

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD Y ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2024



[Abril 2025]

INDICE DE CONTENIDOS

CARTA DEL DIRECTOR GENERAL	2
QUIENES SOMOS	5
2.1.- Nuestra identidad	6
2.2.- Misión, visión y valores	6
2.3.- Nuestro modelo de negocio	7
2.5.- Nuestra actividad	9
2.6.- A golpe de vista	10
2.7.- Lo que nos diferencia	11
SOMOS UN GRUPO COMPETITIVO E INNOVADOR	13
3.1.- Visión del entorno: contexto económico y sectorial	14
3.2.- Plan Estratégico 2021-2024	15
3.3.- Sistemas integrados de gestión	18
3.4.- Nuestra estrategia de innovación	19
3.5.- La calidad es nuestra prioridad	20
3.6.- Nuestras empresas proveedoras	20
SOMOS UN GRUPO DEMOCRÁTICO ARRAIGADO AL TERRITORIO	24
4.1.- Modelo cooperativo	25
4.2.- Código de conducta	28
4.3.- Lucha contra la corrupción y el soborno	29
4.4.- Compromiso con los derechos humanos	30
SOMOS UN GRUPO QUE CUIDA A SUS PERSONAS	33
5.1.- La solidaridad como base	34
5.2.- Igualdad y conciliación	39
5.3.- Favorecemos el desarrollo de nuestras personas	41
5.4.- Gestionamos la salud de nuestras personas	41
5.5.- Compromiso con el Euskera	45
SOMOS UN GRUPO COMPROMETIDO CON EL PLANETA	46
6.1.- Sistema de gestión ambiental	47
6.2.- Cambio climático	49
6.3.- Economía circular y prevención y gestión de residuos	50
6.4.- Uso sostenible de los recursos	50
SOMOS UN GRUPO QUE IMPULSA EL DESARROLLO COMUNITARIO	52
7.1.- Pertenencia a asociaciones del sector y del entorno	53
7.2.- Desarrollo comunitario	53
7.3.- Compromiso con la educación	54
7.4.- Cooperación al desarrollo	54
7.5.- Comunidad Fagor	55
7.6.- Información fiscal	56
PROCEDIMIENTO DE ELABORACIÓN DEL INFORME	57
8.1.- Proceso de definición de temas relevantes	58
8.2.- Tabla de contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad	60





1

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.



2

QUIENES SOMOS

2.1.- Nuestra identidad

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

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

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

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

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



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

Las sociedades más relevantes del Grupo son:

- Mondragon Assembly S.Coop (sociedad dominante)
- Mondragon Assembly SA de CV
- Mondragon Assembly do Brazil
- Mondragon Assembly GmbH
- Mondragon Assembly USA
- Mondragon Assembly SA
- Mondragon Assembly Kunshan Co.Ltd
- Mondragon Assembly Tunisia
- Mondragon Assembly India
- Quinhuangdao Visual Automation Co Ltd.
- Sentinel Concept, Group, S.L.

En este informe se reportan datos de las empresas fabricantes, no incluyendo datos de las filiales comerciales (Mondragón Assembly USA, Mondragón Assembly Tunisia y Mondragón Assembly India) ni de SFK, una empresa del grupo sin actividad, solo participativa, tampoco se incluyen datos de la sociedad participada

Sentinel Concept Group, S.L. constituida el 29 de Julio del 2024 y sin actividad en el ejercicio 2024.

Por otro lado, Mondragon Assembly participa en la empresa Quinhuangdao Visual Automation Co Ltd. de China, cuya integración fue iniciada en 2022 en materia financiera, pero no en materia no financiera. Desde 2023 se ha integrado a la entidad en materia no financiera puesto que se consiguieron datos veraces para poder realizar el ejercicio. En 2024, por consecuencia, se ha incluido en el reporte de este informe.

2.2.- Misión, visión y valores

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

Misión

Somos un Grupo dinámico y comprometido con alto Sentido de Pertenencia a la Cooperativa Mondragon Assembly, que desarrolla Soluciones Industriales de Automatización: no vendemos solo máquinas, sino que ofrecemos un Servicio que genera Confianza en diferentes sectores apostando por la internacionalización.

Visión

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

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

Valores

1. Proactividad / Liderazgo

Es trabajar el desarrollo de mis capacidades convirtiéndome en protagonista/ responsable en mi área de influencia y poniendo este valor al servicio de la cooperativa.

2. Innovación

Impulsar el desarrollo e implantación de soluciones alternativas y/o novedosas, en situaciones tanto cotidianas como emergentes.

3. Desarrollo de personas

Promover, facilitar e impulsar el aprendizaje y/o el desarrollo de los demás a partir del análisis de sus necesidades y de las de la Cooperativa.

4. Trabajo en equipo

Cooperar y colaborar con los demás desde la confianza, apoyándose mutuamente para alcanzar un objetivo común.

5. Excelencia

Búsqueda continua de la impecabilidad en el cumplimiento de los compromisos con actitud y

disposición continua por identificar ámbitos y oportunidades de mejora e implantarlos en aquellos lugares que le añaden valor al cliente buscando ser la referencia en el mercado.

6. Cercanía al cliente

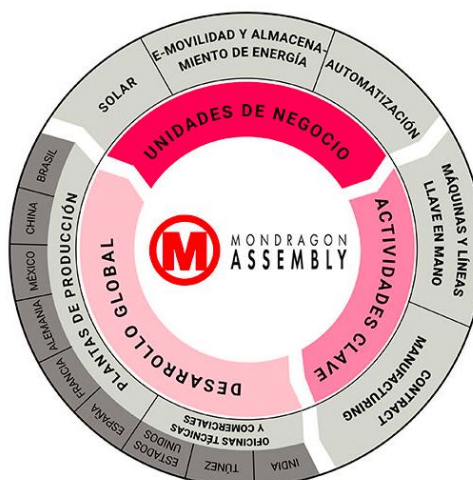
Orientar la organización hacia la creación y mantenimiento de relaciones personalizadas y cercanas con el cliente, generando oportunidades para el asesoramiento y la elaboración de propuestas sobre la oferta.

2.3.- Nuestro modelo de negocio



(GRI 2-6)

Sus principales actividades en cada uno de estos ámbitos incluyen el desarrollo de máquinas y líneas llave en mano y el contract manufacturing, siendo capaces de ofrecer soluciones en cualquier parte del mundo. Resultado del acercamiento permanente al mercado y los clientes, en la planta de Mondragon Assembly en Aretxabaleta se han desarrollado las siguientes **unidades de negocio y actividades clave**:



Solar

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

Automatización

Somos capaces de entender las necesidades de nuestros clientes y podemos ofrecer **soluciones modulares para una gran variedad de procesos de ensamble en la fabricación de distintos**

componentes industriales para diferentes mercados: automóvil, componentes eléctricos, equipo médico, componentes electrodomésticos, cosméticos, etc.

E-movilidad y almacenamiento de energía

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

2.4.- Presencia mundial

PRESENCIA INTERNACIONAL

PORQUE ESTAMOS DONDE ESTÁN NUESTROS CLIENTES

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



(GRI 2-1, 2-2)

Estructura del Grupo

El Grupo Mondragon Assembly tiene su sede central en la localidad de Aretxabaleta (Gipuzkoa, España) y cuenta con 7 plantas de producción ubicadas en Brasil, México, Francia, Alemania y China.

Además, el Grupo cuenta también con tres oficinas técnicas comerciales que dan servicio en la India, Mena (Medio Oriente y Norte de África) y en Estados Unidos.

Los centros de trabajo de Mondragon Assembly se ubican en:

	Nombre de la sociedad	País
SOCIEDAD DOMINANTE - SEDE CENTRAL	MONDRAGON ASSEMBLY S.COOP.	ESPAÑA
SOCIEDADES DEPENDIENTES - PLANTAS PRODUCTIVAS	MONDRAGON ASSEMBLY GMBH	ALEMANIA
	MONDRAGON ASSEMBLY DO BRASIL COM. IMP. E EXP LTDA	BRASIL
	MONDRAGON ASSEMBLY KUNSHAN CO.LTD.	CHINA
	MONDRAGON ASSEMBLY	FRANCIA
	MONDRAGON ASSEMBLY S.A. DE C.V.	MÉXICO
SOCIEDADES DEPENDIENTES - PLANTAS COMERCIALES	MONDRAGON ASSEMBLY	TÚNEZ
	MONDRAGON ASSEMBLY USA, INC.	ESTADOS UNIDOS
	MONDRAGON ASSEMBLY	INDIA
SOCIEDADES DEPENDIENTES - EMPRESAS PARTICIPADAS	SFK	ESPAÑA
	QUINHUANGDAO VISUAL AUTOMATION CO LTD.	CHINA
	SENTINEL CONCEPT GROUP, S.L.	ESPAÑA

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

2.5.- Nuestra actividad

(GRI 2-6)

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

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

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

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

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

GESTIÓN DE PROYECTOS EN MONDRAGON ASSEMBLY

Así es como lo hacemos



Nuestros productos y Servicios

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

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

Además:

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

2.6.- A golpe de vista



*Datos correspondientes al ejercicio 2024

2.7.- Lo que nos diferencia

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

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

(GRI 2-23)

Mondragón Assembly forma parte del **Grupo MONDRAGÓN**, la corporación cooperativa más grande del mundo, formada por más de 80 cooperativas, con más de 140 filiales con presencia en los 5 continentes, organizadas en cuatro áreas de negocio: Finanzas, Industria, Distribución y Conocimiento. El Grupo MONDRAGÓN cuenta con su propia universidad y 12 centros de I+D y es internacionalmente reconocido como modelo de competitividad inclusiva.

En conjunto, las cooperativas de MONDRAGÓN facturan más de 10.000 M€ y emplean a más de 70.000 personas a lo largo y ancho el mundo, de las cuales 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.**

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

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

Apoyo al desarrollo empresarial:

Todas las cooperativas de MONDRAGÓN, anualmente y con carácter general, contribuyen aportando a la Fundación MONDRAGÓN a fondo perdido un 5% de sus resultados positivos para la constitución del Fondo de Cohesión y Desarrollo destinado al desarrollo de proyectos que propicien la cohesión y desarrollo de la Experiencia Cooperativa de MONDRAGÓN.

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

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

Prestaciones de LagunAro:

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

De igual manera, otra parte de las aportaciones realizadas por los mutualistas se utiliza para financiar de forma mutualizada las diversas prestaciones tales como cobertura de asistencia sanitaria, maternidad y paternidad, las referidas a los procesos de incapacidades temporal o ayuda al empleo. La prestación de ayuda al empleo es una herramienta de intercooperación diseñada para combatir periodos económicos adversos, y entre las medidas que propone y cofinancia junto con las cooperativas están aquellas directamente relacionadas con el mantenimiento del empleo de personas socias a través de financiación de prejubilaciones, el calendario móvil, el desempleo efectivo, la reconversión profesional de los mutualistas y las propias reubicaciones de las personas socias entre las cooperativas asociadas a LagunAro tanto con carácter temporal como definitivo.



3

**SOMOS UN GRUPO
COMPETITIVO E
INNOVADOR**

3.1.- Visión del entorno: contexto económico y sectorial

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

(GRI 3-3)

A pesar de todo ello, en 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:

Debilidades	Fortalezas
GENERACION DE EMISIONES: La generación de emisiones durante la fabricación, distribución y transporte de materiales y productos	EMPLEO SEGURO Y DE CALIDAD: Creación de empleo seguro y de calidad debido al modelo cooperativo
ELEVADA GENERACION DE RESIDUOS: Especialmente residuos de embalaje y falta de gestión de los productos en su vida útil	MODELO DE NEGOCIO COOPERATIVISTA: Beneficios compartidos y fomento de la cultura vasca y el euskera
RETENCION Y ATRACCION DE TALENTO: Dificultades para retener y atraer talento debido a la alta competitividad y políticas de atracción de talento del mercado	INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA: Desarrollo de avances tecnológicos en industria 4.0 para mejorar la eficiencia de procesos y recursos
FALTA DE PERFILES ESPECÍFICOS: Escasez de perfiles con experiencia necesaria, especialmente en ingeniería y digitalización.	PRESENCIA INTERNACIONAL: La presencia y acompañamiento de nuestros clientes a nivel local se ve mejorada debido a nuestra presencia en los diferentes continentes a nivel de MAGrupa y la buena coordinación para dar el mejor servicio posible...

