

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2025

[Abril 2026]

*Este documento es un resumen de la memoria de estado no financiero de Mondragon Assembly Group, para más información solicite la memoria completa de Sostenibilidad y Estado de información no financiera en info@mondragon-assembly.com

INDICE DE CONTENIDOS

CARTA DE LA DIRECCION GENERAL	2
QUIENES SOMOS	4
2.1.- Nuestra identidad	5
2.2.- Misión, visión y valores	5
2.3.- Nuestro modelo de negocio	6
2.5.- Nuestra actividad	7
2.6.- A golpe de vista	9
2.7.- Lo que nos diferencia	9
SOMOS UN GRUPO COMPETITIVO E INNOVADOR	11
3.1.- Visión del entorno: contexto económico y sectorial	12
3.2.- Plan Estratégico 2025-2028	12
3.3.- Sistemas integrados de gestión	14
3.4.- Nuestra estrategia de innovación	15
3.5.- La calidad es nuestra prioridad	16
3.6.- Nuestras empresas proveedoras	16
SOMOS UN GRUPO DEMOCRÁTICO ARRAIGADO AL TERRITORIO	18
4.1.- Modelo cooperativo	19
4.2.- Código de conducta	21
4.3.- Lucha contra la corrupción y el soborno	21
4.4.- Compromiso con los derechos humanos	22
SOMOS UN GRUPO QUE CUIDA A SUS PERSONAS	23
5.1.- La solidaridad como base	24
5.2.- Igualdad y conciliación	27
5.3.- Favorecemos el desarrollo de nuestras personas	28
5.4.- Gestionamos la salud de nuestras personas	29
5.5.- Compromiso con el Euskera	31
SOMOS UN GRUPO COMPROMETIDO CON EL PLANETA	33
6.1.- Sistema de gestión ambiental	34
6.2.- Cambio climático	34
6.3.- Economía circular y prevención y gestión de residuos	35
6.4.- Uso sostenible de los recursos	36
SOMOS UN GRUPO QUE IMPULSA EL DESARROLLO COMUNITARIO	37
7.1.- Somos un grupo que impulsa el desarrollo comunitario	38
7.2.- Comunidad Fagor: Implicar a las personas de Fagor en los Objetivos de Desarrollo Sostenible	38
7.2.- Promover el desarrollo sostenible de Debagoiena	39
A través de la dotación del Fondo Social, subvencionamos y promovemos la actividad de las asociaciones locales en los municipios donde las cooperativas del Grupo Fagor están presentes, impulsando así el tejido asociativo de nuestro entorno.	40
7.3.- Apoyo a proyectos para el desarrollo sostenible de Euskal Herria	40
7.4.- Cooperación al desarrollo	40
7.6.- Información fiscal	41





1

CARTA DE LA DIRECCION GENERAL

(GRI 2-22)

El ejercicio 2025 ha sido un buen año para Mondragon Assembly Grupo (MAG), a pesar del complejo entorno económico y sectorial, la solidez de nuestro modelo industrial y la capacidad del Grupo para adaptarse a contextos exigentes, ha permitido mejorar los resultados con respecto al curso anterior.

Como adelantábamos, en términos de facturación y resultados, el ejercicio se ha cerrado con cifras positivas, apoyadas en una sólida cartera de proyectos y en el avance de iniciativas industriales estratégicas de alcance internacional. Pese a que las ventas se han situado ligeramente por debajo de las cifras récord del ejercicio anterior, el desempeño global de MAG pone de manifiesto la fortaleza de nuestra base de negocio y nuestra capacidad para ejecutar proyectos de alta complejidad en entornos multinacionales.

El contexto de mercado, especialmente en Europa, ha estado condicionado por una moderación de la inversión industrial y por la ralentización de algunos sectores clave, lo que ha impactado en el ritmo de captación de nuevos pedidos. En particular, determinadas actividades vinculadas a la transición energética han atravesado un ejercicio de ajuste a nivel global. Ante esta coyuntura, MAG ha reforzado su actividad comercial, su cercanía al cliente y la colaboración entre equipos técnicos y de desarrollo. Esto ha permitido sentar las bases para futuras oportunidades a medida que el mercado vaya recuperando dinamismo.

Frente a esta situación, la diversificación geográfica del Grupo ha vuelto a demostrar su gran valor estratégico. Las operaciones en América han registrado una evolución especialmente favorable durante 2025, contribuyendo de forma significativa a los buenos resultados y generando perspectivas sólidas para el corto y medio plazo. Esta complementariedad entre regiones ha permitido compensar desequilibrios coyunturales y mantener un desempeño equilibrado en nuestro consolidado.

