MONDRAGON ASSEMBLY

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD

2024

[abril 2025]

CARTA DEL DIRECTOR GENERAL 2
QUIENES SOMOS 5
1.1- Misión, visión y valores 6
1.2.- Nuestro modelo de negocio 7
1.3.- Presencia mundial 7
1.4.- Nuestra actividad 7
1.7.- Lo que nos diferencia 8
SOMOS UN GRUPO COMPETITIVO E INNOVADOR 10
2.1.- Visión del entorno: contexto económico y sectorial 11
2.2.- Plan Estratégico 2021-2024 11
2.3.- Sistemas integrados de gestión 13
2.4.- Nuestra estrategia de innovación 14
2.5.- La calidad es nuestra prioridad 15
2.6.- Nuestras empresas proveedoras 15
Tampoco se detectaron riesgos significativos en derechos humanos, como trabajo infantil o forzoso 16
2.6.- La seguridad de usuario es nuestra prioridad 16
SOMOS UN GRUPO DEMOCRÁTICO ARRAIGADO AL TERRITORIO 17
3.1.- Modelo cooperativo 18
3.2.- Código de conducta 19
3.3.- Lucha contra la corrupción y el soborno 20
3.4.- Compromiso con los derechos humanos 21
SOMOS UN GRUPO QUE CUIDA A SUS PERSONAS 22
4.1.- La solidaridad como base 23
4.2.- Igualdad y conciliación 26
4.3.- Favorecemos el desarrollo de nuestras personas 27
4.4.- Gestionamos la salud de nuestras personas 28
4.5.- Compromiso con el Euskera 30
SOMOS UN GRUPO COMPROMETIDO CON EL PLANETA 31
5.1.- Sistema de gestión ambiental 32
5.2.- Cambio climático 32
5.3.- Economía circular y prevención y gestión de residuos 33
5.4.- Uso sostenible de los recursos 34
SOMOS UN GRUPO QUE IMPULSA EL DESARROLLO COMUNITARIO 36
6.1.- Pertenencia a asociaciones del sector y del entorno 37
6.2.- Desarrollo comunitario 37
6.3.- Compromiso con la educación 38
6.4.- Cooperación al desarrollo 38
6.5.- Comunidad Fagor 38
6.6.- Información fiscal 39

CARTA DEL DIRECTOR GENERAL

(GRI 2-22)

El año 2024 ha estado marcado en Mondragon Assembly (a partir de ahora MA) por la carga de trabajo y volumen alto de ventas. También se ha mantenido nivel alto de captaciones de pedidos, en casi todas las plantas y negocios, con lo que terminamos el año con muy buena cartera de pedidos para el 2025.

El año 2023 supuso un año de muchas captaciones de pedidos, los cuales ha habido que fabricar y entregar durante el 2024. El nivel de ventas del 2024 son niveles de récord históricos dentro de MA, tanto a nivel de Grupo, pero en general hemos tenido ventas históricas en casi todas las plantas y negocios. A pesar de la alta carga de trabajo, se ha conseguido mantener la eficiencia de fabricación consiguiendo buenos márgenes en los proyectos, la satisfacción general de los clientes y excelentes resultados a nivel de grupo.

Es de destacar los proyectos coordinados por la filial de Alemania, proyectos especiales de líneas para la fabricación del "cell contact plate" para una batería de una plataforma nueva de coche eléctrico para un fabricante de primer nivel. Entre el 2023 y 2024 se captaron proyectos para Alemania, China, México y EE. UU.; con un volumen de negocio extraordinario por lo que se ha tenido que distribuir la fabricación entre varias filiales ya que una sola no podía dar respuesta a semejante volumen. En la fabricación han participado la filial de Alemania, la de Francia, la de China, la de Aretxabaleta y la de México. La primera línea se entregó en Alemania en diciembre del 2024, la línea de China está prevista que se entregue en enero del 2025, la línea de México y EE. UU. se entregarán a lo largo del 2025. Durante el 2025 habrá mucho trabajo en la puesta a punto en casa del cliente y en el "ramp-up" de producción de las líneas, por lo que seguiremos con nivel alto de carga de trabajo, pero hasta la fecha el desarrollo de los proyectos coordinando todas las filiales está siendo satisfactoria.

Durante el 2024 también se ha reflexionado y definido sobre los retos de Mondragon Assembly Group (a partir de ahora MAG) para el futuro, definiendo el Plan Estratégico 2025-2028 (PE2528), el cual se prevé aprobar en enero del 2025.

Viendo la evolución y el crecimiento importante que ha tenido MAG durante los últimos años, y los cambios que eso ha generado en la organización; viendo también el entorno de cambios e incertidumbres permanentes, los cambios sociales y digitales del entorno; se apostó por una reflexión profunda y participativa, con lo que se ha invertido mucho tiempo y se ha involucrado a muchas personas, tanto de Aretxabaleta como de las filiales, con el objetivo de reflexionar en conjunto y conseguir un PE2528 consensuado y alineado entre todos. Ha sido un esfuerzo importante que ha realizado la organización, pero que ha merecido mucho la pena, sobre todo por haber contribuido de forma importante al alineamiento, la cohesión y el sentimiento de Grupo (ver más detalles sobre el proceso y el resultado en el documento).

Por todo ello, se ha finalizado el año con 676 personas en todo el grupo (20 personas más que el año anterior). Gracias a las nuevas incorporaciones y al personal ya disponible, se ha podido dar respuesta a los grandes proyectos que se han captado.

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 aspecto 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 2024 se ha dado la oportunidad a más de 19 alumnos con diferentes dedicaciones, trabajos y modalidades. Además, 7 estudiantes del curso anterior han pasado a formar parte de la plantilla en 2024.

Por otro lado, siguiendo nuestros valores y principios cooperativos de contribuir a lo local en 2024 hemos seguido colaborando estrechamente con nuestros proveedores locales (el 79,80% 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.

Es por ello que, desde el inicio del 2024, se consagró el comité de Sostenibilidad; comité creado para dar respuesta a los ejercicios y retos que se avecinan y requieren de esfuerzos de toda la empresa. A su vez, también se aceptó, a inicios de año, la política de sostenibilidad de Mondragon Assembly. En él se adoptan medidas para responder en el ámbito de la sostenibilidad a todos los retos que la empresa tendrá de soportar.

1

QUIENES SOMOS

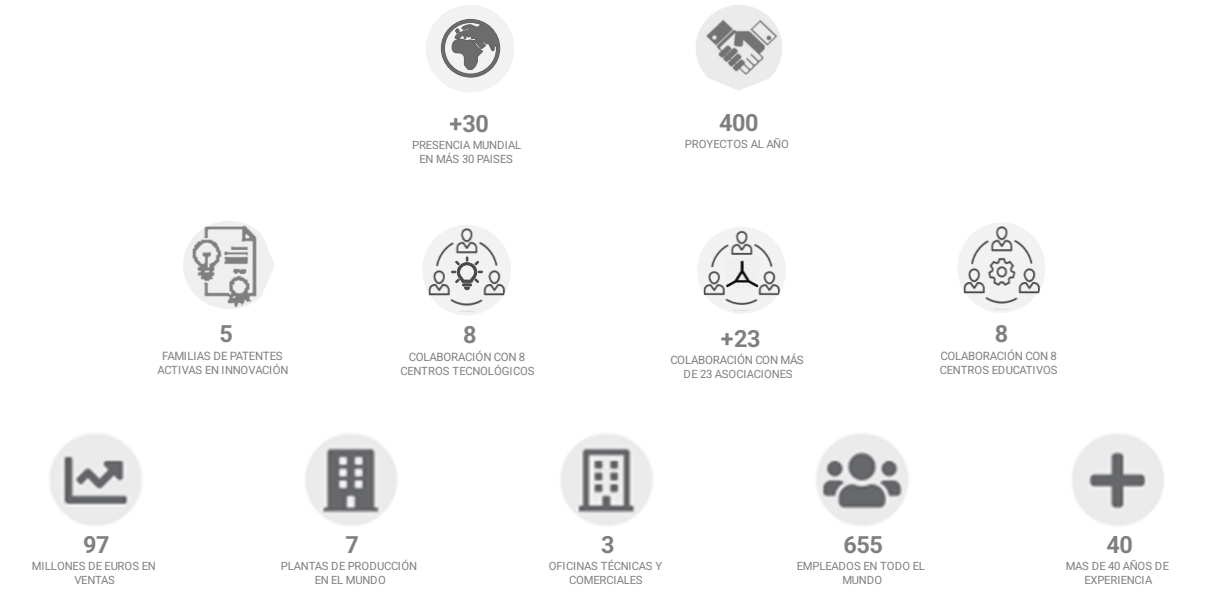
(GRI 2-1, 2-2, 2-6)

"Mondragon Assembly es un referente mundial en el sector de equipos y líneas automáticas de ensamble. Somos especialistas en el diseño, fabricación e instalación de una amplia variedad de equipos para automatización de procesos de ensamble."