Amenazas	Oportunidades
RIESGOS DE TRANSICION CLIMATICA: Dependencia de sectores intensivos en carbono y nueva normativa relacionada con las emisiones	RECICLABILIDAD: Empleo de técnicas de diseño más sostenibles y mejora de la reciclabilidad de producto
ENDURECIMIENTO DE LA LEGISLACION: Aumento de requisitos sobre calidad y seguridad de productos	NUEVAS DEMANDAS DE CLIENTES: Ampliación de servicios y acceso a nuevos mercados y activos debido a la diversificación
PROBLEMAS GEOPOLITICOS: Dificultades logísticas de suministro debido a conflictos geopolíticos	AVANCES TECNOLÓGICOS: Desarrollo de tecnologías emergentes como la digitalización, IoT y robotización para mejorar la eficiencia.
CIBERSEGURIDAD: Riesgos de ataques cibernéticos que impliquen la divulgación de información confidencial	

3.2.- Plan Estratégico 2021-2024

(GRI 2-24)

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

RETO 00 DIMENSIÓN:

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

RETO 01 MODELO ORGANIZACIÓN GLOBAL:

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

RETO 02 DIVERSIFICACIÓN:

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

RETO 03 RECONOCIMIENTO MARCA/MERCADO:

Ser reconocida como empresa líder, global, con fuertes capacidades locales, con una cartera de clientes fidelizados, con una oferta competitiva que mantiene el enfoque de calidad y servicio al

cliente; y alianzas con referentes de la Industria y la Innovación.

RETO 04 DIFERENCIACIÓN TECNOLÓGICA:

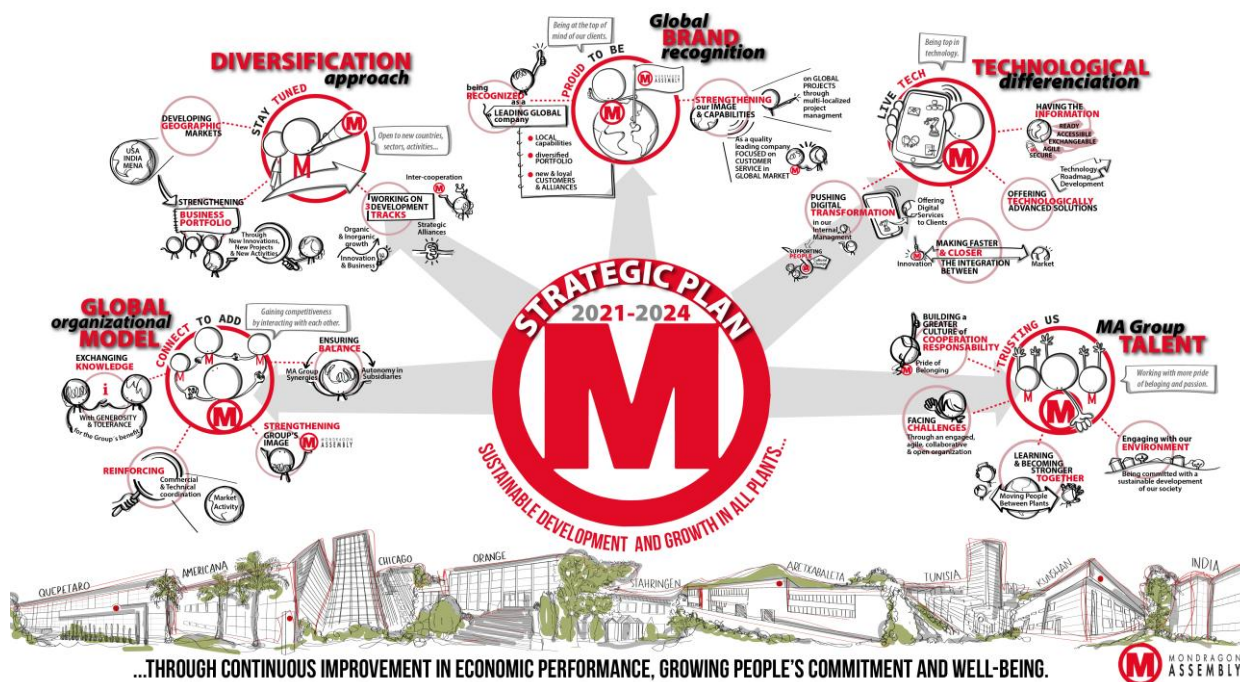
Propuesta de valor de Mondragón Assembly caracterizada por la oferta de soluciones tecnológicamente avanzadas. Velocidad y acercamiento entre Innovación y Mercado. Transformación digital, tanto en aplicación a la gestión interna como en el desarrollo del servicio a clientes.

RETO 05 ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DE TALENTO:

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

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

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



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 (Izpitek, Ederbatt, Sentinel). 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.

Modelo de 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.

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.

Reconocimiento de 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.

Diferenciación tecnológica

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.

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.

3.3.- Sistemas integrados de gestión

(GRI 2-23)

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

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



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

Política del sistema integrado de gestión

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

DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA

- **Mondragón Assembly trabaja en estrecha colaboración con el cliente** buscando su cercanía y la identificación y el compromiso con sus necesidades reales para alcanzar su satisfacción.
- **Mondragón Assembly es una organización basada en las personas** y en el trabajo en equipo.
- **Mondragón Assembly apuesta por la innovación y el desarrollo con el fomento de los proyectos de I+D+i y la mejora continua** como vías para garantizar su competitividad futura y dar valor añadido a sus clientes y a la sociedad de forma sostenible.
- **Mondragón Assembly se compromete a integrar la gestión** de la Calidad, de la Seguridad y Salud Laboral, el Medio Ambiente, la Responsabilidad Social Corporativa, el "Compliance" Penal y la gestión de la I+D+i en el conjunto de las

actividades de la empresa y en todos los niveles de la organización definiendo las responsabilidades, proporcionando los medios y la formación adecuada para que sean ejercidas con garantía de éxito.

- **Mondragón Assembly** integra el Desarrollo Sostenible en sus decisiones a todos los niveles.
- **Mondragón Assembly** tiene **vocación internacional** y está abierta al mundo y a otras culturas, siempre con respeto a sus singularidades.

El sistema de gestión integrado se apoya en otras políticas adoptadas por la alta dirección de Mondragón Assembly, 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.



Gestión en las filiales

En cuanto a la **gestión en las filiales**, desde el año 2020 se trabaja en la cooperación con las mismas para impulsar acciones relacionadas con el desarrollo de los Sistemas Integrados de Gestión. En 2024 se ha colaborado en la parte de comunicación y concienciación en cuestiones relacionadas con el compliance penal, la huella de carbono, la ciberseguridad y la seguridad y documentación de máquinas (calidad y seguridad de producto).

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).



En 2022, se implantó la plataforma digital de sistemas integrados de gestión de grupo en la filial de Brasil, y durante este curso, se ha podido implementar la herramienta en la filial de México, dejando a Alemania en "stand by" debido a su carga de trabajo. Con ello se ha conseguido traducir la herramienta en 4 distintos idiomas: español, euskera, portugués y alemán.

3.4.- Nuestra estrategia de innovación

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

(GRI 3-3)

Desde su creación en 1977, **Mondragón Assembly apostó por la innovación como herramienta de progreso de crecimiento, dedicando gran parte de los recursos a potenciar la investigación y el desarrollo de nuevos productos**, así como a ampliar su oferta de servicios integrales. Además, desde 2002, Mondragon Assembly S. Coop. cuenta con su propio centro tecnológico, a través de Koniker, orientado al desarrollo y captación de tecnologías de medio y largo plazo (ODS 9 Industria, innovación e infraestructura).

Durante este curso, se ha seguido manteniendo un alto nivel de inversión en Innovación y Desarrollo dando continuidad al volumen de inversión ya aumentada en el ejercicio anterior. Durante el 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:



SOLAR

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



ROBÓTICA

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



INDUSTRIA 4.0

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



BATERÍAS

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

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

3.5.- La calidad es nuestra prioridad

(GRI 2-25)

"Mondragón Assembly desarrolla líneas de producción automáticas en las que la calidad es un factor clave, y ofrece soluciones en las que suministra un alto nivel de conocimientos tecnológicos"

Todos 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.

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

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

En 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%
Continetales	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.

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

- **Proveedores de piezas bajo plano:** mecanizado, calderería.
- **Proveedores de elementos comerciales:** electrónica, neumática, etc.
- **Proveedores de equipos especiales:** máquinas o dispositivos que incorporamos en nuestras líneas
- **Outsourcing:** servicios subcontratados de diversa índole.
- **logística y embalaje:** Suministradores de servicios de logística y embalaje.

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



La imagen muestra el mapa de procesos de los proyectos de Mondragon Assembly S. Coop. En él se destacan los pasos a seguir y los departamentos que trabajan sobre ello, para que este se realice de la mejor manera posible. Además, todo este proceso estaría bajo la supervisión de las partes interesadas, el plan estratégico y el PG y Control de gestión.

Salud y seguridad de nuestros clientes

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 pérdida de datos de cliente.

Condiciones generales de compra

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

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

A través del contrato de compra que Mondragon Assembly pone a disposición de los

proveedores, éstos con su confirmación se adscriben a las condiciones generales de compra definidas, incluido el código de conducta.

Código de conducta del proveedor

(GRI 2-25)

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

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

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

Selección y evaluación de proveedores

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

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

Con el objetivo de garantizar una gestión responsable de la cadena de suministro, en 2024,

se aplicó el proceso de evaluación continua a la cantidad de proveedores que suponen el 70% de la compra total, teniendo en cuenta tanto criterios de responsabilidad social, calidad, compliance penal, seguridad y salud como medioambientales. Dentro de las cuestiones a tener en cuenta se valoran; certificaciones externas en dichas materias, si cuentan con políticas y procedimientos internos para el seguimiento, así como códigos de conducta y/o planes de acción en estas materias. **El 100% de los nuevos proveedores pasaron el filtro de selección de acuerdo con estos criterios**, ya sea porque cuentan con dichos certificados o porque están en fase de desarrollo.

Por su parte, a la fecha no se ha identificado impactos ambientales/sociales relevantes negativos en la cadena de suministro: no se ha identificado ningún proveedor con impactos

ambientales, sociales o de corrupción negativos potenciales o reales y no se ha puesto fin a la relación comercial con ninguno de ellos como consecuencia de dicha evaluación.

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

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



4

**SOMOS UN GRUPO
DEMOCRÁTICO
ARRAIGADO AL
TERRITORIO**

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

4.1.- Modelo cooperativo

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

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

- Entiende **el trabajo como recurso para la satisfacción progresiva de las aspiraciones humanas y la consecución del progreso humano**, desde una solidaridad exigente y responsable que propicie un compromiso individual y colectivo para con su propia realidad empresarial.
- **La propiedad de los medios de producción es de las personas socias trabajadoras** y el ejercicio de los derechos sociales está vinculado al trabajo de la persona y no a la posesión del capital.
- **Todos los miembros de la Cooperativa participan en la elección de sus órganos de representación y gobierno y en la determinación de su destino societario**, pudiendo ejercer un voto cada socio, propugnando un modelo democrático que permita y propicie la corresponsabilidad como colectividad, tanto en el régimen societario como en la gestión empresarial.

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

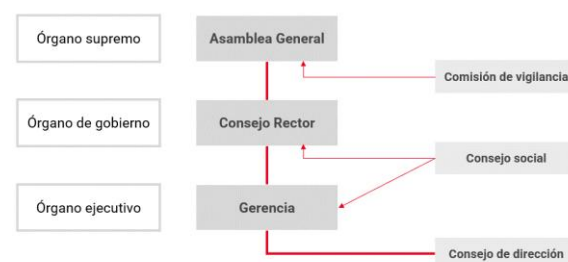
Para conseguir que los órganos de gobierno de la Cooperativa y el ejercicio de sus funciones sean verdaderamente democráticos se propicia que las personas socias se impliquen en su elección, en su pertenencia a ellos, y participen activamente en la red de comunicaciones y de toma de decisiones propias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

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

Sistema de gobernanza cooperativa

(GRI 207-2)

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



ASAMBLEA GENERAL

El órgano social constituido por los socios para **deliberar y tomar acuerdos en las materias propias de su competencia**, tales como; examinar y censurar la gestión social, aprobar las cuentas y balance, acordar la distribución de los excedentes y establecer los criterios de aplicación de la Contribución para Educación y Promoción Cooperativa y otros fines de interés público, entre otras.