Durante el ejercicio, MAG ha continuado impulsando proyectos industriales de carácter internacional, desarrollados de manera colaborativa entre diferentes filiales. Este

modelo de intercooperación, basado en el intercambio de conocimiento, capacidades productivas y talento, constituye uno de los principales activos del Grupo y refuerza nuestra posición como proveedor global de soluciones de automatización avanzadas.

Ha sido el primer ejercicio de ejecución del Plan Estratégico 2025–2028. En un entorno marcado por la incertidumbre, el foco inicial ha estado en garantizar la estabilidad del negocio y la sostenibilidad económica del Grupo. Paralelamente, se han producido avances relevantes, entre los que destacan la definición y puesta en marcha del Plan de Sistemas 2025–2028 y la concreción del nuevo Plan de Sostenibilidad, ambos aprobados por el Consejo Rector y alineados con nuestra visión de largo plazo.

Mirando al futuro, afrontamos 2026 con prudencia, conscientes de los retos que plantea el entorno económico, especialmente en determinados mercados europeos. Al mismo tiempo, lo hacemos con confianza en la resiliencia de MAG, en la fortaleza de sus filiales y en un modelo basado en la diversificación de mercados, sectores y tecnologías. Este enfoque nos permite absorber mejor los ciclos, compartir esfuerzos y resultados, y seguir construyendo oportunidades de crecimiento sostenible.

Mondragon Assembly Grupo cierra 2025 manteniendo su compromiso con el empleo, con el desarrollo de las personas y con la construcción de un proyecto empresarial sólido, innovador y responsable. Un Grupo preparado para afrontar los desafíos futuros y para seguir aportando valor a sus clientes, a la sociedad y a su entorno.



Mikel Gantxegi Gantxegi

Director General



Igor Herrarte Letona

Presidente



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.

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 10 filiales distribuidas a nivel mundial, donde se llevan a cabo diversos negocios, y zonas de comercialización.

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.

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 **personas profesionales, comprometidas y en cooperación**, formamos un grupo **internacional y multicultural**;

Imaginamos y creamos soluciones de automatización industrial para procesos de ensamblaje y control; **referentes en fiabilidad, calidad e innovación**

Comprometidas con ofrecer soluciones adaptadas a las necesidades de nuestros clientes; soluciones **tecnológicas, competitivas y seguras**.

En una **empresa cooperativa, creando un modelo de empresa diferente**, un modelo democrático, justo y solidario.

Visión

Ser **protagonistas en la transformación de la industria**

- Generando empleo de alto valor (tecnológico, innovador y cooperativo) e ilusionante (creativo, autodesarrollado y solidario) - dimensión interna
- Generando soluciones de alta tecnología e innovadoras, contribuyendo a liberar a las personas de trabajos repetitivos - dimensión mercado
- Contribuyendo a generar una sociedad más solidaria, justa y sostenible - dimensión sociedad

Estamos orgullosos de lo que fuimos, somos y seremos; **Y queremos compartirlo.**

Valores

Honestidad: Expresar ideas y opiniones con claridad.

Actuamos con respeto hacia los demás en nuestras relaciones internas, con los clientes y los entornos de los que formamos parte.

Entablamos relaciones interpersonales basadas en: la transparencia, la confianza, el respeto mutuo y la sinceridad

Cercanía y empatía: Fomentar un ambiente de familia y trabajo en equipo.

Creemos en la importancia de la cercanía como base para construir relaciones sólidas y duraderas, como la gran familia que nos consideramos.

Esta cercanía nos permite: Cuidarnos, ser empáticos y ser asertivos

Rigor y profesionalidad: Mantener altos estándares, ligados a la autoexigencia y profesionalidad.

Somos propietarios y protagonistas de nuestro proyecto. Valoramos el trabajo bien hecho, la excelencia, la responsabilidad y la autoexigencia sana.

Estamos abiertos al aprendizaje continuo para mejorar continuamente como personas, profesionales y propietarios.

Ambición y valentía: Superar las dificultades con un espíritu de superación y resiliencia.

Actuamos con ambición, entusiasmo y la energía necesaria para superar situaciones difíciles, plantearnos retos ambiciosos y ser impulsores del cambio e innovar continuamente

Cooperación: Extender la colaboración internamente y con clientes y la comunidad.