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

Mondragon Assembly S.Coop. es la 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.



*Datos correspondientes al ejercicio 2024

1.1- 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

1.2.- Nuestro modelo de negocio

(GRI 2-6)

Nuestras 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.

1.3.- Presencia mundial

Mondragon Assembly es un grupo internacional con una sólida trayectoria en la automatización de procesos industriales. Fundada en 1977 como cooperativa en Aretxabaleta (Gipuzkoa), la empresa ha evolucionado hasta convertirse en un actor global con presencia en cuatro continentes. A día de hoy, está formada por siete plantas productivas y tres oficinas técnicas-comerciales distribuidas por el mundo, lo que le permite operar de forma cercana a sus clientes, entender las particularidades de cada mercado y ofrecer soluciones personalizadas. Esta estructura internacional se articula desde la sede central en Aretxabaleta, coordinando un modelo de negocio que integra la producción, la innovación, el servicio al cliente y el compromiso social.

1.4.- 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.

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

1.7.- 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 el 40% trabaja 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. 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.

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. 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 complemente las prestaciones de jubilación pública reconocida por la seguridad social. Junto con estas prestaciones de jubilación también gestiona las referidas a la viudedad u orfandad de los mutualistas.

Parte de las aportaciones realizadas 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.

2

SOMOS UN GRUPO COMPETITIVO E INNOVADOR

2.1.- Visión del entorno: contexto económico y sectorial

El año 2024 ha estado marcado en Mondragon Assembly Grupo (MAG) por la carga de trabajo y volumen alto de ventas. También se ha mantenido nivel alto de captaciones de pedidos, en casi todas las plantas y negocios, con lo que terminamos el año con muy buena cartera de pedidos para el 2025:

- El año 2023 supuso un año de muchas captaciones de pedidos, los cuales ha habido que fabricar y entregar durante el 2024. 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 han hecho más que subir gracias a la excelente reacción de todo el equipo.

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

- El mercado de la automoción, que ha seguido mostrando una recuperación significante; 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 todas las plantas hemos conseguido superar todas esas dificultades y se ha conseguido terminar el ejercicio 2024 con resultados de récord, debido al gran trabajo y esfuerzo de sus socios y colaboradores.

Con base en este análisis de contexto económico y sectorial se han identificado las siguientes debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades: **(Resumen tipo texto)**

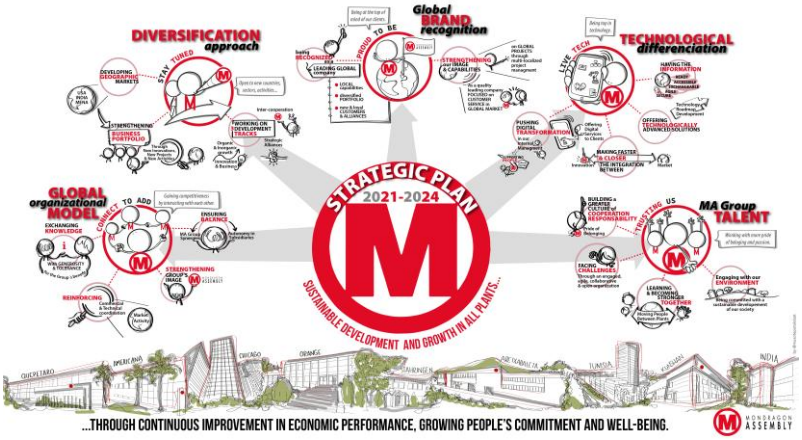
Debilidades	Fortalezas
GENERACION DE EMISIONES	EMPLEO SEGURO Y DE CALIDAD
GENERACION DE RESIDUOS	MODELO DE NEGOCIO COOPERATIVISTA
RETENCION Y ATRACCION DE TALENTO	INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA
FALTA DE PERFILES ESPECÍFICOS EN EL MERCADO	PRESENCIA INTERNACIONAL
Amenazas	**Oportunidades**
RIESGOS DE TRANSICION CLIMATICA	RECICLABILIDAD
ENDURECIMIENTO DE LA LEGISLACION	NUEVAS DEMANDAS DE CLIENTES
PROBLEMAS GEOPOLITICOS	AVANCES TECNOLÓGICOS
CIBERSEGURIDAD	

2.2.- 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.

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.



Evaluación del Plan Estratégico 21-24:

En general se han dado avances importantes en los retos definidos, hay que tener en cuenta también que el 2021-2024 ha sido un periodo de gran crecimiento en ventas y en volumen de trabajo, lo que ha condicionado en parte el desarrollo y avance de los retos y objetivos cualitativos establecidos; pero aun así la valoración es positiva.

Destacamos especialmente positivos los avances en el reto de organización global, diversificación y atracción y retención del talento.

Es constatable el interés, la voluntad y el aumento de interacciones a nivel de Grupo, sobre todo en áreas funcionales (RRHH, Finanzas, Compras) pero también en el ámbito técnico y comercial, iniciando procesos de coordinación e intercambio de experiencias que enriquecen a todos. Es de destacar también el sentimiento y la cooperación a nivel de Direcciones de plantas y negocios, lo cual se pudo visualizar y constatar durante el desarrollo de la reflexión estratégica 2025-2028.

En el ámbito de diversificación también se han realizado esfuerzo y se ha invertido tiempo y dinero, no siempre con resultados tangibles (ha habido varios estudios de diversificación que no se han concretado en negocio, por concluir que no eran viables), pero sí se ha conseguido abrir vías en nuevos negocios, Es de destacar también que desde los negocios se ha buscado diversificar en aplicaciones, específicamente en el sector del almacenaje eléctrico (baterías) o en aplicaciones especiales de módulos solares.

En cuanto a la atracción y retención, a pesar de que sufrimos rotaciones no deseadas, se ha podido responder a las necesidades de crecimiento de forma adecuada, y se están consolidando dinámicas y procesos de formación, de autodesarrollo, de flexibilidad en la jornada, de promoción, etc.

Consideramos también que se han conseguido avances positivos, sobre todo cualitativos, en el reto de Reconocimiento de Marca, por una lado en la comunicación externa, consiguiendo seguimiento y visibilidad importante en el mercado, por otro por la confianza mostrada por muchos clientes en las capacidades y propuestas de MA Grupo; y en el reto de Diferenciación tecnológica, sobre todo en el desarrollo de nuevas soluciones para el sector fotovoltaico, en la consecución y puesta en marcha de proyectos de I+D, y en los avances conseguidos en la digitalización.

Es de destacar también que los retos del plan estratégico 2021-2024 definidos han estado permanentemente presentes en la elaboración de los Planes de Gestión anuales, y el seguimiento y evaluación periódica realizado a la consecución de los retos y cumplimiento de los objetivos definidos en el mismo.

RETO 01 MODELO ORGANIZACIÓN GLOBAL:

En este periodo 2021-2024, se ha logrado un avance significativo en la coordinación comercial, financiera, de recursos humanos y de compras, quedando pendiente la coordinación técnica entre filiales. Con el Comité Comercial del Grupo mostrando progresos notables, la coordinación entre MAA, MAQ y MAK ha fluido excepcionalmente, al igual que la coordinación de ventas entre Visual y MAA. Además, se ha llevado a cabo una formación comercial global en julio de 2023 y se ha definido la estrategia comercial en MAA, con un inicio en MAQ.

RETO 02 DIVERSIFICACIÓN:

La constante búsqueda de diversificación nos ha permitido llegar a operar en Estados Unidos, con un equipo en crecimiento y desarrollo, y los pedidos y proyectos están superando las expectativas. Se han iniciado las primeras actividades de diversificación en el sector solar con proyectos innovadores como IZPITEK, EKIPV y EGUZKI. Por otra parte, la diversificación de clientes y mercados desde MAA también ha comenzado con la definición de una estrategia de ventas. Sin embargo, el desarrollo de los mercados de India y MENA aún no ha comenzado, lo que representa un área pendiente de desarrollo.

RETO 03 RECONOCIMIENTO MARCA/ MERCADO:

Ahora somos una marca más (y mejor) conocida globalmente, habiendo definido nuestra propuesta de valor, promoviendo servicio global, con un plan de comunicación más que satisfactorio. Las alianzas comerciales han mostrado buenos resultados, con cooperaciones efectivas con empresas como Orkli, Ederlan, o Schneider. Además, se han promovido proyectos

globales con nuevos clientes como HUF y ELRINKLINGER, y se está trabajando con empresas como MARELLI, TE, SCHNEIDER, MAHLE, BOURGEOIS y M&H.

RETO 04 DIFERENCIACIÓN TECNOLOGICA:

Durante este periodo, MA ha avanzado en el desarrollo de soluciones tecnológicamente avanzadas. Culpa de ello tienen la digitalización interna que se ha dado y la hoja de ruta de producto que ha definido el negocio de solar. Además, se está desarrollando nuevo equipamiento, como el labo TS y el ECA MTS. Sin embargo, aún queda mucho por hacer para acelerar la transformación digital y acercar la innovación al mercado. Todo ello para poder estar en la punta de lanza.