CONSEJO RECTOR

El órgano colegiado al que corresponde, en exclusiva, la **gestión y representación de la Cooperativa**, ejerciendo además todas las facultades que no están expresamente reservadas por la ley o los Estatutos de la Asamblea General u otros órganos sociales. El Consejo Rector es el responsable de entre otros, de nombrar a la gerencia y a propuesta de este, nombrar a las direcciones departamentales y fijar sus facultades, deberes y retribuciones.

PRESIDENCIA

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

GERENCIA

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

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

(GRI 405-1)

CONSEJO DE DIRECCIÓN

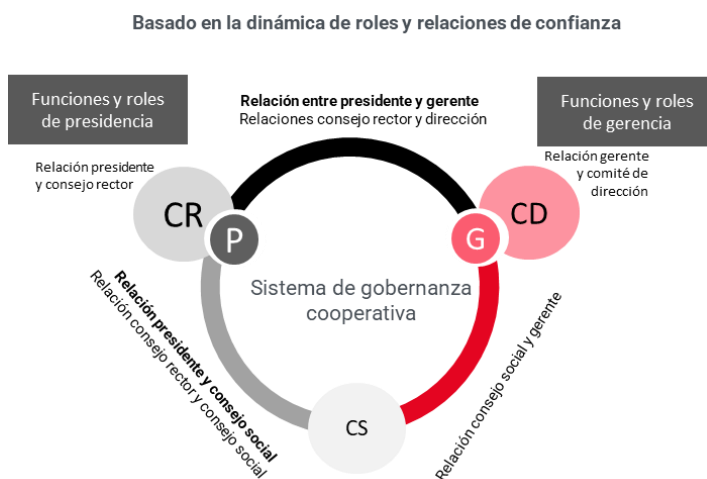
Es el equipo de la/del gerente y bajo su dirección actúa con la máxima responsabilidad en todo lo relacionado con las funciones empresariales. Sus decisiones, en su ámbito de competencia, serán de obligado cumplimiento para los socios y trabajadores de la Cooperativa.

CONSEJO SOCIAL

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

COMISIÓN DE VIGILANCIA

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



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

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:

- 1) 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.
- 2) 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
- 3) Aprobar los planes necesarios para lograr los compromisos adquiridos por la organización.
- 4) Monitorizar políticas, compromisos y planes de acción acordados y tomar las acciones necesarias en caso de desviación de los objetivos marcados.

Las iniciativas y recomendaciones surgidas de este comité son trasladadas mensualmente (si surgen durante ese periodo de tiempo) al consejo de dirección y consejo rector; puesto que se reúne con esta periodicidad. Después son estos dos órganos quien discuten y aprueban acciones requeridas. En 2024, dichas acciones han sido:

- La estrategia y los objetivos de sostenibilidad
- Las políticas corporativas (política de sostenibilidad)
- Los Reportes No Financieros Anuales
- La Doble Materialidad

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

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

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

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

Comité de conducta y “compliance” penal

(GRI 205-2)

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

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

El Comité tiene como responsabilidades principales:

- **La supervisión del “sistema de gestión de prevención de delitos y riesgos penales” (“compliance”)** para:
 - impulsar y supervisar su implementación y eficacia;
 - dar apoyo formativo a los miembros de la organización;
 - promover la inclusión de las responsabilidades del mismo en las descripciones de los puestos de trabajo y en los procesos de gestión del desempeño de los miembros de la organización;
 - la identificación de los riesgos legales, sociales, laborales y ambientales (penales) que puedan afectar a la organización, incluyendo los relacionados con los socios de negocio, para su evaluación y toma de acciones para evitarlos o reducir su probabilidad de ocurrencia.
- **La comunicación al Consejo de Dirección y al Consejo Rector** sobre sugerencias, iniciativas y propuestas de mejora.
- **La difusión y correcta comunicación del “Código de conducta”** y todo lo relativo al “compliance”.
- **Atender las consultas y dudas** sobre la interpretación de todo lo relacionado con el código de conducta y al “compliance”.
- **La investigación de las comunicaciones y denuncias recibidas**, de las situaciones sospechosas y de dar el dictamen correspondiente con su propuesta de acciones al Consejo Rector (órgano de gobierno). Esta gestión se realiza en base al protocolo de actuación ante denuncias.
- **Realizar una revisión anual del cumplimiento** y contenido de todo lo relacionado con la gestión del “compliance” y realizar las actualizaciones pertinentes, si procede.
- **Establecer indicadores de desempeño** y medirlo para la gestión del “compliance”.
- **Informar anualmente** sobre los resultados derivados de la aplicación de la gestión del “compliance” al Consejo de Dirección (alta dirección) y al Consejo Rector (órgano de gobierno).

El Comité se reúne al menos una vez cada trimestre y siempre que las circunstancias lo requieran.

4.3.- Lucha contra la corrupción y el soborno

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

Mondragón Assembly dispone de varios mecanismos para garantizar lo anterior y cuenta con una **política anticorrupción**. Dicha política tiene por objeto determinar las medidas necesarias para prevenir, detectar y sancionar los actos fraudulentos. Es aplicable a todos los socios trabajadores y a cualquier otra persona que trabaje con contrato para Mondragón Assembly o en su nombre. Dicha política se puede encontrar en la web de Mondragón Assembly: **Política anticorrupción**.

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

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

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

A través de la gestión del "Compliance" Penal se describe la metodología empleada por Mondragón Assembly para identificar, evaluar y registrar los riesgos penales en los que la organización puede incurrir debido a sus actividades propias y a las de las personas que la integran, con el fin de determinar la probabilidad de ocurrencia de cada uno de ellos y, en el caso de que se vayan a dar, la capacidad de ser detectados y su gravedad (ODS 16 paz, justicia e instituciones sólidas).

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

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

Por un lado, **la revisión sistemática a través del Comité de Dirección de la diligencia debida en clientes y proveedores importantes**. En este sentido, se han llevado a cabo las diligencias debidas de proyectos dentro del Consejo de Dirección.

Durante el año 2024, se realizaron 16 investigaciones de Diligencia Debida de clientes y proveedores identificados en el Comité de Dirección de Mondragón Assembly.

Por otro lado, el Comité de "compliance" penal realiza la revisión anual de la evaluación de riesgos penales, de la comisión de delitos de Mondragón Assembly S. Coop. En 2024 se ha continuado integrando los formatos creados para las auditorías dentro de las reuniones de compliance, de cara a poder realizar auditorías específicas de todos los controles existentes a lo largo del año.

En 2024, con la preocupación que se compartió en el comité de grupo de Recursos humanos y Sistemas de gestión sobre la necesidad de concienciar a todas las personas en cuanto a la confidencialidad industrial relacionada con cliente y el "compliance" penal, se ha avanzado en la renovación de la firma de las políticas de compliance penal por parte del personal especialmente expuesto en todas las filiales.

Por otro lado, en 2024 un total de doce personas de la planta de Aretxabaleta de Mondragón Assembly recibieron formación sobre las políticas de compliance y procedimientos anticorrupción, entre los que se distinguen un director, dos miembros del consejo rector, tres responsables y siete empleados de la entidad. En total se han dado 3 horas de formación en materia de Compliance penal.

4.4.- Compromiso con los derechos humanos

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

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

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

- **intercooperación,**
- **participación en la gestión,**
- **responsabilidad social,**
- **innovación,**
- **organización democrática,**
- **educación y**
- **transformación social**

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

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

de la plena ocupación de los socios trabajadores.

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

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

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

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

En este código de conducta, Mondragón Assembly manifiesta su compromiso para cumplir con los derechos humanos reconocidos en la legislación nacional e internacional y asume el cumplimiento de declaraciones e iniciativas como los Principios Fundamentales de la Declaración de los Derechos Humanos (O.N.U., 1948), los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas y otras que sigan la misma filosofía de responsabilidad, solidaridad, libertad, democracia y justicia, como las directrices de la OCDE para empresas multinacionales, la Declaración Tripartita y la Política Social de la Organización Internacional del Trabajo (ODS 8 trabajo decente y crecimiento económico).

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

- Contratos de trabajo (salario, horario, calendario, seguro, ...)
- Condiciones de trabajo (entorno saludable, limpio y seguro, ...)
- El rechazo al trabajo infantil y/o el trabajo forzoso u obligatorio
- No discriminación e igualdad de oportunidades

- Acoso (se dispone de una Política ante el acoso)
- Derecho a la intimidad (LOPD) (dispone de una Política de privacidad y confidencialidad)
- El respeto al derecho a la asociación y a la negociación colectiva
- El respeto a los derechos de las minorías étnicas y de los pueblos en donde desarrolle su actividad

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

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

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

- Consulta de boletines de LKS y ENVIRA sobre cambios normativos.
- La organización cuenta con un sistema de formación para asegurar la adecuación de la persona al puesto.
- El personal de RRHH cuenta con la formación específica de su puesto de trabajo y su formación es actualizada en materia de cumplimiento legal y derechos humanos periódicamente.
- La directora de Personas revisa y firma todos los contratos.
- Se llevan a cabo las auditorías externas reglamentarias por AENOR (ISO-9001, ISO-45001, SR-10 y UNE-19601)
- Se incluye en el Plan de Acogida una mención al derecho que tiene el trabajador sobre la protección de sus datos personales.
- Listado de proveedores homologados con procedimiento para su evaluación.
- Diligencia debida a terceros para control de posibles delitos penales.
- Identificación de trabajadores especialmente expuestos a delitos penales (con un procedimiento específico para su control y formación).
- Existencia de comités, en varias filiales, para denunciar posibles riesgos sobre derechos humanos.
- Protocolo de actuación ante conflicto y/o acoso.
- Protocolo de actuación ante denuncias.
- Canal de denuncias abierto a todos los grupos de interés.

Todos estos controles, protocolos y canales se han comunicado y se comunican (en caso de requerir comunicación por una cuestión puntual) en el boletín SIG, boletín que se comunica a través de correo electrónico mensualmente a todos los trabajadores de Mondragon Assembly S. Coop.

Estos controles son revisados anualmente y en 2024 no consta ninguna vulneración al respecto.

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

En cuanto a las filiales, a lo largo del 2024, se ha seguido llevando a cabo diversas acciones tras recibir los resultados de la **encuesta de cultura organizacional** que se realizó en 2022.

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

Durante 2024, no se ha detectado ningún caso de discriminación en materia de derechos humanos.

(GRI 406-1)

Cada una de las filiales compra de forma autónoma según especificaciones de proyecto, y esto hace que se vea la necesidad de comprar en países cuya legislación en materia de Derechos Humanos no se encuentra tan desarrollada como en otros. Es por ello que, dentro de la evaluación de Riesgos Penales, Mondragon Assembly Aretxabaleta tiene identificado el

riesgo de realizar compras a proveedores que no cumplan con lo establecido en nuestro código de conducta de proveedores. De cara a poder identificar este tipo de situaciones contamos con dos vías de actuación a nivel de grupo. Por un lado, el canal de denuncias de la organización, que puede ser utilizado por personal interno como externo. En caso de denuncia de un posible incumplimiento de proveedor, el comité de compliance penal procede a su investigación y define la forma de proceder con el mismo a nivel de grupo, informando al comité de dirección y consejo rector de la situación.

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

e informando al consejo rector y comité de compliance penal.

(GRI 414-3)

La organización cuenta con inversiones significativas en Quinhuangdao Visual Automation Co Ltd. Dentro de los acuerdos con el mismo, y pese a que no haya ninguna cláusula específica sobre derechos humanos, la empresa está siendo evaluada en materia de procesos y organización. En 2024 se ha tenido en cuenta la empresa en materia de contabilidad financiera y control económico. Además, desde el ejercicio pasado se cuenta con la entidad en temas no financieros como es el reporte de este informe. Por ello, se ha integrado la entidad en materia de procesos productivos y sostenibilidad; para lo cual, se ha procedido a la evaluación de la organización en materia de derechos humanos, seguridad, calidad y medioambiente.