Somos un único proyecto, y lo vivimos en cooperación. Compartimos ideas, recursos, habilidades e información para lograr el

beneficio de todos. Esto lo aplicamos a todos los niveles, equipo, áreas, negocios, filiales... Primamos lo colectivo frente a lo individual. Somos fruto de la intercooperación y de la solidaridad de otras cooperativas. Por ello valoramos la generosidad y la humildad.

2.3.- Nuestro modelo de negocio



SOLAR



ENERGY STORAGE & E-MOBILITY



AUTOMATION

(GRI 2-6)

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

Solar

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

Automatización

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

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

E-movilidad y almacenamiento de energía

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

2.4.- Presencia mundial

PRESENCIA INTERNACIONAL

PORQUE ESTAMOS DONDE ESTÁN NUESTROS CLIENTES



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

(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 Portugal, Brasil, México, Francia, Alemania y China.

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

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

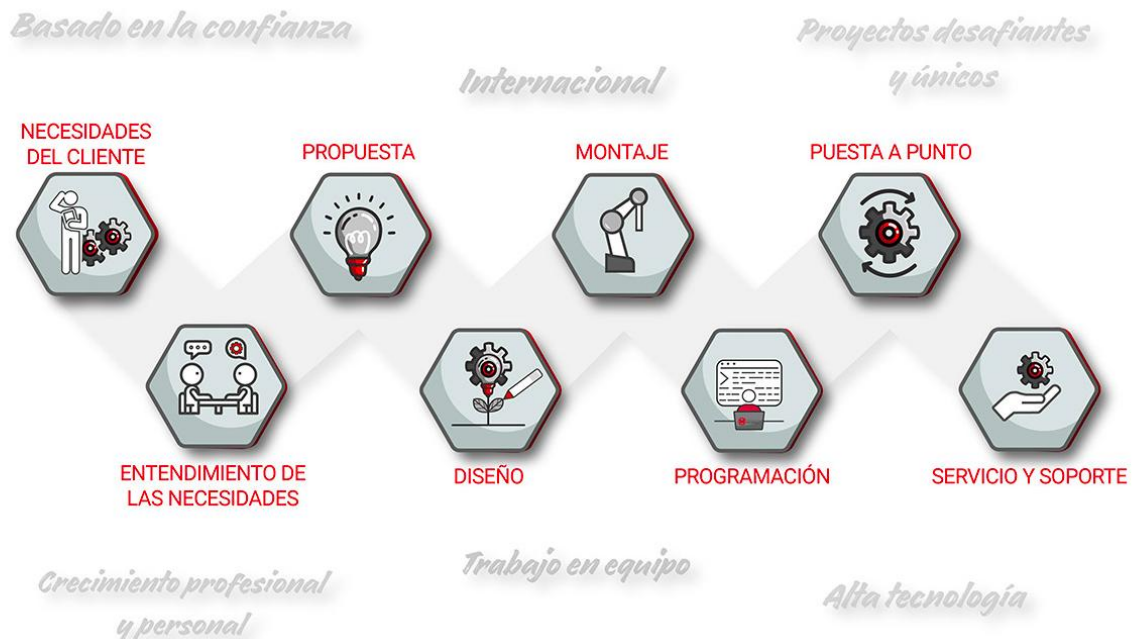
Assembly es un partner tecnológico de los clientes.

- 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 portafolio 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
- Máquinas de reciclaje de módulos solares

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
- Equipos de visión artificial para su integración en maquinaria
- Proyectos globales

2.6.- A golpe de vista



*Datos correspondientes al ejercicio 2025

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 1.780 M€ y más de 9.706 personas trabajadoras a lo largo y ancho del mundo.

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

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

La intercooperación nos aporta mayor competitividad

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

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

Reconversión de resultados:

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

Por otro lado, **propugna también una solidaridad en la distribución de retornos y extornos cooperativos (parte de los beneficios o pérdidas que retornan al socio en base a su actividad cooperativa una vez dotados los fondos obligatorios) más allá de las propias evoluciones individuales.**

Apoyo al desarrollo empresarial:

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

El destino de estos recursos es el de apoyar a las cooperativas en sus procesos de expansión y crecimiento internacional, potenciar los

diferentes proyectos empresariales o incluso reforzar las estructuras patrimoniales de las cooperativas, entre otros.