RETO 05 ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DE TALENTO:

Seguimos desarrollando un entorno de trabajo y cooperación más que positivo. Prueba de ello son los resultados obtenidos en la encuesta sobre la cultura de MA realizada al grupo, la creación de planes de mejora y acción en base al bienestar de nuestros empleados o El intercambio de personas entre plantas que está en marcha, especialmente en el negocio solar, con movimientos de personal entre India, Túnez, el País Vasco, China y Estados Unidos.

2.3.- 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, 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 2024, el Grupo Mondragon Assembly sigue avanzando en la optimización de los sistemas de gestión. Desde el año pasado, las cinco plantas productivas ya cuentan con la certificación ISO 9001 en calidad, siendo la planta de China último en conseguirlo (2023).

2.4.- 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."

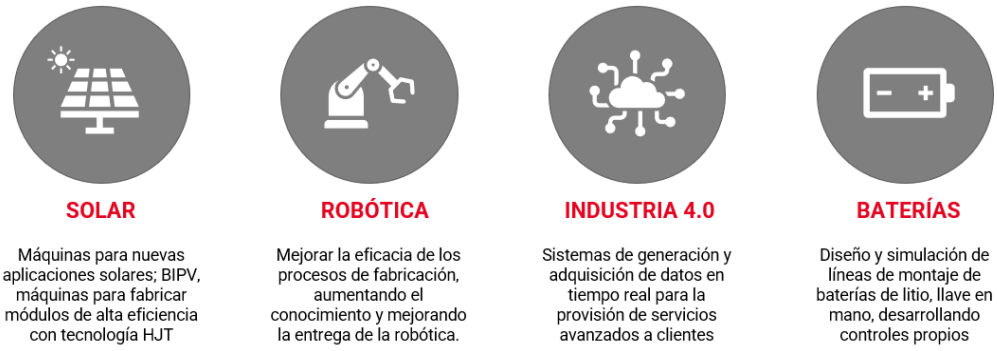
(GRI 3-3)

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.

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 2024 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 2024, Mondragón Assembly S.Coop ha invertido 4.696.272€ en innovación, lo que ha supuesto un 9,7% de la facturación.

En lo referente a las subvenciones públicas, 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 2024 asciende a 4.346.538€, de las cuales 3.544.909€

corresponden a subvenciones otorgadas en la sociedad matriz con sede social en España. Entre los principales campos de investigación se encuentran:



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/

2.5.- 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 los 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 las líneas y la calidad de todos los procesos a través de la auto certificación y/o la colaboración con empresas e instituciones que acreditan la calidad de los productos.

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

Gracias al carácter innovador de Mondragón Assembly, honesto, transparente, centrado en el cliente y de excelencia en la gestión, se ha ganado la confianza de 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.

2.6.- Nuestras empresas proveedoras

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

El trabajo cotidiano se basa en la colaboración con proveedores, ya que entiende que **son un gran aliado a la hora de ofrecer la mejor solución a los clientes**. Mondragón Assembly está siempre buscando nuevos socios que le ayuden a proporcionar a los clientes las soluciones de más calidad en las mejores condiciones.

En 2024, Mondragón Assembly Group colaboró con 2.564 proveedores, de los cuales la proporción del gasto en proveedores locales fue del 79.80%.

En 2024, se han evaluado a cerca de 150 proveedores nuevos, y se ha realizado la evaluación continua anual de 43 proveedores, los cuales suponen el 70% de la compra realizada.

PROVEEDORES	Cantidad de proveedores 2024	Cantidad adjudicada €	% Gasto total
Locales	2331	84.765.665	79,80%
Continentales	133	12.387.411	11,66%
Internacionales	100	9.063.341	8,53%
TOTAL	2564	106.216.417	100,00%

*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.

Condiciones generales de compra

Mondragón Assembly publica en su página web las condiciones generales de compra para los países en los que opera (España, Francia, Alemania, Brasil, México y China), en sus respectivos idiomas. Estas condiciones regulan las relaciones jurídico-comerciales entre proveedor y comprador, incluyendo la adhesión al contrato de compra y al Código de Conducta del Proveedor.

Código de conducta del proveedor

(GRI 2-25)

El **Código de Conducta del Proveedor** extiende los valores de Mondragón Assembly a sus colaboradores externos, estableciendo pautas mínimas de comportamiento ético y profesional. Los proveedores pueden **comunicar confidencialmente** cualquier incumplimiento al **Comité de Conducta y Compliance** a través del **canal de denuncias** disponible en la web.

Selección y evaluación de proveedores

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

Mondragón Assembly aplica un procedimiento de homologación y evaluación continua de proveedores, considerando criterios técnicos, económicos y sociales. En 2024:

Se evaluaron 150 nuevos proveedores, todos cumplieron los criterios de selección.
Se realizó la evaluación continua de 43 proveedores, que representan el 70% del volumen de compra.
Los criterios de evaluación incluyen:

Certificaciones externas (calidad, medioambiente, seguridad, compliance penal)
Políticas internas y códigos de conducta
Planes de acción en sostenibilidad y responsabilidad social
No se identificaron impactos negativos ambientales, sociales o de corrupción, ni se rescindieron contratos por estos motivos.

Tampoco se detectaron riesgos significativos en derechos humanos, como trabajo infantil o forzoso.

2.6.- La seguridad de usuario es nuestra prioridad

En el marco del proceso de calidad, Mondragon Assembly verifica la seguridad de cada una de las máquinas fabricadas dentro de las 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.

Confidencialidad

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 2024 no se han identificado reclamaciones relativas a violaciones de privacidad de cliente y perdida de datos de cliente.

3

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.

3.1.- Modelo cooperativo

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 socias/os (o de manera delegada por el Consejo rector) para **representar y liderar el proyecto socio-empresarial de la cooperativa**. Deberá presidir la Asamblea y el Consejo Rector, y desde su función personaliza la relación entre el Consejo Rector y Gerencia y el Consejo Social. Así mismo, personaliza la relación con el resto de los órganos de Mondragón, al igual que la representación institucional ante terceros.

GERENCIA

Es el máximo ejecutivo de la Cooperativa en todo lo relacionado con las funciones empresariales, actuando bajo la supervisión del Consejo Rector. Dispondrá de la máxima autonomía de gestión, siendo sus decisiones, en su ámbito de competencia, de obligado cumplimiento para los socios y trabajadores de la Cooperativa.

CONSEJO DE DIRECCIÓN

Es el equipo de la/del gerente y bajo su dirección actúa con la máxima responsabilidad en todo lo relacionado con las funciones empresariales. Sus decisiones, en su ámbito de competencia, serán de obligado cumplimiento para los socios y trabajadores de la Cooperativa.

CONSEJO SOCIAL

Es el **órgano de participación permanente de los socios y actúa en su representación ante las instancias internas de la Cooperativa**. Orgánicamente tendrá naturaleza de órgano asesor y consultivo del Consejo Rector y Gerencia. Las funciones básicas del Consejo Social son las de información, asesoramiento y consulta.

COMISIÓN DE VIGILANCIA

El órgano que tiene las **facultades revisar y supervisar las cuentas anuales y los libros de la Cooperativ**a y participa a su vez en el Comité de Compliance teniendo potestad para revisar y consultar sobre cualquier asunto que considere de su interés.

COMITÉ DE SOSTENIBILIDAD

Además, este 2024, con el fin de dar respuesta a los nuevos retos legislativos en temas ASG (Medioambiente, social y gobernanza), se ha oficializado el comité de sostenibilidad de Mondragon Assembly. El comité encargado de la gestión de la sostenibilidad en la organización está formado por:

- Director General
- Directora de RRHH, SIG e Infraestructura
- Director de Compras
- Director de Innovación
- Responsable de Servicios Generales
- Departamento de Sistemas Integrados de Gestión (SIG)

El comité, liderado por el departamento de SIG, se reúne al menos 4 veces año y tiene atribuidas las siguientes funciones:

- Mantener actualizada la evaluación de dependencias, impactos, riesgos y oportunidades. Esta evaluación se lleva a cabo por un equipo multidisciplinar liderado por el área de sistemas de gestión de la organización y sirve de base para la elaboración del estudio de Doble Materialidad.
- Proponer al Consejo de Dirección y Consejo Rector: la Estrategia y los retos de sostenibilidad de la empresa, las políticas corporativas relativas a la sostenibilidad, los objetivos en materia de sostenibilidad y necesidades de recursos tanto humanos como económicos para conseguirlos
- Aprobar los planes necesarios para lograr los compromisos adquiridos por la organización.
- Monitorizar políticas, compromisos y planes de acción acordados y tomar las acciones necesarias en caso de desviación de los objetivos marcados.

La aprobación definitiva de la estrategia y de los informes No Financieros se realiza en las Asambleas Generales de socios.