5

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

En Mondragón Assembly las personas son el centro.

(GRI 3-3C,2-23)

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

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

5.1.- La solidaridad como base

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

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

Mondragón Assembly como cooperativa que lleva trabajando más de 45 años en el mercado, tiene una parte de responsabilidad social implícita en su génesis (ODS 8 trabajo decente y crecimiento económico):

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

Nuestras personas

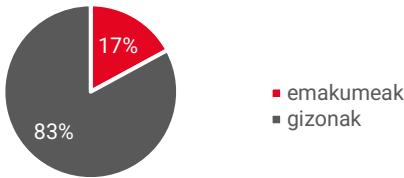
Uno de los pilares más importantes de Mondragón Assembly son las personas, el motor que hace avanzar a la organización ante los retos y los desafíos.

Nombre planta	Personas plantilla
Mondragon Assembly Aretxabaleta	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

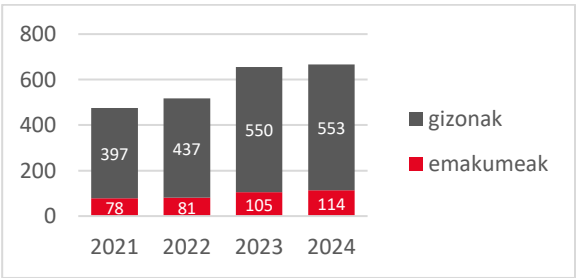
(GRI 2-7)

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, según género	2024	2023	2022
Mujeres	114	105	81
% mujeres	17%	16%	16%
Hombres	553	550	437
% hombres	83%	84%	84%
TOTAL	667	655	518

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



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

	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

	2024	2023	2022
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	TOTAL
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

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, género, franja de edad y categoría profesional

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

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.

Altas y bajas por país y por género 2024	ALTAS	BAJAS
ESPAÑA	26	16
Mujeres	10	3
Hombres	16	13
CHINA	12	7
Mujeres	4	1
Hombres	8	6
ALEMANIA	8	4
Mujeres	1	0
Hombres	7	4
FRANCIA	8	8
Mujeres	1	1
Hombres	7	7
MÉXICO	16	10
Mujeres	4	1
Hombres	12	9
ESTADOS UNIDOS	2	0
Mujeres	0	0
Hombres	2	0
BRASIL	20	11
Mujeres	3	3
Hombres	17	8
TÚNEZ	1	1
Mujeres	0	0
Hombres	1	1
INDIA	0	2
Mujeres	0	0
Hombres	0	2
VISUAL (CHINA)	13	18
Mujeres	2	1
Hombres	11	17
TOTAL	106	77
Mujeres	25	10
Hombres	81	67

Tipo de salidas por puestos, género y edad

TIPO	GÉNERO	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	
DESPIDOS	TOTAL		0	2	60	62
	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)

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

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

cuyo movimiento surgió y con cuyas aspiraciones profundas se identifica."

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

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

Suficiente, acorde con las posibilidades reales de la Cooperativa.

Solidaria, en los siguientes términos concretos:

- Interno. Materializado, entre otros aspectos, en la existencia de un intervalo solidario de retribuciones al trabajo.
- Externo. Materializado en el criterio de que la remuneración media interna sea equivalente a la de los trabajadores asalariados de su entorno social, salvo manifiesta insuficiencia de la política salarial en el mismo.

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

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

Las políticas de remuneración para el máximo órgano de gobierno y los altos ejecutivos siguen pautas similares a las aplicadas para el resto de los puestos de la Cooperativa. **Todos los componentes de la remuneración para el máximo órgano de gobierno, como para los altos ejecutivos son los mismos que para el resto de los socios trabajadores de la Cooperativa.**

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

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

No se aplican criterios retributivos específicos ni diferentes al conjunto de trabajadores del Grupo para la Alta Dirección. En el ejercicio 2024 la retribución media a los miembros del Consejo de Dirección ascendió a 101.222,60 euros y la retribución media de los miembros del Consejo Rector fue de 57.348,30 euros. La diferencia retributiva entre el índice máximo es de 3,63 veces el mínimo.

(GRI 405-2)

En cuanto al ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres, en 2024 en Mondragón Assembly S.Coop., este fue del 8% a favor de las mujeres, el cambio se debe principalmente a la subida salarial del IPC de todos los trabajadores, y los cambios recientes distintos puestos:

Brecha salarial por sexo	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

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

Para esta valoración, este comité dispone de informes de mercado, de la situación actual en cada una de las cooperativas, habiendo

posibilidad de recurrir a la asesoría de consultores externos.

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

Sistema de protección social para las personas socias

(GRI 201-3)

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

Además, **los socios trabajadores cuentan a través del capital acumulado en la Cooperativa de un plan individual de pensiones derivado de los retornos cooperativos capitalizados (Plan Individual de Pensiones).** Mondragon Assembly distribuye anualmente entre sus socios de trabajo un porcentaje de su resultado disponible, como retorno cooperativo o participación en beneficios, que se capitaliza y se suma a la cuota de capital social de la que es titular cada uno de los socios, siempre y cuando los resultados anuales de la cooperativa sean positivos. En caso contrario habría posibilidad de que el socio colabore con su capital. Esta participación de capital social tiene la condición de indispensable hasta el momento en que el socio de trabajo cesa en su actividad en la organización, siendo prácticamente un plan de pensiones individual tras su incremento mantenido a lo largo de toda la vida laboral en la organización.

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

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

o temporales pueden disfrutar de igual manera de ellos.

De esta forma, Mondragón Assembly asume a beneficio de sus socios de trabajo el copago de las cuotas precisas para la financiación anual de un sistema integral de asistencia sanitaria, complementario al de la Seguridad Social Pública, del que dispone para sus socios partícipes de la Corporación MONDRAGÓN.

Organización del trabajo

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

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

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

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

La jornada laboral de Mondragon Assembly S. Coop. es de 8 horas diarias, para completar un calendario anual de 1.695h. El horario es de jornada flexible, entrando entre 07:30 y 09:30, saliendo a comer entre 12.30 y 14.30 (mínimo 30 minutos y máximo 120 minutos para comer) y finalizando la jornada por la tarde a la hora que corresponda para completar 8 horas diarias

permaneciendo mínimamente hasta las 16:15, excepto los días de jornada continua, y excepciones referentes al cuidado de menores y mayores dependientes. No obstante, cuando la situación lo requiera, las personas socias de la cooperativa asumirán sus responsabilidades en respuesta a sus obligaciones por su doble condición de socio/trabajador.

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

Tasa de absentismo por género y país.

	Género	Tasa
ESPAÑA	Mujeres	0.71
	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.”

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

(GRI 2-29)

La Ley de cooperativas junto con los Estatutos Sociales y el Reglamento de Régimen Interior

son los instrumentos jurídicos de referencia para el colectivo de socios y socias de Mondragón Assembly, regulando sus derechos y deberes (Artículos 22 y 23 de La Ley de Cooperativas de Euskadi).

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

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

Consejo social

Está compuesto por el presidente de la empresa junto con otros 5 representantes de los trabajadores, y es el órgano que gestiona todos aquellos temas relacionados con la responsabilidad social corporativa, y las cuestiones sociales de los trabajadores.

Comité de seguridad, salud y medio ambiente

En este comité los trabajadores cuentan con tres delegados de prevención que hacen las funciones de representación de los trabajadores en este comité, donde se valoran todas aquellas cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales, la salud de los trabajadores, así como de los temas ambientales que preocupan a los trabajadores.

Comité de conducta y "compliance" penal

En este comité los trabajadores cuentan con un representante del consejo rector y tres representantes del comité de vigilancia quienes participan en la consulta de cuestiones referidas a los posibles delitos penales llevados a cabo dentro de la cooperativa, y los medios de mitigación y control operacional establecidos para ello. Además, tanto los trabajadores como las personas ajenas a la organización cuentan con un correo electrónico en la página web al cual poder escribir ante cualquier duda o posible denuncia, para que sea analizado por este comité.

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

En 2024, el 100% de la plantilla de Mondragón Assembly se encontraba acogida a normas laborales y/o convenios colectivos o similares.

5.2.- Igualdad y conciliación

Fomentando la igualdad de mujeres y hombres

(GRI 2-23, 2-24)

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

Mondragón Assembly es consciente de la importancia de la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres. Así se ha puesto de relieve que, bajo el espíritu cooperativista, progresivamente **se han ido introduciendo medidas en materia de igualdad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar, en aspectos tan relevantes para promover el empleo como la flexibilidad de la jornada, la formación o el desarrollo del liderazgo, potenciando las bases para establecer unas relaciones basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad.**

Desde 2019, se están llevando a cabo diversas actividades para impulsar la igualdad dentro de la Organización, entre las que caben destacar (ODS 5 Igualdad de género):

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

En 2024 se finalizó la elaboración del plan de igualdad para Mondragón Assembly S. Coop. acorde a normativa, y en 2025 se implementarán las medidas definidas y para seguir avanzando hacia un plan de igualdad integrado en el sistema.

En lo que se refiere al objetivo de garantizar una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la empresa, señalar que la Alta Dirección del Grupo y su Consejo Rector avanzan progresivamente hacia composiciones más equilibradas en cuanto a género. **En 2024 la Alta Dirección está conformada por dos mujeres y cinco hombres, al igual que en el Consejo Rector.**

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

(GRI 2-25)

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

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

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

Gestión de la diversidad

(GRI 405-1)

La política de Mondragón Assembly contra todo tipo de discriminación comprende, así mismo, la inclusión social de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal. Así, en cursos anteriores Mondragón Assembly dio empleo personas con algún tipo de discapacidad reconocida; así como dos técnicos en Alemania y un técnico en Francia en el año 2022. (ODS 10 Reducción de las desigualdades).

Tanto desde la matriz, como desde cada una de las plantas, se trabaja constantemente para el cumplimiento de los requisitos legales en este ámbito. En este sentido, en 2024, con el fin de fomentar la participación de personas con discapacidad en la actividad del Grupo, se han analizado alternativas de integración in situ, no habiendo llegado por el momento a oportunidades de colaboración.

Conciliación corresponsable

(GRI 401-3)

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

Estas medidas son las siguientes:

- **Jornada Flexible.** Todas las personas trabajadoras del Grupo pueden acogerse al sistema de horario flexible, de una jornada semanal de cinco días de trabajo de lunes a viernes y flexibilidad horaria, tanto de entrada, como de salida.
- **Reducción de jornada laboral por cuidado de familiares.** En 2024, dieciocho personas disfrutaron de esta medida, 5 mujeres y 13 hombres.
- En 2024, cuatro personas disfrutaron de **excedencias voluntarias**.
- **Excedencias voluntarias** para el cuidado de hijos por un período de hasta tres años. En 2024, tres personas de Aretxabaleta disfrutaron de esta medida.
- **Posibilidad de acumular hasta 100 horas negativas**, sin repercusión económica por asuntos personales, a cambio de su posterior recuperación.
- **Excedencias negociadas.** En 2024 una persona disfrutó de esta medida
- Acuerdos internos, de **no salidas al exterior**, durante los primeros seis meses de paternidad.
- **Flexibilidad horaria** respecto al horario obligatorio en los casos justificados de cuidado de personas dependientes.

Para avanzar en el desarrollo de las medidas de conciliación, el curso pasado se desarrolló un objetivo cualitativo consistente en elaborar, con la participación de un grupo representativo, el marco de aplicación de la conciliación para los trabajadores de Mondragón Assembly. Durante este curso se ha seguido trabajando en esta línea, definiendo los siguientes pasos en materia

de conciliación familiar (ODS 09 trabajo decente y crecimiento económico).

Permiso parental	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

5.3.- Favorecemos el desarrollo de nuestras personas

(GRI 404-1, 404-2)

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

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

Por otro lado, la Cooperativa cuenta con un fondo de ayuda a los estudios que tiene como finalidad ofrecer ayuda económica para aquellos trabajadores que decidan formarse fuera del ámbito del trabajo (ODS 4 educación de calidad).