Prestaciones de LagunAro:

Las cooperativas de MONDRAGÓN forman parte de una **entidad de Previsión Social Voluntaria denominada LagunAro, encargada de gestionar un Fondo Patrimonial constituido por las aportaciones realizadas por las personas socias (mutualistas) en función de su índice laboral, que persiguen garantizar un sistema de cobertura de pensiones de prestación definida para sus mutualistas** que 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 ejercicio 2025 ha sido para Mondragon Assembly Grupo (MAG) un año de contrastes. Desde la perspectiva económico-financiera, la evolución de las ventas y de los resultados ha sido favorable, impulsada fundamentalmente por la sólida cartera de pedidos procedente de ejercicios anteriores y por el avance de proyectos estratégicos en el ámbito de la automoción, entre los que destaca el desarrollo del proyecto global de *cell contact plate*. No obstante, el ejercicio también ha estado condicionado por un entorno especialmente exigente, con una ralentización significativa de la demanda, particularmente en Europa y en el sector Solar, en un contexto de menor inversión industrial a nivel general. 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	EMPLEO SEGURO Y DE CALIDAD
ELEVADA GENERACION DE RESIDUOS	MODELO DE NEGOCIO COOPERATIVISTA
RETENCION Y ATRACCION DE TALENTO	INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA
FALTA DE PERFILES ESPECÍFICOS	PRESENCIA INTERNACIONAL
Amenazas	Oportunidades
RIESGOS DE TRANSICION CLIMATICA	RECICLABILIDAD
INESTABILIDAD DEL MERCADO	AVANCES TECNOLÓGICOS
ENDURECIMIENTO DE LA LEGISLACION	NUEVAS DEMANDAS DE CLIENTES
PROBLEMAS GEOPOLITICOS	MODELO INTERPLANTAS
CIBERSEGURIDAD	

3.2.- Plan Estratégico 2025-2028

(GRI 2-24)

En este marco de actuación, el **Plan Estratégico 2025-2028 de Mondragón Assembly** abarca los siguientes retos, con el fin de lograr un desarrollo sostenible y el crecimiento en todas las plantas.



01-CRECIMIENTO SOSTENIBLE:

Mondragon Assembly ha detectado la necesidad de definir e implementar una estrategia de **crecimiento consciente y controlado**, que sea **selectivo con las posibilidades** que ofrece el mercado y que no sólo incluye ventas, sino también otros parámetros como la **rentabilidad o el empleo**. En esta estrategia se deben incluir **aspectos cualitativos** como los objetivos, los límites al crecimiento o las capacidades para adecuar a los objetivos planteados.

02- PROPUESTA DE VALOR TECNOLÓGICA AVANZADA

Vemos la necesidad de mejorar el **conocimiento y seguimiento de mercados y clientes**, para poder **adaptar nuestras propuestas** a las exigencias y necesidades de cada mercado-cliente. Todo esto queda enmarcado en nuestra Propuesta de Valor, basada en la **fiabilidad** como proveedores, **tecnología** punta e **innovación** como valor añadido a nuestro producto.

03- EFICIENCIA DE LOS PROCESOS INTERNOS

Creemos en la necesidad de **trabajar en la eficiencia de los procesos** de MA, poniendo el foco especialmente en una **excelente gestión de proyectos**, mejorando la productividad y los procesos internos; En la gestión de una **compra eficiente y eficaz**; y la **digitalización** como soporte imprescindible.

04- RETENCIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO

La retención y el desarrollo del talento será un **aspecto crítico del futuro**. Creemos en la necesidad de actuar en la **retención del talento** y el **desarrollo integral de las personas**. Además, como cooperativa y como grupo, vemos la necesidad de incidir en el **desarrollo de la cultura de trabajo MA, tanto en Aretxabaleta como en el Grupo**, en intercooperación, tanto en el ámbito personal como en el profesional.

05- FORTALECIMIENTO DE LA INTERCOOPERACIÓN ENTRE PLANTAS

Juntos somos mas fuertes, y por ello debemos profundizar e **incidir en la coordinación técnica**;

reforzar la **gestión comercial de clientes, así como de los proyectos globales**. Para ello, debemos revisar y actualizar nuestros **criterios y sistemas de gobernanza del grupo**, manteniendo y mejorando la **coordinación y procesos de las áreas funcionales**, así como **homogeneizando sistemas e informes progresivamente**.

06- SENTIDO COOPERATIVO

Debemos avanzar en el **desarrollo consciente y activo del sentido cooperativo a nivel de grupo**; En Aretxabaleta, reforzando la participación de los socios, la gobernanza, el compromiso social y la formación cooperativa. En las filiales desarrollando una cultura de trabajo cooperativa entre las personas, **basados en valores y principios cooperativos**.