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

3.2.- Código de conducta

(GRI 2-23)

El código de conducta de Mondragón Assembly, renovado por el Consejo Rector en febrero del 2022, 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. 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.

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.

El Comité tiene como responsabilidades principales:

- La supervisión del "sistema de gestión de prevención de delitos y riesgos penales"
- 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".
- El seguimiento de estado 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.

3.3.- Lucha contra la corrupción y el soborno

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

Desde 2018, Mondragón Assembly S. Coop. cuenta con el **Certificado de Sistema de Gestión "Compliance" Penal**, reafirmando su compromiso con la legalidad, la ética empresarial y la prevención de riesgos penales.

Este sistema permite identificar, evaluar y registrar los riesgos penales derivados de las actividades de la organización y de las personas que la integran, conforme a lo establecido en la **Ley Orgánica 1/2015** y sus actualizaciones. La metodología aplicada permite valorar la probabilidad de ocurrencia, la capacidad de detección y la gravedad de cada riesgo.

Mecanismos de control y prevención

Mondragón Assembly dispone de dos herramientas clave para la gestión del *compliance* penal:

- **Revisión de diligencia debida** en clientes y proveedores estratégicos, realizada por el Comité de Dirección. En 2024 se llevaron a cabo **16 investigaciones** en este ámbito.
- **Evaluación anual de riesgos penales**, a cargo del Comité de *Compliance*, que también integra auditorías específicas de los controles existentes.

Durante 2024, se reforzó la concienciación sobre la **confidencialidad industrial** y el cumplimiento normativo, renovando la firma de las políticas de *compliance* por parte del personal especialmente expuesto en todas las filiales.

Formación y sensibilización

En 2024, **doce personas** de la planta de Aretxabaleta recibieron formación específica en políticas de *compliance* y procedimientos anticorrupción. Entre los participantes se incluyeron miembros del Consejo Rector, responsables de área y personal técnico. En total, se impartieron **3 horas de formación especializada**.

3.4.- Compromiso con los derechos humanos

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

Mondragón Assembly S. Coop. reafirma su compromiso con el respeto y la promoción de los **derechos humanos reconocidos internacionalmente**, especialmente aquellos vinculados a su actividad y a sus grupos de interés. Este compromiso se enmarca en los valores cooperativos de la **Corporación MONDRAGON**, como la intercooperación, la participación, la responsabilidad social, la innovación y la transformación social.

Marco ético y normativo

El **Código de Conducta** de Mondragón Assembly actúa como guía para todas las personas de la organización, promoviendo un entorno laboral respetuoso, justo y libre de discriminación. La empresa se adhiere a principios y declaraciones internacionales como:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, 1948)
- El Pacto Mundial de Naciones Unidas
- Las directrices de la OCDE para empresas multinacionales
- La Declaración Tripartita de la OIT

Asimismo, se compromete a cumplir —y en muchos casos superar— la legislación vigente en materia de:

- Condiciones laborales dignas
- Rechazo al trabajo infantil y forzoso
- Igualdad de oportunidades y no discriminación
- Protección de datos y privacidad
- Libertad de asociación y negociación colectiva
- Respeto a las minorías y comunidades locales

Controles y prevención

En el marco de su **certificación de compliance penal**, Mondragón Assembly ha implementado una serie de controles para prevenir riesgos relacionados con la vulneración de derechos humanos, entre ellos:

- Formación continua del personal en cumplimiento legal y derechos humanos
- Auditorías externas (ISO 9001, ISO 45001, SR-10, UNE 19601)
- Protocolos de actuación ante acoso, conflictos y denuncias
- Canal de denuncias accesible a todos los grupos de interés
- Evaluación y control de proveedores mediante diligencia debida

En 2024, **no se registraron vulneraciones** de derechos humanos en ninguna de las plantas ni filiales.

Gestión responsable de la cadena de suministro

Mondragón Assembly identifica y evalúa los riesgos asociados a proveedores en países con legislaciones menos desarrolladas en derechos humanos. En caso de sospecha de incumplimiento, el Comité de Compliance Penal investiga y define las acciones a seguir, informando al Comité de Dirección y al Consejo Rector.

Evaluación de filiales e inversiones

Durante 2024, se continuó con la integración de criterios de derechos humanos en las filiales, especialmente en **Quinhuangdao Visual Automation Co. Ltd.**, donde se evaluaron aspectos de sostenibilidad, seguridad, calidad y medioambiente, además del control económico y financiero.

4

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.

4.1.- 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.

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

Mondragón Assembly como cooperativa que lleva trabajando más de 45 años en el mercado, tiene una parte de responsabilidad social implícita en su génesis.

- Se prioriza el trabajo sobre el capital,
- No se monetarizan beneficios, sino que se 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

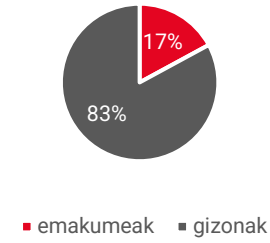
Uno de los pilares más importantes de Mondragón Assembly son las personas, el motor que hace avanzar a la organización ante los retos y los desafíos.

Nombre planta	Personas plantilla
Mondragon Assembly Aretxabaleta	197
Mondragon Assembly Kunshan	78
Mondragon Assembly GmbH	64
Mondragon Assembly France	39
Mondragon Assembly Queretaro	138
Mondragon Assembly USA	8
Mondragon Assembly Brazil	57
Mondragon Assembly Tunisia	4
Mondragon Assembly India	10
QHD Visual Automatization Equipment Co.,Ltd	72
TOTAL	667

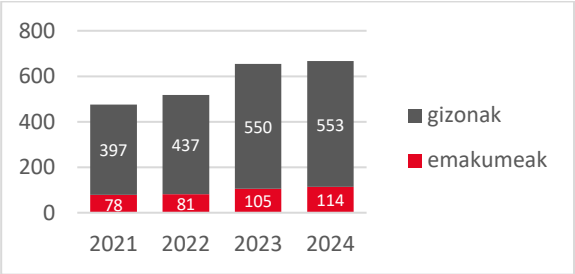
Empleo

(GRI 2-7)

A 31 de diciembre de 2024 un total de **667 personas de diversas**



nacionalidades conformaban el equipo de Mondragón Assembly, formado por 114 mujeres y 553 hombres.



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

	2024	2023	2022
ESPAÑA	197	192	166
Mujeres	43	38	35
Hombres	154	154	131
CHINA	78	73	66
Mujeres	18	18	14
Hombres	60	55	52
ALEMANIA	64	62	57
Mujeres	7	6	6
Hombres	57	56	51
FRANCIA	39	43	37
Mujeres	5	5	5
Hombres	34	38	32
MÉXICO	138	134	135
Mujeres	19	17	15
Hombres	119	117	120
ESTADOS UNIDOS	8	5	2
Mujeres	1	1	0
Hombres	7	4	2
BRASIL	57	51	46
Mujeres	7	7	6
Hombres	50	44	40
TÚNEZ	4	4	4
Mujeres	0	0	0
Hombres	4	4	4
INDIA	10	12	2
Mujeres	0	0	0
Hombres	10	12	2
VISUAL (CHINA)	72	79	0
Mujeres	14	13	0
Hombres	58	66	0
TOTAL	667	655	515
Mujeres	114	105	81
Hombres	553	550	434

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

TIPO	GENERO	FRANJA EDAD	DIRECTOR	RESPONSABLES	TÉCNICOS	TOT
CONTRATO INDEFINIDO	MUJERES	< 30	0	0	11	69
		31 - 50	2	8	30	
		>51	2	3	13	
	HOMBRES	< 30	0	4	99	381
		31 - 50	8	37	178	
		>51	3	11	41	
	TOTAL		15	63	372	450
CONTRATO TEMPORAL	MUJERES	< 30	0	1	20	45
		31 - 50	2	2	18	
		>51	1	0	1	
	HOMBRES	< 30	0	2	69	172
		31 - 50	3	5	84	
		>51	2	1	6	
	TOTAL		8	11	198	217

TIPO	GENERO	FRANJA EDAD	COMITÉ DIRECCION	RESPONSABLES	TÉCNICOS	TOTAL
JORNADA COMPLETA	MUJERES	< 30	0	1	30	105
		31 - 50	4	10	46	
		>51	3	3	8	
	HOMBRES	< 30	0	6	167	544
		31 - 50	11	43	256	
		>51	5	12	44	
	TOTAL		23	75	551	649
JORNADA REDUCIDA	MUJERES	< 30	0	0	1	9
		31 - 50	0	0	3	
		>51	0	0	5	
	HOMBRES	< 30	0	0	0	9
		31 - 50	0	0	6	
		>51	0	0	3	
	TOTAL		0	0	18	18

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	2024	%	2023
Directores	23	3,45%	24
Mujeres	7	30%	6
Hombres	16	70%	18
Responsables	74	11,09%	70
Mujeres	14	19%	16
Hombres	60	81%	54
Técnicos	570	85,46%	561
Mujeres	93	16%	83
Hombres	477	84%	478

Modalidades de contrato

En 2024 más del 67% 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 (número estándar de horas trabajadas). Entendemos la jornada completa (EJC) como: El número de horas que un empleado necesita trabajar al día para cumplir con las horas totales definidas por la empresa o por la legislación del país donde se encuentra la filial.