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

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

Responsabilidad Social Corporativa, pautas de actuación en caso de emergencia, etc.

Durante el año 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.

5.4.- Gestionamos la salud de nuestras personas

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

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

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

(GRI 403-1)

El alcance de la certificación afecta sólo al centro de Aretxabaleta, y la forma de actuar es replicada para el resto de los centros a nivel

estatal, todos los trabajadores de la sede son contemplados dentro del alcance de Aretxabaleta, ya que la actividad de Markulete (Mondragón) es considerada temporal. Además, también están incluidos en el alcance de esta certificación:

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

En cuanto a las filiales, éstas siguen las diversas normativas en materia de seguridad y salud en el trabajo de sus países correspondientes, algunas con un sistema más restrictivo que otras, dependiendo del país. Desde el curso pasado que se procedió a fortalecer el sistema de gestión de la seguridad y salud de la planta de México, debido al incremento de personal contratado y se continuará por esta línea en un proceso de mejora continua.

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

- Mondragón Assembly trabaja de forma preventiva en el aseguramiento de la salud, seguridad y bienestar de todos los empleados por medio de sistemas de trabajo e instalaciones seguros, realizando inspecciones y evaluaciones de riesgos de forma programada, y siempre que la situación lo aconseje, para eliminar peligros y reducir riesgos, con un compromiso firme de asegurar y mejorar continuamente su desempeño en esta área de la salud y seguridad en el trabajo definiendo y planificando acciones y objetivos.
- Mondragón Assembly vigila activamente la salud de sus trabajadores y la del personal colaborador, asegurando su consulta y participación y manteniendo una comunicación clara y fluida.
- Mondragón Assembly se compromete a asegurar el cumplimiento de los requisitos legales relativos a la seguridad y salud en el trabajo y otros requisitos que defina.

Evaluación de riesgos

(GRI 403-2)

El técnico superior de prevención de riesgos laborales de Mondragon Assembly S. Coop., es

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

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

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

Los trabajadores, en su incorporación a la empresa, reciben la información correspondiente y se les indica la manera de proceder en caso de detectar un riesgo grave e inminente en las instalaciones, pudiendo paralizar su actividad, y acto seguido debiendo notificar al departamento del sistema integrado de gestión la situación identificada para su corrección. Las cuestiones relevantes que los trabajadores identifiquen en taller, y que consideren deban ser solventados, deben ser transmitidos a través de los delegados de prevención al Comité de Seguridad y Salud laboral, el cual revisa dichas solicitudes en sus reuniones de periodicidad mensual.

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

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

Comité de seguridad y salud

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

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

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

Servicios de salud en el trabajo

(GRI 403-3)

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

En 2024, se han actualizado las periodicidades y protocolos de vigilancia de la salud a los criterios de las nuevas evaluaciones de riesgos laborales.

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

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

De cara a ofrecer un servicio de valor añadido, Mondragon Assembly S. Coop., cuenta con los

servicios de un médico contratado externamente de Medicina General para todos los trabajadores de la Organización.

Fomento de la salud de los trabajadores

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

En la sede central, se puso en marcha la iniciativa de vida saludable que lleva a cabo sus planes anuales desde 2019. Cada año ha ido ampliando su alcance, obteniendo en 2021 el sello de Luxemburgo de empresa saludable. En 2024 se han puesto en marcha diversas actividades dentro del marco de esta actividad:

- Desconexión digital
- Semana de la movilidad verde y deporte
- Reto deporte Strava a nivel de Mondragon Assembly Group
- Sesión con cardiólogo sobre salud cardiovascular
- Charla sobre el estrés y la alimentación
- Biblioteca saludable
- Día mundial de la salud mental.
- Recogida de alimentos.

De cara al 2024 se ha preparado un plan de acción de empresa saludable a nivel de grupo, con diversas iniciativas y la tercera temporada de reto deportivo Strava.

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

En 2022 se puso el foco en la necesidad de incrementar las formaciones y ayudas en salud psicosocial, es por ello que, desde el año pasado y durante el 2024, se han dado una serie de comunicaciones para fomentar la concienciación en cuestiones de bienestar mental.

Por ello es que, este año, se ha continuado la implementación (a nivel de MA S. Coop.) de un servicio de asistencia psicológica gratuita para los trabajadores y sus familiares directos de la mano de la empresa Stimulus. Reforzando así la cartera de servicios médicos ofrecida a los trabajadores. Una vez obtenido el feedback de dicho servicio, se tiene la intención de abrirlo a nivel de grupo (ODS 3 salud y bienestar).

Formación sobre salud y seguridad en el trabajo

(GRI 403-5)

En 2024 se han seguido realizado diversas formaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo a nivel de Mondragon Assembly S. Coop., entre los que caben destacar:

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

Cuando una persona nueva accede a la empresa o tras un cambio de puesto, hay establecido una formación interna de acogida, donde a cada trabajador se le entregan las políticas del sistema integrado de gestión y el código de conducta, y se le forma en materia de Sistemas Integrados de Gestión y Prevención de riesgos laborales, explicando de forma más explícita las cuestiones relativas a vigilancia de la salud, riesgos de las instalaciones y su puesto de trabajo y medidas de emergencia, así como los roles y responsabilidades de su puesto de trabajo.

Cada vez, que se modifica la evaluación de riesgos laborales, los trabajadores son informados vía email de la nueva evaluación, y convocados a un plan de formación sobre los riesgos de su puesto de trabajo.

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

Los equipos que participan del plan de emergencias también son formados en la misma con cierta periodicidad para el caso de primeros auxilios y extinción de incendios, y cada vez que hay un cambio en el plan de emergencias por grupos reciben la formación interna correspondiente. Desde 2022 se forma periódicamente a las personas que han accedido a trabajar en las instalaciones recientemente adquiridas de Markulete (Mondragón) en materia de Riesgos derivados de la actividad, las instalaciones y las medidas de emergencia de la nueva instalación.

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

Lesiones por accidente laboral

(GRI 403-9)

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

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

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

Aun así, en 2024 se han registrado los siguientes datos de siniestralidad a nivel de grupo:

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= N° 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: N° de jornadas perdidas / mil horas trabajadas.

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

Muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	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).

5.5.- Compromiso con el Euskera

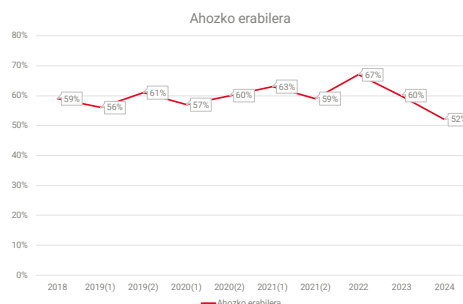
Funcionamiento de la Comisión de Euskera

La Comisión de Euskera es un grupo de trabajo formado por 8 miembros de diferentes departamentos de la cooperativa 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. (ODS 4 educación de calidad)

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”, ejemplo de ello, los registros sobre su utilización desde 2018:



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 continúa 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.



6

**SOMOS UN GRUPO
COMPROMETIDO
CON EL PLANETA**

6.1.- Sistema de gestión ambiental

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

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

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

El sistema de gestión del medio ambiente está implantado en la planta de la sede central desde el año 2017 con éxito. Este sistema está basado en la **Política del Sistema Integrado de Gestión** que es conocida por toda la organización y está disponible en la página web, accesible para todas las partes interesadas. <https://www.mondragon-assembly.com/es/integrated-systems-and-certifications/>

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

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

Principales impactos, riesgos y oportunidades

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

Esta es la matriz DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades) de Mondragon Assembly en materia de aspectos ambientales de 2024:

Matriz DAFO Mondragon Assembly

Debilidades	Fortalezas
Gran carga de trabajo en materia de seguridad, salud laboral y sostenibilidad, con recursos limitados.	La entidad ha implantado y asumido los Sistemas Integrados (SI) en todos los procesos. Formaciones iniciadas en torno a la sostenibilidad y la huella de carbono.
Nuevas necesidades legales que requieren tiempo en toda la dedicación (medio ambiente, maquinaria normativa, ...)	Digitalización de procesos y mejora de la visibilidad en la gestión, de acuerdo con la dirección.
Sistematización e integración de los aspectos de la sostenibilidad y reducción de la huella de carbono, necesidad de impulsar un desarrollo más grande y rápido.	Mejoras tecnológicas en productos e instalaciones, en colaboración con el Departamento de Innovación, y carteras de pedidos y negocios en el futuro.
Necesidad de introducir nuevos perfiles tecnológicos y de poca utilidad o alta competencia en el mercado de trabajo.	Hemos mostrado resiliencia ante las dificultades y entornos convulsos de 2022 y 2023, con grandes concepciones, lo que nos hace optimistas sobre nuestras capacidades.
Gran necesidad de perfiles de responsables y responsables transversales: comerciales, jefes de proyectos, jefes de ingeniería... y un escaso recurso interno como consecuencia de las promociones internas realizadas en años anteriores, de la reducción de las posibilidades externas o de la gran competencia en el mercado laboral.	Diversificación del negocio de automatización en productos y tecnologías relacionados con el e-storage, las baterías, etc.
Necesidad de espacio físico para la producción (plantas saturadas a nivel espacial) ... A pesar de que todavía estamos trabajando, seguimos con esa necesidad.	Realizar solicitudes para módulos especiales FV y centros de I+D en el negocio solar, con desarrollos tecnológicos avanzados que nos permitan oportunidades futuras.
Necesidad de acelerar la digitalización de los procesos productivos (almacén, gestión de proyectos, etc.) y en los procesos de gestión (administración, Recursos Humanos, compras); sobre todo en las aplicaciones para agilizar las tareas, en el uso efectivo del trabajo y en la realización de reportes automáticos.	Planes de acción para el desarrollo cultural en todas las plantas y filiales, alineados con Objetivos Estratégicos.
	Cada vez tenemos más integración y coordinación en MAG (reforzando la coordinación comercial en 2023)
	Sistemas avanzados de ciberseguridad (de 2022 a 2023) en todas las plantas.

Amenazas	Oportunidades
Mercado VUCA, tanto para clientes como para proveedores y cadena de suministro.	Nuevos sistemas de desarrollo individualizado que faciliten la relación entre los colaboradores y responsables de la entidad para mejorar las necesidades del colaborador.
Dudas sobre la posible evolución de la geopolítica a nivel mundial, sobre todo de las guerras de Ucrania e Israel, y su impacto en nuestro negocio. También, a medio plazo, la economía y el desarrollo geopolítico de china.	Un plan estratégico uniforme y compartido, con una organización completa, objetivos claros y visión compartida, así como una continuidad y una visión sostenible a través de los sistemas de gestión (Yes ISO).
Subida de los tipos de interés y del IPC, aumento de los costes de materiales y mano de obra.	La visión general de los procesos de la entidad mediante el cobro de ofertas se convirtió en un proceso de calidad en 2022 para estandarizar y homogeneizar la calidad del proceso en todo el grupo.
Cambios legislativos sobrevenidos en materia medioambiental y de seguridad de máquinas. Las demandas de los clientes y sus necesidades, así como la competencia, están cada vez más apretadas.	Cada vez hay más mercado para líneas y equipos de montaje de baterías eléctricas.
El nivel de la cartera de pedidos será alto, lo que conllevará una carga de trabajo alta y dificultades para cumplir con todas las exigencias.	El mercado para líneas de montaje de paneles fotovoltaicos, sobre todo oportunidades (para nosotros) en Europa y Estados Unidos (aunque a finales de 2023 se ve una cierta lentitud, sigue creciendo, con importantes apoyos políticos).
El mercado laboral es cada vez más complejo: Falta de mano de obra, falta de perfiles técnicos cualificados, crecientes exigencias de conciliación, teletrabajo y flexibilidad, altos niveles de remuneración exigidos, etc.	El mercado estadounidense, con el inicio de una excelente oficina comercial.
El crimen cibernético e informático es cada vez más grande y frecuente.	Expansión de los planes de producción en México y Francia, con posibilidades de aumentar el volumen de actividad.