07- COMUNICACIÓN

Para lograr todo lo demás, creemos en la necesidad de **fortalecer la imagen de MA**, aumentando el **conocimiento de la marca** en todos los mercados, estableciendo **mecanismos multicanal** con nuestros grupos de interés, y teniendo en cuenta el **colectivo de MAG como grupo central**

08- AVANCES EN SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN Y SOSTENIBILIDAD

Dando coherencia y cohesión a todo lo anterior, debemos **avanzar en la integración de los Sistemas de Gestión y la gestión de la Sostenibilidad a nivel de Grupo**, siguiendo las exigencias del mercado y las necesidades y expectativas de nuestros clientes. Para ello debemos iniciar la **alineación progresiva de procesos a nivel de Grupo**, con soporte de la matriz.

09- DESARROLLO DE IT GLOBAL

Para poder soportar todo esto, debemos avanzar sustancialmente en la **transformación digital del MAG**, de cara a optimizar el **conocimiento, la gestión de datos, políticas y sistemas**; Optimizando la **gestión y ejecución de proyectos IT**, y realizando un desarrollo homogéneo del nivel de **ciberseguridad**.

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](#)
- [Política de protección del informante](#)

Certificaciones

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



Además, a nivel de Mondragon Assembly Group, cada una de las plantas productivas cuenta con su propia certificación en materia de gestión de la calidad:



Mondragon Assembly Group es un grupo comprometido con la sostenibilidad. Por ello es evaluado por varios proveedores de forma anual a través de EcoVadis y el desarrollo de planes y acciones para el desarrollo sostenible. En los próximos años debido a las actualizaciones que se están realizando en el sistema documental, se plantea focalizarse en la mejora de resultados en dicha herramienta.

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.

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 2025 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 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 2025 asciende a **4.449.810€**, de las cuales **3.633.027€** 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.

Salud y seguridad de nuestros clientes

En el marco del proceso de calidad, Mondragón 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 2025 no se han identificado reclamaciones relativas a violaciones de privacidad de cliente y pérdida de datos de cliente.

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 2025, Mondragón Assembly Group colaboró con más de dos mil proveedores, de los cuales la proporción del gasto en proveedores locales fue del 64%. En 2025, se han evaluado a cerca de 235 proveedores nuevos, y se ha realizado la evaluación continua anual de 43 proveedores, los cuales suponen el 70% de la compra realizada. Mondragón Assembly distingue cinco familias de proveedores, en función del tipo de suministro.

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.

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 pretenden 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 Mondragón Assembly para notificar cualquier incumplimiento de las pautas del Código de Conducta que observen en su desempeño profesional a través del canal de denuncias con acceso disponible desde nuestra página web.

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.

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.



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

Sistema de gobernanza cooperativa

(GRI 207-2)

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

GERENCIA

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

CONSEJO DE DIRECCIÓN

Es el equipo de la/del gerente y bajo su dirección actúa con la máxima responsabilidad en todo lo relacionado con las funciones empresariales. Sus

decisiones, en su ámbito de competencia, serán de obligado cumplimiento para los socios y trabajadores de la Cooperativa.

CONSEJO SOCIAL

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

COMISIÓN DE VIGILANCIA

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

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

(GRI 405-1)

Estructura de gobernanza cooperativa	SEXO	EDAD	DATO
COMISIÓN DE VIGILANCIA	MUJERES	< 30	0
		31 - 50	0
		>51	1
	HOMBRES	< 30	0
		31 - 50	2
		>51	0
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

En 2025 el comité de sostenibilidad de Mondragon Assembly ha evolucionado sustancialmente. Lo que hasta ahora era un comité de consulta operativa se ha sustituido por una reunión trimestral de seguimiento y ejecución, donde el comité de dirección de la organización junto con el departamento de SIG y el presidente del consejo rector, definen y hacen seguimiento del plan de sostenibilidad de Mondragon Assembly Group.

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

En 2025 ha sido generado y aprobado el plan de sostenibilidad de Mondragon Assembly Group por el comité, y ya se están llevando a cabo las acciones definidas para abordar los 19 estrategias de sostenibilidad definidas por la organización:

PLAN DE SOSTENIBILIDAD 2025-2028



Este plan está basado en los resultados de la doble materialidad aprobada en 2025 y en otros requisitos legales o de los grupos de interés que la alta dirección considera importantes de abordar. De los resultados de la doble materialidad se obtienen los siguientes temas materiales:

Los 8 temas materiales de MONDRAGÓN ASSEMBLY

MEDIO AMBIENTE		SOCIAL		CONDUCTA EMPRESARIAL	
Cambio climático	ESRS E1. Cambio climático. Adaptación al cambio climático	Gestión de las personas	ESRS S1. Personal propio. Empleo Seguro*	Cultura corporativa	ESRS G1. Conducta empresarial. Cultura corporativa
	ESRS E1. Cambio climático. Mitigación al cambio climático		ESRS S1. Personal propio. Retención y atracción del talento (NO ESRS)		ESRS G1. Conducta empresarial. Gestión de relaciones con los proveedores en la cadena de valor
Economía circular	ESRS E5. Economía circular. Salida de recursos relacionadas con productos y servicios	Seguridad del cliente	ESRS S1. Personal propio. Igualdad de condiciones. Formación y desarrollo de capacidades	Seguridad de datos, ciberseguridad	ESRS G1. Conducta empresarial. Seguridad de datos, ciberseguridad (NO ESRS)
	ESRS E5. Economía circular. Residuos		ESRS S4. Clientes y consumidores finales. Salud y seguridad		ESRS G1. Conducta empresarial. Innovación y tecnología (NO ESRS)
				Innovación y oportunidades del mercado	ESRS G1. Conducta empresarial. Negocio resiliente (NO ESRS)

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.

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 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**.

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 2025, se realizaron 17 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 2025 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 2025 un total de ocho personas de la planta de Aretxabaleta de Mondragón Assembly recibieron formación sobre las políticas de compliance y procedimientos anticorrupción.

4.4.- Compromiso con los derechos humanos

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



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**.

(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 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:

- Condiciones laborales dignas
- Rechazo al trabajo infantil y forzoso
- Igualdad de oportunidades y no discriminación
- Protección de datos y privacidad
- Libertad de asociación y negociación colectiva

- Respeto a las minorías y comunidades locales

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:

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

Estos controles son revisados anualmente y en 2025 no consta ninguna vulneración al respecto.

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 2025 no se ha detectado ningún caso de discriminación en materia de derechos humanos.

(GRI 406-1)

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



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



compromiso de las personas como valor fundamental.

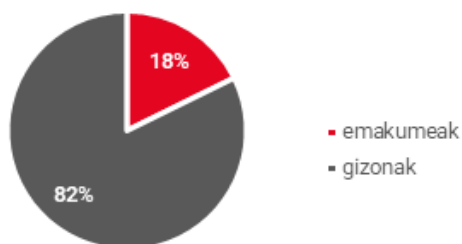
Mondragón Assembly como cooperativa que lleva trabajando más de 45 años en el mercado, tiene una parte de responsabilidad social implícita en su génesis (ODS 8 trabajo decente y crecimiento económico):

- 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.

Empleo

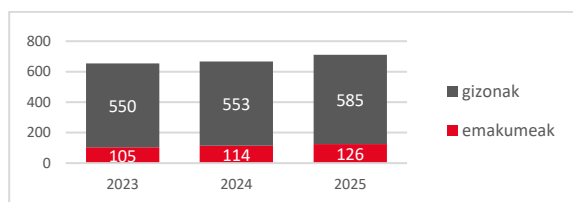
(GRI 2-7)

A 31 de diciembre de 2025 un total de **711 personas de diversas nacionalidades** conformaban el equipo de Mondragón Assembly, formado por 126 mujeres y 585 hombres.



Número de personas empleadas, según género	2025	2024	2023	2022
Mujeres	126	114	105	81
% mujeres	17%	17%	16%	16%
Hombres	585	553	550	437
% hombres	83%	83%	84%	84%
TOTAL	711	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:

	2025	2024	2023
ESPAÑA	204	197	192
Mujeres	44	43	38
Hombres	160	154	154
CHINA	79	78	73
Mujeres	19	18	18
Hombres	60	60	55
ALEMANIA	60	64	62
Mujeres	7	7	6
Hombres	53	57	56
FRANCIA	39	39	43
Mujeres	5	5	5
Hombres	34	34	38
MÉXICO	152	138	134
Mujeres	24	19	17
Hombres	128	119	117
ESTADOS UNIDOS	7	8	5
Mujeres	1	1	1
Hombres	6	7	4
BRASIL	62	57	51
Mujeres	7	7	7
Hombres	55	50	44
TÚNEZ	6	4	4
Mujeres	0	0	0
Hombres	6	4	4
INDIA	4	10	12
Mujeres	0	0	0
Hombres	4	10	12
VISUAL (CHINA)	73	72	79
Mujeres	15	14	13
Hombres	58	58	66
PORTUGAL	25		
Mujeres	4		
Hombres	21		
TOTAL	711	667	655