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

	2024	2023	2022	2021
Tipo de contrato	667	655	518	486
Indefinida	450	430	443	431
Temporal	217	225	75	55
Tipo de jornada de trabajo	667	655	518	486
Jornada completa	649	637	494	464
Jornada reducida	18	18	24	22

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

Número total y distribución de modalidades de contrato por áreas geográficas – 2024	Indefinido	Temporal
ESPAÑA	129	68
Mujeres	29	14
Hombres	100	54
CHINA	21	57
Mujeres	6	12
Hombres	15	45
ALEMANIA	64	0
Mujeres	7	0
Hombres	57	0
FRANCIA	37	2
Mujeres	5	0
Hombres	32	2
MÉXICO	120	18
Mujeres	14	5
Hombres	106	13
ESTADOS UNIDOS	8	0
Mujeres	1	0
Hombres	7	0
BRASIL	57	0
Mujeres	7	0
Hombres	50	0
TÚNEZ	4	0
Mujeres	0	0
Hombres	4	0
INDIA	10	0
Mujeres	0	0
Hombres	10	0
VISUAL (CHINA)	0	72
Mujeres	0	14
Hombres	0	58
TOTAL	450	217
Mujeres	69	45
Hombres	381	172

De los trabajadores indefinidos de Mondragon Assembly S.Coop., 178 son socios de la cooperativa, lo cual supone que el 89% de la plantilla sean socios cooperativistas.

Asimismo, durante el ejercicio 2024 hubo 15 despidos; 4 mujeres y 11 hombres, y 62 salidas voluntarias.

TIPO	GENERO	FRANJA EDAD	COMITÉ DIRECCION	RESPONSABLES	TÉCNICOS	TOTAL
SALIDA VOLUNTARIA	MUJERES	< 30	0	0	2	6
		31 - 50	0	0	4	
		>51	0	0	0	
	HOMBRES	< 30	0	0	24	56
		31 - 50	0	1	29	
		>51	0	1	1	
	TOTAL		0	2	60	62
DESPIDOS	MUJERES	< 30	0	0	1	4
		31 - 50	0	0	3	
		>51	0	0	0	
	HOMBRES	< 30	0	0	6	11
		31 - 50	0	0	4	
		>51	1	0	0	
	TOTAL		1	0	14	15

Solidaridad retributiva

(GRI 2-19)

En Mondragón Assembly S. Coop., entendemos la retribución no solo como una compensación económica, sino como una expresión de nuestros valores cooperativos. Por ello, aplicamos un modelo retributivo basado en la **suficiencia, la justicia y la solidaridad**, adaptado siempre a las posibilidades reales de la organización.

Este enfoque se traduce en una política salarial que garantiza que todas las personas socias trabajadoras reciban una remuneración adecuada para cubrir sus necesidades personales y familiares, manteniendo al mismo tiempo un equilibrio con la sostenibilidad económica de la cooperativa.

Principios que guían nuestra política retributiva:

- **Suficiencia:** Las retribuciones permiten una vida digna, en línea con la situación económica de la cooperativa.
- **Solidaridad interna:** Se establece un intervalo retributivo justo entre los diferentes niveles profesionales.
- **Solidaridad externa:** Se busca la alineación con los niveles salariales del entorno, salvo en casos de evidente insuficiencia.

Además, en situaciones económicas adversas, se contempla la posibilidad de ajustar temporalmente las retribuciones, siempre con criterios de equidad y responsabilidad compartida.

La política retributiva se aplica de forma homogénea a todos los niveles de la organización, incluyendo al máximo órgano de gobierno y a la alta dirección. En 2024, la retribución media fue de:

Brecha salarial por sexo	2024	2023	2022	2021
Salario bruto/h en mujeres	36,96	33,8	29,50	23,52
Salario bruto/h en hombres	34,17	32,41	31,27	21,53
Ratio	1,08	1,04	0,94	1,09

La diferencia entre la retribución más alta y la más baja se mantiene en un ratio de **3,63 veces**, reflejando nuestro compromiso con la equidad interna.

En 2024, el ratio salarial entre mujeres y hombres fue del **8% a favor de las mujeres**, resultado de la actualización salarial por IPC y de cambios en la composición de los puestos. Este dato refuerza nuestro compromiso con la igualdad de género en el ámbito laboral.

La valoración de los puestos se realiza a través del Comité de Valoración del Grupo Fagor, compuesto por profesionales independientes que garantizan la equidad interna y la competitividad externa. Las filiales, por su parte, complementan este análisis con estudios de mercado y asesoramiento externo.

Sistema de protección social para las personas socias

(GRI 201-3)

Las personas socias trabajadoras cuentan con una doble cobertura de jubilación:

- **Régimen de Autónomos (RETA)**.
- **LagunAro EPSV**, entidad de previsión social cooperativa, financiada mediante una doble cotización que representa el 31,5% del coste laboral.

Además, disponen de:

- **Plan Individual de Pensiones**, alimentado por los retornos cooperativos capitalizados a lo largo de su vida laboral.
- **Plan de prejubilación Arogestion**, que permite la jubilación anticipada para facilitar la incorporación de nuevas generaciones.

También se ofrece un **sistema complementario de asistencia sanitaria**, financiado por la cooperativa, accesible a todas las personas trabajadoras, independientemente de su tipo de contrato.

Organización del trabajo

La jornada laboral en la sede central es de **8 horas diarias**, con un calendario anual de **1.695 horas** y un horario flexible que favorece la conciliación. Se establecen retenes durante los periodos vacacionales para garantizar la desconexión del resto del equipo.

En las filiales internacionales se aplican las normativas locales, promoviendo igualmente la **flexibilidad y la conciliación**.

Tasa de absentismo (2024) por género y país:

	Género	Tasa
ESPAÑA	Mujeres	0.71
	Hombres	2.56
CHINA	Mujeres	0
	Hombres	0.45
ALEMANIA	Mujeres	5.46
	Hombres	5.54
FRANCIA	Mujeres	0.19
	Hombres	2.8
MEXICO	Mujeres	0
	Hombres	0
BRASIL	Mujeres	0.31
	Hombres	0.95
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 sociolaborales de las personas no socias se desarrolla conforme a las legislaciones laborales y los marcos normativos que rigen en cada área geográfica."

Mondragón Assembly promueve un entorno laboral participativo y democrático. Las personas socias ejercen sus derechos conforme a la legislación cooperativa y los estatutos internos. Para el resto de trabajadores, se respetan las normativas laborales de cada país.

La participación se articula a través de diversos comités:

- **Consejo Social**: aborda temas de responsabilidad social y bienestar laboral.
- **Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente**: gestiona la prevención de riesgos y temas ambientales.
- **Comité de Conducta y Compliance Penal**: vela por el cumplimiento normativo y la ética organizacional.

Además, se garantiza la **libertad de asociación y negociación colectiva**, y se promueve el diálogo constante a través de canales formales e informales.

En 2024, el **100% de la plantilla** estaba acogida a convenios colectivos o normativas laborales equivalentes.

4.2.- Igualdad y conciliación

En Mondragón Assembly S. Coop., la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio fundamental, recogido expresamente en su Código de Conducta. La organización promueve un entorno laboral basado en la **equidad, el respeto y la corresponsabilidad**, impulsando medidas concretas para favorecer la igualdad efectiva y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Fomentando la igualdad de mujeres y hombres

(GRI 2-23, 2-24)

Desde 2019, se han desarrollado diversas iniciativas para sensibilizar y fomentar la igualdad dentro de la organización, entre ellas:

- **"Un café por la igualdad"**, encuentros informales para compartir experiencias sobre brecha salarial, conciliación y carga mental.
- **Testimonios de mujeres** con trayectoria en la empresa, visibilizando su evolución en el sector industrial.
- **Celebración del Día de la Mujer Trabajadora**, con acciones simbólicas y comunicativas a nivel de grupo.
- **Difusión de contenidos** (lecturas, artículos, películas) sobre igualdad y contra la violencia de género.

En 2024 se finalizó el **Plan de Igualdad** de Mondragón Assembly, cuyas medidas comenzarán a implementarse en 2025. Además, se avanza hacia una representación más equilibrada en los órganos de dirección: tanto la Alta Dirección como el Consejo Rector están compuestos por **dos mujeres y cinco hombres**.

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

Gestión de la diversidad

(GRI 405-1)

La organización cuenta con una **política de actuación ante conflictos y acoso laboral**, aplicable a toda la plantilla, que garantiza la confidencialidad, la protección del denunciante y

la correcta investigación de los hechos. En 2024, **no se registraron casos de discriminación**.