Control del cumplimiento legal

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

En 2024, no se ha identificado ningún incumplimiento legal en cuestiones ambientales. Como medida de control extra, se cuenta con la auditoría anual en ISO14001 por una empresa externa.

Además, desde 2022, debido a las necesidades de cálculo de huella de carbono y necesidad de indicadores para la elaboración del presente informe, durante este curso ya se ha empezado a monitorizar las filiales en cuestiones ambientales.

Evaluación y seguimiento del sistema de gestión ambiental

(GRI 308-2)

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

Además, el máximo órgano de gobierno, a través de la **revisión por la Dirección**, realiza el

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

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

Aplicación del principio de precaución

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

Al tratarse de equipos tan específicos, no se suele contar con mucho margen a la hora de decidir los equipos a integrar en la línea. Hasta el momento, no ha habido grandes desarrollos con enfoques medioambientales en los productos ofrecidos. Aun así, se plantea dar unos primeros pasos hacia la posibilidad de realizar un análisis de ciclo de vida de una de las máquinas repetitivas de la organización, de cara a valorar su impacto ambiental. Además, la Cooperativa cuenta con un departamento de innovación que busca constantemente la mejora de eficiencia, y nuevas maneras de fabricación, sobre todo en el negocio de Solar, donde las máquinas y el

proceso productivo son más estándares. Dentro de sus actividades, se han abierto canales de investigación en materia de gemelos digitales y otros aspectos de sostenibilidad de producto.

Recursos dedicados a la mejora de las condiciones ambientales

Durante el ejercicio 2024, se invirtió un total de 17.925 euros para la mejora de condiciones ambientales. Estos recursos fueron empleados, entre otros, en:

- Recursos para el cálculo de la huella de carbono organizacional.
- Recursos para la elaboración de la memoria de sostenibilidad.
- Gestión de residuos de las instalaciones.
- Alta en Scrap para gestión y declaración de residuos
- Seguimiento de normativa ambiental

6.2.- Cambio climático

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

(GRI 305-1, 305-2)

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

Toda la energía consumida en las instalaciones de Mondragon Assembly 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

HUELLA DE CARBONO POR FILIALES:

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”.

6.3.- Economía circular y prevención y gestión de residuos

(GRI 306-1, 306-2)

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

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

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

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

En cuanto a la reutilización de equipos sustituidos en algunos proyectos por solicitud de cliente, siempre y cuando su estado y garantía sean óptimos y no se trate de componentes considerados críticos para la operación de la máquina, estos son recolocados en nuevos proyectos o son entregados para su uso y

aprovechamiento en el departamento de innovación. Previo a la chatarrización de los mismos, se procede a la donación de estos a quien proceda, ejemplo de ello, la donación de la CPU sustituida en Aretxabaleta a una empresa eléctrica de la zona. En 2024 se ha contabilizado la valorización de dichos residuos de cara a poder gestionar estos procesos desde el punto de vista de la sostenibilidad y la economía circular (ODS 12 producción y consumo responsable).

En cuanto a la gestión interna de residuos:

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

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

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

Residuos por tipo y método de eliminación 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

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

En 2024 se han dedicado 28.813,50€ a la gestión de residuos generados en Aretxabaleta.

6.4.- Uso sostenible de los recursos

Agua

(GRI 303-1, 303-5)

En las instalaciones de Mondragón Assembly Group únicamente se emplea agua corriente sanitaria, la utilizada en los lavabos por la cisterna, los diversos grifos y las duchas. Por lo que el único control llevado a cabo en las

instalaciones de Aretxabaleta, son las inspecciones de legionela realizados por una empresa externa de forma periódica, y el control de temperaturas realizado por el personal de instalaciones generales. No hay vertidos de agua más allá del agua corriente sanitaria. **Además, dentro del grupo, el consumo de agua es directa desde la red de suministros municipales; en total se han consumido 5.290.657 l de agua en 2024. (ODS 6 agua limpia y saneamiento).**

Materias primas y materiales

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

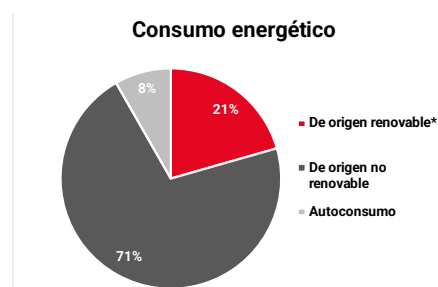
(GRI 305-5)

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 (ODS 7 energía asequible y no contaminante).

Desde inicios del 2021, se están llevando a cabo acciones de mejora de la eficiencia energética en las instalaciones de Aretxabaleta, ya que se

obtuvo un nivel D (140) en consumo de energía primaria y un nivel C (23) de emisiones CO₂ al año.

Dentro de la organización, en 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 (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.



7

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

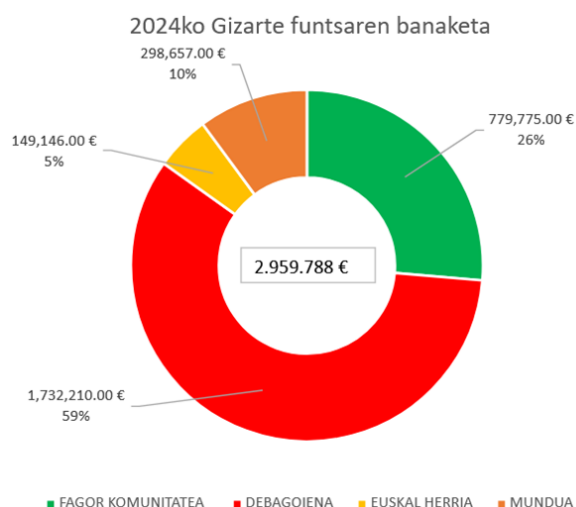
(GRI 2-23, 2-24, 201-1, 203-1, 203-2, 413-1)

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

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

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

A través de este fondo, promovemos la autoorganización de la sociedad como palanca para el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En ese sentido, en 2024, hemos destinado 2.959.788 € desde el Fondo Social del Grupo Fagor a diferentes proyectos vinculados a las siguientes cuatro escalas.



7.1.- Pertenencia a asociaciones del sector y del entorno

(GRI 2-28)

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

En 2024, Mondragón Assembly ha colaborado con las siguientes fundaciones del entorno:

- Cruz roja
- Mundukide
- Esku Hutsik
- Gizabidea

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

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

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

Mondragón Assembly, con **su compromiso de intercooperar con el entorno para responder a las necesidades reales de la sociedad, aportó en 2024 a dicho fondo un total de 318.340 €**. Dicho proyecto de intercooperación se rige por una norma "Norma 1/2018, sobre Criterios de aplicación de la Contribución para la Educación y la Promoción Cooperativa y Otros Fines de Interés Público" (COFIP) y establece que un 12% de los beneficios de las cooperativas del Grupo Fagor se destinen a apoyar el desarrollo de proyectos de ayuda comunitaria, en los ámbitos de Educación, Desarrollo Social y Cooperativo, y Distribución Comunitaria.

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

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

7.2.- Desarrollo comunitario

Debagoiena 2030

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

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

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

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

A lo largo del año 2024 se ha puesto especial cuidado en trabajar el porfolio de la transición energética (ODS 7 energía asequible y no contaminante). Además de subvencionar este porfolio, hemos tenido especial implicación en el desarrollo de las comunidades energéticas. Nos hemos comprometido a ser socios colaboradores de las comunidades energéticas que se están creando en la comarca.

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

En total, en 2024, hemos destinado 1.732.210 € al proyecto debagoiena 2030.

Programa Elkarrekin Herrigintzan

Tal y como se ha mencionado en la introducción, para impulsar la comunidad cooperativa del Grupo Fagor, desde curso pasado se puso en marcha la herramienta Fagor Elkarrekin.

Durante este año, se ha reflexionado sobre los canales que tenemos para la comunicación desde el Grupo Fagor hacia las personas socias, entre ellos el de la herramienta Elkarrekin. A final de año hemos decidido de suspender el uso de este canal y en su lugar crear el boletín asociado al programa Fagor Elkarrekin. Con ello, en lugar de las 927 personas receptoras de la antigua herramienta, intentaremos llegar a un colectivo de más de 6.000 personas.

En general, hemos publicado 8 iniciativas en la herramienta Fagor Elkarrekin. Entre estas

iniciativas destacan: 5 ofertas para el voluntariado (entre ellas, una de recaudación para la catástrofe de Valencia, algunas promociones de campañas como Errigora, Harreman y Mundukide, y dinámicas internas de Fagor como Fagor Mugi o Fagor Herrigintza).

A través de las 3 publicaciones restantes, por su parte, hemos trasladado a las personas socias información sobre las iniciativas y proyectos de diferentes agentes sociales.

En total hemos destinado 30.288 € del Fondo Social a la financiación de las iniciativas del programa Fagor Elkarrekin.

Fomentar las asociaciones de carácter local

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

7.3.- Compromiso con la educación

Gizabidea

A través de la Fundación Gizabidea, 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 (ODS 4). 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.

7.4.- Cooperación al desarrollo

Mundukide

Para responder a la vocación universal del cooperativismo y ayudar a los países en desarrollo a crear procesos endógenos de desarrollo comunitario, creamos hace más de diez años la Fundación Mundukide junto con otras cooperativas de MONDRAGON y varias Organizaciones No Gubernamentales locales

(ODS 11 ciudades y comunidades sostenibles). Mundukide desarrolla su trabajo principalmente en Mozambique y Brasil, y lleva años promoviendo, en coherencia con la filosofía cooperativa, el desarrollo endógeno de sus comunidades.

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

En el año 2024 hemos destinado 288.657 € a la Fundación Mundukide, como muestra de nuestro compromiso con la ODS. 1. Fin de la pobreza.

Garabide

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

En el año 2024 hemos destinado 10.000 € a la asociación Garabide.

7.5.- Comunidad Fagor

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

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

- Reforzar el proyecto Fagor Mugi para impulsar que los desplazamientos al trabajo de las personas del Grupo Fagor se hagan de forma más sostenible.
- Incidir en los hábitos de consumo individual, dando visibilidad a proyectos que nos rodean y fomentando la compra

responsable, entre otros aspectos; y también ofrecer información sobre las comunidades que están surgiendo en torno al consumo de energía (las que se están formando a nivel local y comarcal).

- Seguimiento de proyectos centrados en la inclusión social y análisis de las posibilidades de participación en los mismos.
- A través del Fondo Social del Grupo Fagor, reforzar las vías de colaboración que tenemos establecidas con diferentes agentes sociales, diseñando un nuevo proceso de distribución de una parte de este fondo, invitando a las asociaciones de todo el País Vasco a participar en las mismas y creando vías para que las personas del Grupo Fagor puedan decidir qué proyectos ayudar.

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

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

Fagormugi

En 2020 pusimos en marcha la iniciativa Fagor Mugi para impulsar la movilidad sostenible en los desplazamientos de casa al centro de trabajo (ODS 13 acción por el clima). Desde entonces, en total, son 1.127.526 km los realizados por las personas socias y trabajadoras del Grupo Fagor en un medio de transporte más sostenible (de los cuales casi la mitad han sido en bicicleta).

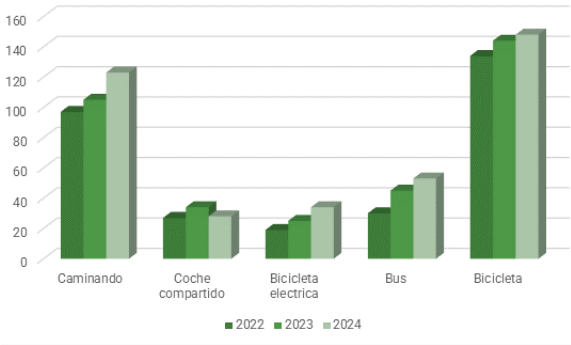
	2024	2023	2022
Número de personas usuarias (pers.)	241	216	208
Número de kilómetros (Km)	282.218	320.843	242.796
Ahorro de CO2 (kg)	34.469	38.527	31.235

***Nota:** se han ajustado y recalculado los datos desde 2022, es por ello que el número de kilómetros de 2023 ha cambiado respecto al reporte del año pasado.