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	1	15	80
		31 - 50	2	9	37	
		>51	2	4	10	
	HOMBRES	< 30	0	3	109	425
		31 - 50	9	50	197	
		>51	4	12	41	
	TOTAL		17	79	409	505
CONTRATO TEMPORAL	MUJERES	< 30	0	1	17	46
		31 - 50	2	3	22	
		>51	1	0	0	
	HOMBRES	< 30	0	4	57	160
		31 - 50	3	6	82	
		>51	2	1	5	
	TOTAL		8	15	183	206

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	2025	%	2024
Directores	25	3,52%	23
Mujeres	7	0,98%	7
Hombres	18	2,53%	16
Responsables	100	14,06%	74
Mujeres	18	2,53%	14
Hombres	76	10,69%	60
Técnicos	611	85,94%	570
Mujeres	101	14,21%	93
Hombres	491	69,06%	477

Modalidades de contrato

En 2025 más del 71.02% de la plantilla de Mondragón Assembly Grupo en las filiales productivas estuvo vinculada mediante una contratación de carácter indefinido y a su vez, el 96.62% 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

	2025	2024	2023
Tipo de contrato	711	667	655
Indefinida	505	450	430
Temporal	206	217	225
Tipo de jornada de trabajo	711	667	655
Jornada completa	687	649	637
Jornada reducida	24	18	18

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

TIPO	GENERO	FRANJA EDAD	COMITÉ DIRECCION	RESPONSABLES	TÉCNICOS	TOTAL
JORNADA COMPLETA	MUJERES	< 30	0	2	31	115
		31 - 50	4	12	52	
		>51	3	4	7	
	HOMBRES	< 30	0	7	166	572
		31 - 50	12	56	269	
		>51	6	13	43	
	TOTAL		25	94	568	687
JORNADA REDUCIDA	MUJERES	< 30	0	0	1	11
		31 - 50	0	0	7	
		>51	0	0	3	
	HOMBRES	< 30	0	0	1	13
		31 - 50	0	0	9	
		>51	0	0	3	
	TOTAL		0	0	24	24

Número total y distribución de modalidades de contrato por áreas geográficas – 2025	Indefinido	Temporal
ESPAÑA	136	68
Mujeres	29	15
Hombres	107	53
CHINA	29	50
Mujeres	7	12
Hombres	22	38
ALEMANIA	59	1
Mujeres	7	0
Hombres	52	1
FRANCIA	36	3
Mujeres	4	1
Hombres	32	2
MÉXICO	142	10
Mujeres	21	3
Hombres	121	7
ESTADOS UNIDOS	7	0
Mujeres	1	0
Hombres	6	0
BRASIL	62	0
Mujeres	7	0
Hombres	55	0
TÚNEZ	6	0
Mujeres	0	0
Hombres	6	0
INDIA	4	0
Mujeres	0	0
Hombres	4	0
VISUAL (CHINA)	0	73
Mujeres	0	15
Hombres	0	58
PORTUGAL/ESPAÑA	24	1
Mujeres	4	0
Hombres	20	1
TOTAL	505	206
Mujeres	80	46
Hombres	425	160

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 2025 hubo 15 despidos; 4 mujeres y 11 hombres, y 62 salidas voluntarias. (en este dato no se computan los registros de Portugal)

Altas y bajas por país y por género 2025	ALTAS	BAJAS
ESPAÑA	35	25
Mujeres	11	9
Hombres	24	16
CHINA	6	5
Mujeres	2	1
Hombres	4	4
ALEMANIA	6	10
Mujeres	1	1
Hombres	5	9
FRANCIA	3	2
Mujeres	1	1
Hombres	2	1
MÉXICO	20	9
Mujeres	7	4
Hombres	13	5
ESTADOS UNIDOS	3	2
Mujeres	1	1
Hombres	2	1
BRASIL	14	8
Mujeres	2	2
Hombres	12	6
TÚNEZ	0	0
Mujeres	0	0
Hombres	0	0
INDIA	2	6
Mujeres	0	0
Hombres	2	6
VISUAL (CHINA)	5	4
Mujeres	2	1
Hombres	3	3
TOTAL	94	71
Mujeres	27	20
Hombres	67	51

Solidaridad retributiva

(GRI 2-19)

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

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

Principios que guían nuestra política retributiva:

- **Suficiencia:** Las retribuciones permiten una vida digna, en línea con la situación económica de la cooperativa.

- **Solidaridad interna:** Se establece un intervalo retributivo justo entre los diferentes niveles profesionales.
- **Solidaridad externa:** Se busca la alineación con los niveles salariales del entorno, salvo en casos de evidente insuficiencia.