En cuanto a la **diversidad**, se promueve la inclusión de personas con discapacidad. En años anteriores se ha contratado personal con discapacidad en Alemania y Francia, y en 2024 se analizaron nuevas oportunidades de integración.

Conciliación corresponsable

(GRI 401-3)

Mondragón Assembly dispone de un conjunto de medidas para facilitar la conciliación, recogidas en su Reglamento Interno:

- **Jornada flexible** de lunes a viernes.
- **Reducción de jornada** por cuidado de familiares (18 personas en 2024: 5 mujeres y 13 hombres).
- **Excedencias voluntarias**, incluyendo por cuidado de hijos (3 personas en 2024).
- **Acumulación de hasta 100 horas negativas** por asuntos personales, sin penalización económica.
- **Flexibilidad horaria adicional** para el cuidado de personas dependientes.
- **Acuerdos internos** para limitar desplazamientos durante los primeros seis meses de paternidad.

Además, se ha trabajado en la definición participativa de un **marco de conciliación** para toda la plantilla, con el objetivo de seguir avanzando en esta materia.

Permiso parental	2024	2023	2022
Personas que han tenido derecho	89	48	24
Mujeres	14	9	5
Hombres	75	39	19
Personas que se han acogido	40	48	24
Mujeres	10	9	5
Hombres	30	39	19

4.3.- 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.

"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 2024, Mondragón Assembly Group impartió 14.415 horas de formación. Esto representa una media de formación por empleado de más de 21 horas.

Horas de formación por puestos y género:

	COMITÉ DIRECCION	RESPONSABLES	TÉCNICOS
MUJERES	108	227	2101
HOMBRES	337	918	10724
TOTAL	445	1145	12825

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.

4.4.- Gestionamos la salud de nuestras personas

Mondragón Assembly S. Coop. sitúa la seguridad y la salud de las personas en el centro de su actividad, promoviendo una cultura preventiva y de compromiso colectivo. La organización trabaja para compatibilizar su actividad industrial con la protección del medioambiente y el bienestar de las personas, como base del desarrollo sostenible.

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

La planta de Aretxabaleta cuenta con la certificación **ISO 45001:2017**, que garantiza un sistema de gestión de la salud y la seguridad laboral conforme a estándares internacionales. Este modelo se replica en el resto de centros estatales, incluyendo:

- Estudiantes en prácticas
- Socios colaboradores
- Personal de subcontratas

Las filiales internacionales aplican las normativas locales en materia de seguridad y salud, adaptándose a los requisitos de cada país. En 2024 se reforzó especialmente el sistema de gestión en la planta de México, en línea con su crecimiento de plantilla.

La política del sistema de gestión integrado establece:

- Prevención activa mediante inspecciones y evaluaciones de riesgos programadas.
- Eliminación de peligros y reducción de riesgos.
- Consulta y participación del personal.
- Cumplimiento legal y mejora continua del desempeño en salud y seguridad.

Evaluación de riesgos

(GRI 403-2)

La evaluación de riesgos es responsabilidad de un técnico superior en prevención de riesgos laborales, con formación universitaria homologada. Sus funciones incluyen:

- Identificación de peligros y evaluación de riesgos en instalaciones, tareas y herramientas.
- Aplicación de criterios de seguridad, ergonomía, psicosociología e higiene industrial.
- Revisión periódica de evaluaciones cada cinco años o ante cambios significativos.

Los trabajadores reciben formación al incorporarse y pueden detener su actividad ante riesgos graves, notificando al sistema de gestión para su corrección. Las incidencias se investigan para prevenir su repetición, y las propuestas de mejora se canalizan al Comité de Seguridad y Salud, que se reúne mensualmente.

Las filiales, según su tamaño, cuentan con, personal propio especializado en prevención, brigadas de trabajo en seguridad y/o soporte externo subcontratado para la gestión de la seguridad laboral.

Comité de seguridad y salud

Mondragón Assembly S. Coop. cuenta con un **Comité de Seguridad y Salud** que se reúne mensualmente para abordar todas las cuestiones relacionadas con la salud laboral y la prevención de riesgos. Este comité analiza necesidades detectadas en el entorno de trabajo y propone mejoras.
Entre las acciones destacadas en años anteriores se encuentran:

- Incorporación de una nueva carretilla para mejorar la seguridad en carga y descarga.
- Adecuación ergonómica de puestos móviles para programadores.

En las filiales, aunque no siempre existen comités formales, cada planta cuenta con una persona de referencia para canalizar consultas y solicitudes en materia de seguridad.

Servicios de salud en el trabajo

(GRI 403-3)

Mondragón Assembly S. Coop. dispone de un **servicio de vigilancia de la salud** subcontratado, conforme a la legislación estatal, que realiza exámenes médicos periódicos según los riesgos de cada puesto. En 2024 se actualizaron los protocolos de vigilancia conforme a las nuevas evaluaciones de riesgos.

Además:

- Los socios pueden realizarse una **analítica anual completa** a través de LagunAro.
- Se ofrece un servicio de **medicina general externo** para todos los trabajadores.

- Las filiales cumplen con los requisitos legales locales en materia de vigilancia de la salud.

Fomento de la salud de los trabajadores

Mondragón Assembly promueve activamente el bienestar físico y mental de su plantilla. Como parte de la cooperativa Fagor, ofrece acceso a **servicios médicos de copago** en centros privados para socios con contrato de duración determinada o indefinida.

Desde 2019, se desarrolla un **programa de vida saludable**, que en 2021 obtuvo el **Sello de Luxemburgo de Empresa Saludable**. En 2024 se llevaron a cabo las siguientes iniciativas:

- Campaña de **desconexión digital**
- **Semana de la movilidad verde y deporte**
- **Reto deportivo Strava** a nivel de grupo
- **Sesiones sobre salud cardiovascular y estrés**
- **Biblioteca saludable**
- Actividades por el **Día Mundial de la Salud Mental**
- **Recogida de alimentos solidaria**

Además, se ha diseñado un **plan de acción de empresa saludable a nivel de grupo** para 2024, incluyendo la tercera edición del reto Strava.

En las filiales también se han desarrollado acciones destacadas:

- **Talleres de seguridad en Brasil**
- **Entrenamiento de brigadas en México**

Desde 2022, se ha puesto especial énfasis en la salud psicosocial. En 2024, Mondragón Assembly S. Coop. continuó ofreciendo un **servicio gratuito de asistencia psicológica** para trabajadores y sus familiares directos, en colaboración con la empresa Stimulus, ampliando así su cartera de servicios médicos.

Formación sobre salud y seguridad en el trabajo

(GRI 403-5)

En 2024, Mondragón Assembly S. Coop. continuó reforzando la formación en materia de seguridad y salud laboral, destacando los siguientes cursos:

- Extinción de incendios
- Primeros auxilios
- Uso de carretilla elevadora
- Uso de grúa puente

Además, se imparte una **formación de acogida** a toda persona que se incorpora o cambia de puesto, incluyendo:

- Políticas del sistema integrado de gestión
- Código de conducta
- Prevención de riesgos laborales
- Vigilancia de la salud
- Riesgos específicos del puesto
- Medidas de emergencia y responsabilidades

Cada vez que se actualiza una evaluación de riesgos, se informa al personal y se convoca una formación específica.
Los **delegados de prevención** y los **equipos de emergencia** reciben formación periódica, especialmente en primeros auxilios y extinción de incendios.
Desde 2022, se forma también al personal de las instalaciones de Markulete (Mondragón) en riesgos específicos y medidas de emergencia.

En las filiales, se han desarrollado formaciones en seguridad, ergonomía y planes de emergencia, adaptadas a los planes de formación locales.

Lesiones por accidente laboral

(GRI 403-9)

Mondragón Assembly establece medidas preventivas específicas por puesto de trabajo, incluyendo:

- Protocolos de montaje
- Instrucciones de uso de maquinaria
- Coordinación de actividades empresariales con empresas externas

A pesar de estas medidas, en 2024 se registraron los siguientes datos de siniestralidad:

Tipos de accidentes	2024	2023	2022
Accidentes con baja	11	9	0
Hombres	11	8	0
Mujeres	0	1	0
Accidentes sin baja	9	2	10
Hombres	9	2	2
Mujeres	0	0	8
Total Accidentes	20	11	10

La Tasa de Frecuencia de Accidentes (TFA) de 2024 ha sido 15,74. Esto se debe por los 20 accidentes que han ocurrido durante 1.278.994 horas trabajadas (TFA= Nº de accidentes / millón de horas trabajadas).

En cuanto al Índice de Gravedad, 2024 ha concluido con un índice de 0,12. Este índice se ha obtenido por la cantidad de jornadas que se

han perdido por los accidentes mencionados (156), entre las horas totales trabajadas (1.278.994 horas). Es decir: Índice de Gravedad: Nº 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 = Nº de incidentes de enfermedades profesionales / millón de horas trabajadas).

Muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	2024	2023	2022	2021
Muertes	0	0	0	0
Lesiones con grandes consecuencias	0	0	0	0

En 2024, hubo un total de 20 accidentes, 11 con baja laboral y 9 sin baja laboral. Aunque la cantidad no sea significativa para otro tipo de entidades, el aumento de accidentes ha sido notorio durante este año. Eso es así ya que se ve reflejado en el aumento del índice de gravedad (de 0,04 a 0,12) y en la tasa de frecuencia (de 9,05 a 15,74). Este aumento ha concluido en la necesidad de reforzar la cultura de la seguridad en el trabajo, empezando por la sede central (MAA).

4.5.- 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 Mondragón Assembly S. Coop. 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.

Plan de Euskera

El Plan de Euskera de Mondragón Assembly tiene una trayectoria de más de 25 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".

Estos son los retos del Plan de Gestión de 2024:

- 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 fue aprobada 2023 y continua vigente.

BIKAIN

El certificado BIKAIN es un reconocimiento oficial y público emitido por el Gobierno Vasco que constata y reconoce el grado de normalización de la presencia, uso y gestión del euskera en el ámbito socioeconómico. Este 2024, Mondragon Assembly S. Coop. ha alcanzado el nivel superior de dicho certificado, lo cual refleja el compromiso y esfuerzo continuo por promover y gestionar el uso del euskera de manera ejemplar. Este logro no solo destaca la dedicación a la lengua y cultura vasca, sino que también nos posiciona como líderes en la normalización del euskera en nuestra comunidad.

5

SOMOS UN GRUPO COMPROMETIDO CON EL PLANETA

5.1.- 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)

La planta de Aretxabaleta está certificada bajo la norma **ISO 14001:2017** desde 2017. La gestión ambiental se coordina desde el Departamento de Sistemas Integrados de Gestión, dentro del área de Recursos Humanos, y está liderada por el Consejo de Dirección.

El sistema se basa en la **Política del Sistema Integrado de Gestión**, accesible públicamente en la web corporativa. Se identifican y evalúan anualmente los aspectos ambientales significativos, estableciendo planes de acción para mitigar su impacto.

Dentro del **Plan de Emergencias**, se contempla la evaluación de riesgos ambientales y se definen medidas específicas para minimizar los efectos de posibles incidentes sobre el entorno.

Cada año se revisan el contexto organizativo y las expectativas de las partes interesadas para identificar riesgos y oportunidades ambientales. A partir de este análisis, se definen objetivos y proyectos prioritarios, cuyo seguimiento se integra en el Plan de Gestión Anual.

Control del cumplimiento legal

El cumplimiento normativo se garantiza mediante:

- **Auditoría legal interna**, apoyada por una aplicación que informa mensualmente sobre cambios legislativos.
- **Auditoría externa anual** de la certificación ISO 14001.
- Participación en conferencias del Grupo Fagor sobre tendencias y normativa ambiental.

En 2024, **no se registraron incumplimientos legales** en materia ambiental.

Evaluación y seguimiento del sistema de gestión ambiental

(GRI 308-2)

El sistema se evalúa mediante auditorías internas y externas. La Dirección realiza un seguimiento anual de:

- Aspectos ambientales y planes de acción.
- Riesgos y oportunidades de mejora.
- Resultados del año anterior.

Los resultados se comunican a través del **boletín SIG** de comunicación interna.

Aplicación del principio de precaución

Dado que Mondragón Assembly diseña líneas de fabricación personalizadas, el margen de decisión sobre los componentes es limitado. No obstante, se están dando los primeros pasos hacia el **análisis de ciclo de vida** de productos repetitivos.

El **Departamento de Innovación** trabaja en la mejora de la eficiencia y sostenibilidad, especialmente en el área de Solar, explorando tecnologías como **gemelos digitales**.

En 2024 se invirtieron **17.925 euros** en iniciativas ambientales, incluyendo:

- Cálculo de la **huella de carbono organizacional**.
- Elaboración de la **memoria de sostenibilidad**.
- Gestión y declaración de residuos.
- Alta en plataformas de gestión ambiental (Scrap).
- Seguimiento normativo.

5.2.- 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 S. Coop. son 100% de origen renovable; siendo un 17% de ese consumo de autogeneración (placas solares).

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 y por filiales, obteniendo en el ejercicio los siguientes resultados:

Huella de carbono corporativa por fuentes 2024 en tCO2eq			
ALCANCE	SUBCATEGORÍA	FUENTE	TOTAL
ALCANCE 1: EMISIONES DIRECTAS DE GEI	1.1 FUENTES FIJAS	Gasóleo C y diésel	0,05
	1.2 FUENTES MÓVILES	Gasolina	146,18
	1.4 EMISIONES FUGITIVAS	-	0,00
ALCANCE 1: EMISIONES DIRECTAS DE GEI			146,22
ALCANCE 2: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI DE LA ELECTRICIDAD IMPORTADA	2.1 CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA	Renovable	0,00
		No renovable	581,67
ALCANCE 2: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI DE LA ELECTRICIDAD IMPORTADA			581,67
TOTAL (Market-based)			727,89

MA Aretxabaleta

Huella de carbono corporativa por fuentes 2024 en tCO2eq	
ALCANCE	TOTAL
ALCANCE 1: EMISIONES DIRECTAS DE GEI	38,68
ALCANCE 2: EMISIONES INDIRECTAS DE LA ELECTRICIDAD IMPORTADA	0,00
TOTAL (Market-based)	38,68

MA GmbH – Stahtingen

Huella de carbono corporativa por fuentes 2024 en tCO2eq	
ALCANCE	TOTAL
ALCANCE 1: EMISIONES DIRECTAS DE GEI	22,60
ALCANCE 2: EMISIONES INDIRECTAS DE LA ELECTRICIDAD IMPORTADA	74,32
TOTAL (Market-based)	96,92

MA Orange

Huella de carbono corporativa por fuentes 2024 en tCO2eq	
ALCANCE	TOTAL
ALCANCE 1: EMISIONES DIRECTAS DE GEI	32,11
ALCANCE 2: EMISIONES INDIRECTAS DE LA ELECTRICIDAD IMPORTADA	5,18
TOTAL (Market-based)	37,29

MA Querétaro

Huella de carbono corporativa por fuentes 2024 en tCO2eq	
ALCANCE	TOTAL
ALCANCE 1: EMISIONES DIRECTAS DE GEI	0,00
ALCANCE 2: EMISIONES INDIRECTAS DE LA ELECTRICIDAD IMPORTADA	73,57
TOTAL (Market-based)	73,57

MA Kunshan

Huella de carbono corporativa por fuentes 2024 en tCO2eq	
ALCANCE	TOTAL
ALCANCE 1: EMISIONES DIRECTAS DE GEI	0,04
ALCANCE 2: EMISIONES INDIRECTAS DE LA ELECTRICIDAD IMPORTADA	320,97
TOTAL (Market-based)	321,01

MA Americana

Huella de carbono corporativa por fuentes 2024 en tCO2eq	
ALCANCE	TOTAL
ALCANCE 1: EMISIONES DIRECTAS DE GEI	39,61
ALCANCE 2: EMISIONES INDIRECTAS DE LA ELECTRICIDAD IMPORTADA	8,81
TOTAL (Market-based)	48,42

Visual Automation

Huella de carbono corporativa por fuentes 2024 en tCO2eq	
ALCANCE	TOTAL
ALCANCE 1: EMISIONES DIRECTAS DE GEI	13,16
ALCANCE 2: EMISIONES INDIRECTAS DE LA ELECTRICIDAD IMPORTADA	98,83
TOTAL (Market-based)	111,99

El cálculo se ha realizado según los protocolos GHG, 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 a lo largo del año 2025, tras trazar un plan de acción con el punto de vista de poder llegar a ser una organización NET-0 en base a lo establecido en la política de sostenibilidad.

Las medidas de reducción de emisiones de GEI adoptadas, 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).

Para ver más medidas y objetivos de reducción visitar la **política de sostenibilidad** de Mondragon Assembly, concretamente, el punto que refiere a "medioambiente y cambio climático".

5.3.- Economía circular y prevención y gestión de residuos

(GRI 306-1, 306-2)

Mondragón Assembly S. Coop. entiende la economía circular como un modelo de aprovechamiento de recursos que prioriza la reducción de elementos y la reutilización de materiales. Este enfoque se aplica tanto en la gestión de residuos generados internamente como en la recomendación de buenas prácticas para los clientes.

En la planta de Aretxabaleta se gestiona la recogida y tratamiento de residuos generados aguas arriba, principalmente embalajes de productos y componentes. Para los residuos aguas abajo, se incluyen recomendaciones ambientales en los manuales de máquina para orientar al cliente en el proceso de desecho responsable del producto.

Actualmente, se trabaja en la definición de **requisitos ambientales para embalajes**, con el objetivo de facilitar su reutilización o reciclaje.