Repartimos algunos incentivos para premiar el esfuerzo de las personas usuarias a través del programa Fagor Mugi. En 2024, un total de 128 personas usuarias han recibido algún premio por los puntos obtenidos. El premio más solicitado ha sido la carga de dinero del billete Mugi, utilizado en medios de transporte públicos de Gipuzkoa.

Para financiar el programa Fagor Mugi hemos destinado 32.710 € del Fondo Social en 2024.

Número de personas usuarias por medio de transporte:



7.6.- Información fiscal

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

DATOS ECONOMICOS	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.

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

SOCIEDAD	Países	Gasto Impto. Sociedades
Mondragón Assembly, S.Coop.	España	66.919
Mondragón Assembly, S.A. de CV	México	969.379
Mondragón Assembly, S.A	Francia	246.339
Mondragón Assembly do Brazil	Brasil	231.938
Mondragón Assembly Kunshan Co. Ltd	China	0
Mondragón Assembly GMBH	Alemania	1.348.171
Mondragón Assembly Tunisia	Túnez	0
Mondragón Assembly USA	Estados Unidos	0
Mondragón Assembly India	India	0
SFK	España	0
Quinhuangdao Visual Equipment	China	428.309
Sentinel Concept Group, S.L.	España	0
TOTAL gasto devengado por impuesto de Sociedades		3.291.055



8

PROCEDIMIENTO DE ELABORACIÓN DEL INFORME

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

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

El Informe, que recoge la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación del Grupo Mondragón Assembly y el impacto de su actividad respecto a cuestiones medioambientales, sociales y económicas desde el 1 de Enero de 2024 al 31 de Diciembre de 2024, ha sido elaborado bajo la metodología Estándares GRI, de conformidad con la opción Esencial, y es un reflejo de la importancia que Mondragón Assembly da a sus grupos de interés y de su apuesta por la sostenibilidad, en aras de garantizar que la actividad económica del Grupo se encuentre alineada con los principios básicos que posibiliten un desarrollo, social y medioambiental sostenibles en el tiempo.

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

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

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

8.1.- Proceso de definición de temas relevantes

Nuestros grupos de interés

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

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

Temas Materiales de Mondragón Assembly

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

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

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

FASE 1: IDENTIFICACIÓN

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

Posteriormente, se han identificado los temas económicos, sociales, ambientales y de buen gobierno, potencialmente relevantes, vinculados

a impactos positivos y negativos sobre la cooperativa desde la perspectiva de la sostenibilidad. Para la realización de esta identificación, se han utilizado fuentes de información internas y externas:

1. Tendencias globales en sostenibilidad
 - Informe anual 2020 sobre tendencias de *SustainAbility*.
 - Objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas.
 - Estándares del *Global Reporting Initiative* (GRI).
2. Tendencias sectoriales en sostenibilidad
 - Estándares del *Global Reporting Initiative* (GRI) –Sustainability topics for sectors-
 - Mapa de materialidad de SASB.

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

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

FASE 2: PRIORIZACIÓN

En esta fase se han identificado los temas materiales que deben ser incluidos en la Memoria de sostenibilidad.

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

FASE 3: REVISIÓN Y VALIDACIÓN

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

FASE 4: DOBLE MATERIALIDAD

A finales de 2022, con intención de incluir el concepto de la doble materialidad al análisis, se procedió a incorporar en los datos obtenidos de los temas materiales más relevantes de los grupos de interés, lo establecido en el informe de “World Economic Forum”, los riesgos ASG de los sectores clave del grupo y la plataforma de Risk Horizon. Una vez incluido esto, en una sesión interna con representación de los grupos principales de la organización, se evalúa desde el punto de vista financiero los temas materiales.

Resultado de ello, queda la siguiente matriz de materialidad para el reporte de datos de 2024.

Impacto social y ambiental	Calidad del empleo Formación y desarrollo profesional	Innovación	Energía Desempeño económico - solidez financiera
		Aplicación de las mejores prácticas en Gobierno corporativo Implicación en las comunidades locales Ética, anticorrupción e integridad en los negocios	Seguridad y salud en el trabajo
			Gestión eficiente de recursos
	Baja	Media	Alta
	Materialidad financiera		

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

ECONOMÍA	ÉTICA Y GOBIERNO CORPORATIVO	PRÁCTICAS LABORALES	MEDIO AMBIENTE	PRODUCTOS Y SERVICIOS	SOCIEDAD
Desempeño económico - Solidez financiera	Ética, anticorrupción e integridad en los negocios Aplicación de las mejores prácticas en Gobierno corporativo	Calidad del empleo Formación y desarrollo profesional Seguridad y salud en el trabajo	Energía Gestión eficiente de recursos	Innovación	Implicación en las comunidades locales

Durante el 2024 la organización ha estado preparándose para afrontar los avances en requerimientos de las nuevas normativas europeas. Para ello viene realizando un análisis de doble materialidad con una nueva metodología (según estándares de la unión europea) el cual se finalizará en 2025 y que permitirá identificar los impactos, riesgos y oportunidades que prioricen los temas materiales de la organización, los cuáles serán los pilares en los que se asentará la estrategia de sostenibilidad de la organización en el medio plazo.

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

Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad		Capítulo de referencia/Omisiones	Estándares GRI relacionados y otros indicadores no GRI
Información general			
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo	2.5.- Nuestra actividad	2-1 Detalles organizacionales
		2.4.- Presencia mundial En este informe se reportan datos de las empresas fabricantes, no incluyendo datos de las filiales comerciales ni de SFK, una empresa del grupo sin actividad, solo participativa. Por otro lado, Mondragon Assembly participa en la empresa Quinhuangdao Visual Automation Co Ltd. De China, este año, además de en materia financiera, también se ha incluido en este informe.	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad
		2.3.- Nuestro modelo de negocio 2.5.- Nuestra actividad	2-6 a. Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales
		3.1.- Visión del entorno: contexto económico y sectorial	No GRI, contexto operacional (económico y sectorial)
	Presencia geográfica	2.4.- Presencia mundial	2-1d. Detalles organizacionales
	Objetivos y estrategias de la organización	3.2.- Plan estratégico 2021-2024	No GRI, objetivos y estrategias
		1.- Carta del director General	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible
General	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	3.1.- Visión del entorno: contexto económico y sectorial	NO GRI: Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución
	Mención en el informe al marco de <i>reporting</i> nacional, europeo o internacional utilizado para la selección de indicadores clave de resultados no financieros incluidos en cada uno de los apartados	8.- Procedimiento de elaboración del informe	Declaración de uso GRI.
	Si la compañía da cumplimiento a la ley de información no financiera emitiendo un informe separado, debe indicarse de manera expresa que dicha información forma parte del informe de gestión	La información contenida en el presente Estado de información no financiera forma parte del informe de gestión.	

Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad		Capítulo de referencia/Omisiones	Estándares GRI relacionados y otros indicadores no GRI
Información sobre cuestiones medioambientales			
Enfoque de gestión	Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado	6.1.- Sistema de gestión ambiental	3-3 Gestión de los temas materiales (en relación con el medio ambiente) 2-23 Compromisos y políticas
	Los resultados de esas políticas, que deben incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparación entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados	6.1.- Sistema de gestión ambiental	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, con su desglose, en particular, sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	6.1.- Sistema de gestión ambiental	(2-25) Procesos para remediar impactos negativos
Gestión ambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y, en su caso, en la salud y la seguridad	6.1.- Sistema de gestión ambiental	307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental
		3.6.- Nuestras empresas proveedoras	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	3.3.- Sistemas integrados de gestión	No GRI, evaluación o certificación ambiental
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	6.1.- Sistema de gestión ambiental	No GRI, inversiones ambientales
	Aplicación del principio de precaución	6.1.- Sistema de gestión ambiental	2-23 Compromisos y políticas
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	6.1.- Sistema de gestión ambiental	No GRI, inversiones ambientales
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluidos el ruido y la contaminación lumínica	6.2.- Cambio climático	2-25 Procesos para remediar impactos negativos
		6.2.- Cambio climático	No GRI, medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones
		6.1.- Sistema de gestión ambiental. Se ha analizado como impacto ambiental no siendo significativo. Las fuentes de contaminación acústica se encuentran dentro de los límites legales establecidos.	No GRI, medidas para prevenir, reducir o reparar la contaminación acústica
		Las fuentes de contaminación lumínica se encuentran dentro de los límites legales establecidos.	No GRI, medidas para prevenir, reducir o reparar la contaminación lumínica
Economía circular y	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	6.3.-Economía circular y prevención y gestión de residuos	301-2 Insumos reciclados
		6.3.-Economía circular y prevención y gestión de residuos	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos

		6.3.-Economía circular y prevención y gestión de residuos	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos																																																	
		6.3.-Economía circular y prevención y gestión de residuos	306-4 Residuos no destinados a eliminación																																																	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	No aplicable, en las instalaciones se facilita zona de comedor pero no se cuenta con catering.	No GRI, acciones para combatir el desperdicio de alimentos																																																	
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	6.4.- Uso sostenible de recursos	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido																																																	
		6.4.- Uso sostenible de recursos	303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua																																																	
		6.4.- Uso sostenible de recursos	303-3 Extracción de agua																																																	
		6.4.- Uso sostenible de recursos	303-5 Consumo de agua																																																	
	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	<table><tr><td colspan="4">6.4.- Uso sostenible de recursos</td></tr><tr><td>COMPRA</td><td>TIPO</td><td>Renovables</td><td>No renovables</td></tr><tr><td rowspan="4">MATERIAS PRIMAS (€)</td><td>Aluminio</td><td>4.124.785</td><td>807.925</td></tr><tr><td>Acero</td><td>5.170</td><td>4.971.209</td></tr><tr><td>Hierro</td><td></td><td>282.955</td></tr><tr><td>TOTAL</td><td>4.129.955</td><td>6.062.089</td></tr><tr><td rowspan="2">PIEZAS SEMI-FABRICADAS (€)</td><td>Integran en producción</td><td>9.636.132</td><td>4.754.483</td></tr><tr><td>Cableado</td><td>508.868</td><td>586.843</td></tr><tr><td rowspan="2">MATERIALES DE PROCESO (€)</td><td>Tornillería y otros</td><td>14.395.519</td><td>111.274</td></tr><tr><td>TOTAL</td><td>24.540.519</td><td>5.452.600</td></tr><tr><td rowspan="4">MATERIALES DE ENVASADO (€)</td><td>Metales</td><td></td><td>562.537</td></tr><tr><td>Madera</td><td>222.259</td><td>162.014</td></tr><tr><td>Plástico</td><td>4.646</td><td>16.084</td></tr><tr><td>TOTAL</td><td>226.905</td><td>740.635</td></tr></table>		6.4.- Uso sostenible de recursos				COMPRA	TIPO	Renovables	No renovables	MATERIAS PRIMAS (€)	Aluminio	4.124.785	807.925	Acero	5.170	4.971.209	Hierro		282.955	TOTAL	4.129.955	6.062.089	PIEZAS SEMI-FABRICADAS (€)	Integran en producción	9.636.132	4.754.483	Cableado	508.868	586.843	MATERIALES DE PROCESO (€)	Tornillería y otros	14.395.519	111.274	TOTAL	24.540.519	5.452.600	MATERIALES DE ENVASADO (€)	Metales		562.537	Madera	222.259	162.014	Plástico	4.646	16.084	TOTAL	226.905	740.635	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen
	6.4.- Uso sostenible de recursos																																																			
	COMPRA	TIPO	Renovables	No renovables																																																
	MATERIAS PRIMAS (€)	Aluminio	4.124.785	807.925																																																
		Acero	5.170	4.971.209																																																
		Hierro		282.955																																																
		TOTAL	4.129.955	6.062.089																																																
	PIEZAS SEMI-FABRICADAS (€)	Integran en producción	9.636.132	4.754.483																																																
		Cableado	508.868	586.843																																																
	MATERIALES DE PROCESO (€)	Tornillería y otros	14.395.519	111.274																																																
		TOTAL	24.540.519	5.452.600																																																
	MATERIALES DE ENVASADO (€)	Metales		562.537																																																
		Madera	222.259	162.014																																																
Plástico		4.646	16.084																																																	
TOTAL		226.905	740.635																																																	
Consumo, directo e indirecto, de energía	6.4.- Uso sostenible de recursos	302-1 Consumo energético dentro de la organización																																																		
	6.4.- Uso sostenible de recursos	302-2 Consumo energético fuera de la organización																																																		
	6.4.- Uso sostenible de recursos	302-3 Intensidad energética																																																		
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	6.4.- Uso sostenible de recursos	302-4 Reducción del consumo energético																																																		
Uso de energías renovables	6.4.- Uso sostenible de recursos	302-1 Consumo energético dentro de la organización																																																		
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	6.2.- Cambio climático 3.1.- Visión del entorno: contexto económico y sectorial	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático																																																	
		6.2.- Cambio climático	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)																																																	
		6.2.- Cambio climático	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)																																																	
		6.2.- Cambio climático En 2022 se miden alcance 3 a nivel de Aretxabaleta, con intención de iniciar las mediciones a nivel de grupo para 2025	305- 3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)																																																	
		No disponible	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI																																																	
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	6.2.- Cambio climático	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático																																																	
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	6.2.- Cambio climático	305-5 Reducción de las emisiones																																																	
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	6.4.- Uso sostenible de los recursos	No GRI, medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad																																																	
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	6.4.- Uso sostenible de los recursos	304-1 Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas																																																	
		6.4.- Uso sostenible de los recursos 6.1.- Sistema de gestión ambiental	304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad																																																	

Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad		Capítulo de referencia/Omisiones	Estándares GRI relacionados y otros indicadores no GRI																							
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal																										
Enfoque de gestión	Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado	5.- Somos un grupo que cuida a sus personas 4.2.- Código de conducta 4.4.- compromiso con los derechos humanos	3-3 Gestión de los temas materiales (en relación a las cuestiones de personal) 2-23 Compromisos y políticas																							
	Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados	5.- Somos un grupo que cuida a sus personas 4.2.- Código de conducta 4.4.- compromiso con los derechos humanos	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas																							
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, con su desglose, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo	4.2.- Código de conducta 4.3.- Lucha contra la corrupción y el soborno 4.4.- compromiso con los derechos humanos 5.1.- La solidaridad como base	(2-25) Procesos para remediar impactos negativos																							
Empleo	Número total y distribución de empleados atendiendo a criterios representativos de la diversidad (sexo, edad, país, etc.)	5.1.- La solidaridad como base	2-7a. Empleados (más desglose edad)																							
		4.1.- Gobierno cooperativo	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados																							
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	5.1.- La solidaridad como base	2-7b. Empleados																							
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	5.1.- La solidaridad como base	NO GRI, Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional																							
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	5.1.- La solidaridad como base	No GRI, número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional																							
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th><th>EDAD</th><th>MOD</th><th>MOI</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">MU</td><td><30</td><td>31.869 €</td><td>33.281 €</td></tr> <tr> <td>31-50</td><td>50.552 €</td><td>73.469 €</td></tr> <tr> <td>>50</td><td>42.818 €</td><td>55.324 €</td></tr> <tr> <td rowspan="3">HO</td><td><30</td><td>32.504 €</td><td>23.299 €</td></tr> <tr> <td>31-50</td><td>56.836 €</td><td>71.086 €</td></tr> <tr> <td>>50</td><td>33.571 €</td><td>47.369 €</td></tr> </tbody> </table> MOI: Mano de obra indirecta MOD: Mano de obra directa <30 años: Constituyen un grupo pequeño de los cuales no todos han trabajado el año al completo, debido a la alta tasa de nuevas incorporaciones para puestos de MOD, tanto para mujeres como para hombres.		EDAD	MOD	MOI	MU	<30	31.869 €	33.281 €	31-50	50.552 €	73.469 €	>50	42.818 €	55.324 €	HO	<30	32.504 €	23.299 €	31-50	56.836 €	71.086 €	>50	33.571 €	47.369 €
	EDAD	MOD	MOI																							
MU	<30	31.869 €	33.281 €																							
	31-50	50.552 €	73.469 €																							
	>50	42.818 €	55.324 €																							
HO	<30	32.504 €	23.299 €																							
	31-50	56.836 €	71.086 €																							
	>50	33.571 €	47.369 €																							

		31-50años: Entre los hombres de este grupo se encuentran personas que se encuentran en puestos de responsables, lo cual eleva la diferencia entre hombres y mujeres, ya que de las mujeres MOI en esta franja, muchas cuentan con puestos de responsabilidad. >50años: Los hombres de esta franja cuentan con puestos de directivos mientras las mujeres en su mayoría con puestos técnicos y responsables.	
	Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	5.1.- La solidaridad como base	2-21 Ratio de compensación total anual
		5.1.- La solidaridad como base	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres
	La remuneración media de los consejeros y alta dirección	5.1.- La solidaridad como base	2-19 Políticas de remuneración
		5.1.- La solidaridad como base	No GRI, remuneración media de los consejeros y directivos
	El pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	5.1.- La solidaridad como base	201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación
	Implantación de políticas de desconexión laboral	5.1.- La solidaridad como base	No GRI, políticas de desconexión laboral
Organización del trabajo	Empleados con discapacidad	5.2.- Igualdad y conciliación	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados
	Organización del tiempo de trabajo	5.1.- La solidaridad como base	No GRI, organización del tiempo de trabajo
	Número de horas de absentismo	5.4.- Gestionamos la salud de nuestras personas	403-9 Lesiones por accidente laboral
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	5.2.- Igualdad y conciliación	No GRI, medidas de conciliación
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	5.4.- Gestionamos la salud de nuestras personas	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo
		5.4.- Gestionamos la salud de nuestras personas	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes
		5.4.- Gestionamos la salud de nuestras personas	403-3 Servicios de salud en el trabajo
		5.4.- Gestionamos la salud de nuestras personas	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo
		5.4.- Gestionamos la salud de nuestras personas	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores
		5.4.- Gestionamos la salud de nuestras personas	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales, desagregado por sexo	5.4.- Gestionamos la salud de nuestras personas	403-9 Lesiones por accidente laboral
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con él	5.1.- La solidaridad como base	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés (equipo humano)
		5.1.- La solidaridad como base. 3 meses de preaviso en cambios de disfrute de vacaciones en días de calendario Plazos de preaviso ante baja voluntaria de trabajo, se cumple lo establecido por la ley laboral y el convenio de metal de Gipuzkoa, y en el caso de los socios lo establecido por la ley de cooperativas	402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales
		5.1.- La solidaridad como base	403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad
		5.1.- La solidaridad como base	407 Enfoque de gestión (políticas que pueden afectar a la decisión de las personas trabajadoras de crear sindicatos o unirse a ellos, negociar colectivamente o participar en actividades sindicales)

	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	5.1.- La solidaridad como base	2-30 Convenios de negociación colectiva
	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	5.1.- La solidaridad como base	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo
		5.1.- La solidaridad como base	403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	5.3.- Favorecemos el desarrollo de nuestras personas	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición
	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	5.3.- Favorecemos el desarrollo de nuestras personas	404-1 Media de horas de formación al año por empleado
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	5.2.- Igualdad y conciliación	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	5.2.- Igualdad y conciliación	2-22 Compromisos y políticas
		5.2.- Igualdad y conciliación	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas
	Planes de igualdad (capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	5.2.- Igualdad y conciliación	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados
	La integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	5.2.- Igualdad y conciliación	No GRI, integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	5.2.- Igualdad y conciliación	2-23 Compromisos y políticas
		5.2.- Igualdad y conciliación	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas
		5.2.- Igualdad y conciliación	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas

Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad		Capítulo de referencia/Omisiones	Estándares GRI relacionados y otros indicadores no GRI
Información sobre el respeto de los derechos humanos			
Enfoque de gestión	Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado	4.4.- Compromiso con los derechos humanos	3-3 Gestión de los temas materiales (en relación a los derechos humanos) 2-23 Compromisos y políticas
	Los resultados de esas políticas, que deben incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparación entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados		2-24 Incorporación de los compromisos y políticas
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, con informe de su desglose, en particular, sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo	4.4.- Compromiso con los derechos humanos	(2-25) Procesos para remediar impactos negativos
	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	4.4.- Compromiso con los derechos humanos	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos
		4.4.- Compromiso con los derechos humanos	412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos
		4.4.- Compromiso con los derechos humanos	412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos
		4.4.- Compromiso con los derechos humanos.	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos. Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto de la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.	4.4.- Compromiso con los derechos humanos	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes
		4.4.- Compromiso con los derechos humanos	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio
		4.4.- Compromiso con los derechos humanos	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas

Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad		Capítulo de referencia/Omisiones	Estándares GRI relacionados y otros indicadores no GRI
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno			
Enfoque de gestión	Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, con inclusión de qué medidas se han adoptado	4.3.- Luchas contra la corrupción y el soborno	3-3 Gestión de los temas materiales (en relación a la corrupción y el soborno) 2-23 Compromisos y políticas
	Los resultados de esas políticas, que deben incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparación entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados	4.3.- Luchas contra la corrupción y el soborno	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, con su desglose, en particular, sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo	4.3.- Luchas contra la corrupción y el soborno	(2-25) Procesos para remediar impactos negativos
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	4.3.- Luchas contra la corrupción y el soborno	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes
		4.3.- Luchas contra la corrupción y el soborno	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	4.3.- Luchas contra la corrupción y el soborno	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	7.- Somos un grupo que impulsa el desarrollo comunitario	201-1 Valor económico directo generado y distribuido

Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad		Capítulo de referencia/Omisiones	Estándares GRI relacionados y otros indicadores no GRI
Información sobre la sociedad			
Enfoque de gestión	Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado	7.- Somos un grupo que impulsa el desarrollo comunitario	3-3 Gestión de los temas materiales 2-23 Compromisos y políticas
	Los resultados de esas políticas, que deben incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparación entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados	7.- Somos un grupo que impulsa el desarrollo comunitario	3-3 Gestión de los temas materiales 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, con su desglose, en particular, sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo	7.- Somos un grupo que impulsa el desarrollo comunitario	(2-25) Procesos para remediar impactos negativos
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	7.- Somos un grupo que impulsa el desarrollo comunitario	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo
		7.- Somos un grupo que impulsa el desarrollo comunitario	201-1 Valor económico directo generado y distribuido
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	7.- Somos un grupo que impulsa el desarrollo comunitario	411-1 Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas
		7.- Somos un grupo que impulsa el desarrollo comunitario	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos —reales o potenciales— en las comunidades locales
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	7.- Somos un grupo que impulsa el desarrollo comunitario	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés
	Acciones de patrocinio y asociación	7.- Somos un grupo que impulsa el desarrollo comunitario	2-28 Afiliación a asociaciones
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	3.6.- Nuestras empresas proveedoras	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales
		3.6.- Nuestras empresas proveedoras	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios sociales
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	3.6.- Nuestras empresas proveedoras	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales
		3.6.- Nuestras empresas proveedoras	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios sociales
	Sistemas de supervisión y auditorías y sus resultados	3.6.- Nuestras empresas proveedoras	2-25 Procesos para remediar impactos negativos

		3.6.- Nuestras empresas proveedoras	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas
		3.6.- Nuestras empresas proveedoras	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas
Consumidores/as	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores/as	3.5.- La calidad es nuestra prioridad	2-25 Procesos para remediar impactos negativos
		3.5.- La calidad es nuestra prioridad	416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios
		3.5.- La calidad es nuestra prioridad	417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y su resolución	3.5.- La calidad es nuestra prioridad	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos
		3.5.- La calidad es nuestra prioridad No se han detectado casos de incumplimientos.	416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios
		3.5.- La calidad es nuestra prioridad	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país, los impuestos sobre beneficios pagados	7.5.- Información fiscal	201-1 Valor económico directo generado y distribuido
		7.5.- Información fiscal	207-1 Impuestos pagados por país
	Información sobre las subvenciones públicas recibidas	7.5.- Información fiscal	201-4 Asistencia financiera recibida del Gobierno