo a criterios representativos de la diversidad (sexo, edad, país, etc.)	5.1.- La solidaridad como base	2-7a. Empleados (más desglose edad)																							
		4.1.- Gobierno cooperativo	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	2-7b. Empleados																							
	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	NO GRI, Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional																							
	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																							
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>EDAD</th> <th>MOD</th> <th>MOI</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">MU</td> <td><30</td> <td>35.714,02</td> <td>33.045,80</td> </tr> <tr> <td>31-50</td> <td>39.445,38</td> <td>39.674,60</td> </tr> <tr> <td>>50</td> <td>54.969,46</td> <td>55.610,20</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">HO</td> <td><30</td> <td>26.348,77</td> <td>36.105,59</td> </tr> <tr> <td>31-50</td> <td>38.623,94</td> <td>51.845,56</td> </tr> <tr> <td>>50</td> <td>45.454,59</td> <td>38.896,94</td> </tr> </tbody> </table> <p>MOI: Mano de obra indirecta MOD: Mano de obra directa</p> <p><30 años: Constituyen un grupo pequeño de los cuales no todos han trabajado el año al completo, debido a la alta tasa de nuevas incorporaciones para puestos de MOD, tanto para mujeres como para hombres.</p> <p>31-50 años: Entre los hombres de este grupo se encuentran personas que se encuentran en puestos de responsables, lo cual eleva la diferencia entre hombres y mujeres, ya que de las mujeres MOI en esta franja, muchas cuentan con puestos de responsabilidad.</p> <p>>50 años: Los hombres de esta franja cuentan con puestos de directivos mientras las mujeres en su mayoría con puestos técnicos y responsables.</p>		EDAD	MOD	MOI	MU	<30	35.714,02	33.045,80	31-50	39.445,38	39.674,60	>50	54.969,46	55.610,20	HO	<30	26.348,77	36.105,59	31-50	38.623,94	51.845,56	>50	45.454,59	38.896,94
	EDAD	MOD	MOI																							
MU	<30	35.714,02	33.045,80																							
	31-50	39.445,38	39.674,60																							
	>50	54.969,46	55.610,20																							
HO	<30	26.348,77	36.105,59																							
	31-50	38.623,94	51.845,56																							
	>50	45.454,59	38.896,94																							
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	5.1.- La solidaridad como base	2-21 Ratio de compensación total anual																								

8. Procedimiento de elaboración del informe

		5.1.- La solidaridad como base	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	2-19 Políticas de remuneración
		5.1.- La solidaridad como base	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	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	No GRI, políticas de desconexión laboral
Empleados con discapacidad	5.2.- Igualdad y conciliación	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	
Organización del tiempo de trabajo	Organización del tiempo de trabajo	5.1.- La solidaridad como base	No GRI, organización del tiempo de trabajo
	Número de horas de absentismo	5.4.- Gestionamos la salud de nuestras personas	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 y conciliación	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
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales, desagregado por sexo	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	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés (equipo humano)
		5.1.- La solidaridad como base. 3 meses de preaviso en cambios de disfrute de vacaciones en días de calendario Plazos de preaviso ante baja voluntaria de trabajo, se cumple lo establecido por la ley laboral y el convenio de metal de Gipuzkoa, y en el caso de los socios lo establecido por la ley de cooperativas	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	2-30 Convenios 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
5.1.- La solidaridad como base		403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	

8. Procedimiento de elaboración del informe

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 y conciliación	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 y conciliación	2-22 Compromisos y políticas
		5.2.- Igualdad y conciliación	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas
	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 y conciliación	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados
	La integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	5.2.- Igualdad y conciliación	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 y conciliación	2-23 Compromisos y políticas
		5.2.- Igualdad y conciliación	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas
5.2.- Igualdad y conciliación		406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	

8. Procedimiento de elaboración del informe

Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad	Capítulo de referencia/Omisiones	Estándares GRI relacionados y otros indicadores no GRI	
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	3-3 Gestión de los temas materiales (en relación a los derechos humanos) 2-23 Compromisos y políticas
	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		2-24 Incorporación de los compromisos y políticas
	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	(2-25) Procesos para remediar impactos negativos
	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	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos
		4.4.- Compromiso con los derechos humanos	412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos
		4.4.- Compromiso con los derechos humanos	412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos
		4.4.- Compromiso con los derechos humanos.	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales
	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	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes
		4.4.- Compromiso con los derechos humanos	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio
		4.4.- Compromiso con los derechos humanos	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas

8. Procedimiento de elaboración del informe

Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad		Capítulo de referencia/Omisiones	Estándares GRI relacionados y otros indicadores no GRI
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.- Luchas contra la corrupción y el soborno	3-3 Gestión de los temas materiales (en relación a la corrupción y el soborno) 2-23 Compromisos y políticas
	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.- Luchas contra la corrupción y el soborno	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas
	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.- Luchas contra la corrupción y el soborno	(2-25) Procesos para remediar impactos negativos
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	4.3.- Luchas contra la corrupción y el soborno	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes
		4.3.- Luchas contra la corrupción y el soborno	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	4.3.- Luchas 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

8. Procedimiento de elaboración del informe

Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad		Capítulo de referencia/Omisiones	Estándares GRI relacionados y otros indicadores no GRI
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	3-3 Gestión de los temas materiales 2-23 Compromisos y políticas
	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	3-3 Gestión de los temas materiales 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas
	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	(2-25) Procesos para remediar impactos negativos
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	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés
	Acciones de patrocinio y asociación	7.- Somos un grupo que impulsa el desarrollo comunitario	2-28 Afiliación a asociaciones
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	2-25 Procesos para remediar impactos negativos
		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 nuestra prioridad	2-25 Procesos para remediar impactos negativos
		3.5.- La calidad es nuestra prioridad	416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios
		3.5.- La calidad es nuestra prioridad	417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y su resolución	3.5.- La calidad es nuestra prioridad	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos
		3.5.- La calidad es nuestra prioridad No se han detectado casos de incumplimientos.	416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios
		3.5.- La calidad es nuestra prioridad	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente
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

8.5.- Verificación externa