Mondragón Assembly reutiliza materiales de embalaje (cajas, plásticos de burbujas) en sus envíos para reducir el uso de nuevos recursos. En proyectos donde se sustituyen equipos por solicitud del cliente, estos se reutilizan en nuevos proyectos o se destinan al departamento de innovación, siempre que su estado lo permita. También se realizan **donaciones de componentes** en buen estado, como la CPU entregada a una empresa eléctrica local. En 2024 se comenzó a **valorar estos residuos** desde una perspectiva de sostenibilidad.

En cuanto a la gestión de residuos, se diferencian las siguientes categorías:

- **Residuos peligrosos**: gestionados por empresas homologadas, cumpliendo con la normativa vigente.
- **Residuos no peligrosos urbanos**: gestionados por un ente externo bajo supervisión.
- **Residuos domésticos (plásticos, papel, orgánicos, rechazo)**: gestionados por la mancomunidad.

Residuos por tipo y método de eliminación 2024	
Peso total de los residuos peligrosos (Kg)	TOTAL
Gestión externa	3.226
Peso total de los residuos no peligrosos (Kg)	TOTAL
Reciclaje / Reutilizado	129.411
Vertedero	144.957

Los residuos peligrosos incluyen taladrinas, pilas, botes de pintura y aerosoles, cristales, módulos solares, equipos eléctricos, fluorescentes y envases contaminados.

En 2024, Mondragón Assembly destinó 28.813,50 € a la gestión de residuos en Aretxabaleta, incluyendo:

- Cálculo de valorización de residuos
- Gestión y declaración de residuos
- Alta en plataformas de gestión (Scrap)
- Seguimiento normativo

5.4.- 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 5.290.657 l de agua en 2024.**

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 2024 la compra de estos materiales ha sido de 14.390.614€.**

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 2024, el consumo de materia prima ha sido de 10.192.045€ a nivel de grupo.**

Otra de las materias primas empleadas es el cableado eléctrico y elementos de ensamblaje, empleado para el montaje de las máquinas. **En 2024 se han gastado 1.095.711€ y 14.506.793€ 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

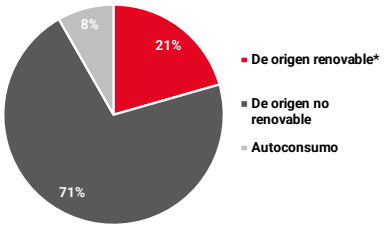
(GRI 305-5)

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.

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 CO_2 al año.

Dentro de la organización, en 2024 se ha consumido la siguiente cantidad de energía, siendo un 29% de origen renovable o autoconsumo. Esto se debe en gran medida a la adquisición de contratos con las distribuidoras para la compra de energía certificada de origen renovable.

Consumo energético



CONSUMO ENERGÉTICO (kWh)	2024	2023
De origen renovable (kWh)	400.974	515.111
De origen no renovable (kWh)	1.386.907	1.356.325
Autoconsumo (kWh)	161.109	175.557
TOTAL	1.948.990	2.046.993
% origen renovable	%29	%34

Consumo energético procedente de fuentes renovables desglosado por filial:

CENTRO	FUENTE	CONSUMO ENER. (kWh)
Mondragon Assembly S.Coop.	Eólico	394.211
	Solar	97.140
Mondragon Assembly GmbH	Hidráulico	6.763
	Solar	63.969
TOTAL		562.083

Biodiversidad:

Dentro del análisis de aspectos ambientales que se realiza en la sede central, 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.

6

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.

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 2024, hemos destinado 2.959.788 € desde el Fondo Social del Grupo Fagor a diferentes proyectos vinculados a las siguientes cuatro escalas.

6.1.- Pertenencia a asociaciones del sector y del entorno

(GRI 2-28)

Mondragón Assembly mantiene una amplia red de relaciones con entidades externas, reflejo de su compromiso con la **colaboración y la cooperación**. En 2024, colaboró con las siguientes fundaciones del entorno:

- **Cruz Roja**
- **Mundukide**
- **Esku Hutsik**
- **Gizabidea**

Además, mantiene alianzas con **ocho centros tecnológicos a nivel mundial**, participando en más de **10 proyectos activos** de innovación en producto y proceso.

Como parte del Grupo Fagor, Mondragón Assembly destina un **12% de sus beneficios** al Fondo Social, superando el mínimo legal del 10%. En 2024, su contribución fue de **318.340 €**, conforme a la **Norma 1/2018 (COFIP)**, que regula la aplicación de estos fondos a proyectos de **educación, desarrollo social, promoción cooperativa y distribución comunitaria**.

6.2.- 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 una red impulsada por el Grupo Fagor para promover la **transición sostenible de la comarca de Debagoiena**, donde se ubican la mayoría de sus plantas. Esta iniciativa, lanzada en 2018, busca responder a los retos del **Pacto Verde Europeo** mediante la colaboración entre universidades, instituciones, empresas y agentes sociales.

Ámbitos prioritarios:

- Economía circular en la industria
- Transición energética
- Movilidad sostenible
- Producción local de alimentos
- Recuperación de ecosistemas y biodiversidad

En 2024, se priorizó el desarrollo del **porfolio de transición energética** y la creación de **comunidades energéticas**, con una inversión total de **1.732.210 €**.

Programa Elkarrekin Herrigintzan

Este programa busca fortalecer la comunidad cooperativa del Grupo Fagor. En 2024, se sustituyó la herramienta digital "Fagor Elkarrekin" por un **boletín informativo**, ampliando su alcance de 927 a más de 6.000 personas.

Durante el año se publicaron **8 iniciativas**, incluyendo:

- 5 ofertas de voluntariado (como la recaudación para la catástrofe de Valencia)
- Campañas solidarias (Errigora, Harreman, Mundukide)
- Dinámicas internas (Fagor Mugi, Fagor Herrigintza)
- Información sobre proyectos de agentes sociales

La inversión total en este programa fue de **30.288 €**.

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.

6.3.- Compromiso con la educación

Gizabidea

A través de la Fundación Gizabidea, hemos colaborado durante más de 40 años con los agentes educativos cooperativos del territorio, financiando infraestructuras necesarias para ofrecer una educación de calidad en la comarca. La Fundación ha trabajado especialmente en el desarrollo de la Universidad de Mondragón, reconociendo su papel estratégico en el desarrollo de la comarca y su tejido empresarial.

En 2024, seguimos con los convenios con MGEP, HUHEZI y la Ikastola Arizmendi, especificando los proyectos a financiar en los próximos diez años.

En total, hemos asignado 746.642 € a la Fundación Gizabidea.

6.4.- Cooperación al desarrollo

Mundukide

Creada junto a otras cooperativas de MONDRAGON y ONGs locales, **Mundukide** trabaja en Mozambique y Brasil promoviendo el desarrollo comunitario desde una perspectiva cooperativa. Mondragón Assembly forma parte de su Patronato y apoya tanto económicamente como a través de la participación de personas cooperantes.

En 2024, se destinaron **288.657 €** a esta fundación.

Garabide

Colabora en procesos de recuperación de lenguas minoritarias, compartiendo la experiencia del euskera con otras comunidades del mundo. En 2024, se destinó **10.000 €** a esta asociación.

6.5.- Comunidad Fagor

El compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible también se traslada a las personas que forman parte del Grupo Fagor. El **Comité de Transformación Social**, compuesto por representantes de las cooperativas, lidera esta línea de trabajo.

Líneas de acción definidas en 2024:

- Reforzar el proyecto **Fagor Mugi** para fomentar la movilidad sostenible.
- Promover hábitos de consumo responsable y apoyar comunidades energéticas locales.
- Impulsar la participación en proyectos de inclusión social.
- Rediseñar el proceso de distribución del Fondo Social, invitando a asociaciones del País Vasco y permitiendo que las personas del Grupo Fagor participen en la elección de proyectos a apoyar.

Se lanzó una nueva herramienta digital para fomentar la **comunicación interna y la participación**. Mondragón Assembly participa activamente en esta plataforma.

Fagormugi

Desde 2020, **Fagor Mugi** promueve el uso de medios de transporte sostenibles para los desplazamientos al trabajo. En 2024, se registraron los siguientes resultados:

	2024	2023	2022
Número de personas usuarias (pers.)	241	216	208
Número de kilómetros (Km)	282.218	320.843	242.796
Ahorro de CO2 (kg)	34.469	38.527	31.235

128 personas recibieron premios por su participación, siendo el más solicitado la **carga del billete Mugi** para transporte público.

En 2024, se destinaron **32.710 €** del Fondo Social a este programa.

6.6.- 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	2024
BENEFICIOS EN CIERRE DE EJERCICIO	7.468.442
IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS PAGADOS	3.291.055
SUBVENCIONES PUBLICAS RECIBIDAS	4.346.538

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.

*Para más información solicite la memoria completa de Sostenibilidad y Estado de información no financiera en info@mondragon-assembly.com