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

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

No se aplican criterios retributivos específicos ni diferentes al conjunto de trabajadores del Grupo para la Alta Dirección. En el ejercicio 2025 la retribución media a los miembros del Consejo de Dirección ascendió a 96.949,29 euros. La diferencia retributiva entre el índice máximo y mínimo es de 3,63.

(GRI 405-2)

En cuanto al ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres, en 2025 en Mondragón Assembly S.Coop., este fue del 7.75% a favor de los hombres, 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	2025	2024
Media salario bruto en mujeres	31.67	36.96
Media salario bruto en hombres	34.33	34.17
Ratio	7.75%	-8.17%

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.**

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

Sistema de protección social para las personas socias

(GRI 201-3)

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

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

Además, disponen de:

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

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

Organización del trabajo

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

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

Relaciones socio-laborales

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

La participación se articula a través de diversos comités:

- **Consejo Social:** aborda temas de responsabilidad social y bienestar laboral.
- **Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente:** gestiona la prevención de riesgos y temas ambientales.

- **Comité de Conducta y Compliance Penal:** vela por el cumplimiento normativo y la ética organizacional.

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

En 2025, 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

(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.**

En 2024 se finalizó la elaboración del plan de igualdad para Mondragón Assembly S. Coop. acorde a normativa aplicable, y en 2025 se ha iniciado las acciones definidas, entre las que caben destacar:

- Sensibilización en materia de igualdad y no discriminación.
- Formación en lenguaje inclusivo
- Definición de KPI de proceso acogida, formación,.. desde el punto de vista de la igualdad
- Actualización de las evaluaciones de riesgo del puesto de trabajo incluyendo el riesgo del género y la violencia sexual en el trabajo.

En 2025 la Alta Dirección está conformada por dos mujeres y cinco hombres, al igual que en el Consejo Rector.

(GRI 2-25)

Mondragón Assembly en el marco de su Sistema de Gestión Integrado, cuenta con una **política de conflicto y acoso**, que establece las bases del

protocolo de actuación ante conflicto/acoso laboral y el protocolo de acoso sexual en el ámbito del trabajo que 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.

Para poder garantizar la confidencialidad y la protección del denunciante, además se cuenta con la política del sistema interno de información y protección del denunciante. 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. 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 2025, con el fin de fomentar la participación de personas con discapacidad en la actividad del Grupo, se ha colaborado con organizaciones como Gureak para la limpieza de la ropa.

Conciliación corresponsable

(GRI 401-3)



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

- **Jornada flexible** de lunes a viernes.
- **Reducción de jornada** por cuidado de familiares
- **Excedencias voluntarias**, incluyendo por cuidado de hijos
- **Acumulación de hasta 100 horas negativas** por asuntos personales, sin penalización económica.
- **Flexibilidad horaria adicional** para el cuidado de personas dependientes.

- **Acuerdos internos** para limitar desplazamientos durante los primeros seis meses de paternidad.

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

Permiso parental MAA	2025
Personas que han tenido derecho	11
Mujeres	3
Hombres	8
Personas que se han acogido	11
Mujeres	3
Hombres	8

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.

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 2025, Mondragón Assembly S.coop impartió **7.009 horas de formación**. Esto representa **una media de formación por empleado de más de 34.35 horas**.

En total en **Mondragon Assembly Group se han invertido 364.654,93€** una media de inversión de casi 500€ en formación por empleado.

En 2023 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

(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.

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

La política del sistema de gestión integrado establece:

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

Evaluación de riesgos

(GRI 403-2)

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

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

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

Las filiales, según su tamaño, cuentan con, personal propio especializado en prevención, brigadas de trabajo en seguridad y/o soporte

externo subcontratado para la gestión de la seguridad laboral.

Comité de seguridad y salud

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

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

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

Servicios de salud en el trabajo

(GRI 403-3)

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

Además:

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

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

Fomento de la salud de los trabajadores

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 2025 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
- Charla sobre el estrés y la alimentación
- Biblioteca saludable
- Día mundial de la salud mental.
- Recogida de alimentos.

De cara al 2025 se ha preparado un plan de acción de empresa saludable a nivel de grupo, con diversas iniciativas y la cuarta 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 2025, 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.

Formación sobre salud y seguridad en el trabajo

(GRI 403-5)

En 2025 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
- Elevación de máquinas de forma segura

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

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



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

Lesiones por accidente laboral

(GRI 403-9)

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

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

Aun así, en 2025 se han registrado los siguientes datos de siniestralidad a nivel de grupo:

Tipos de accidentes	2025	2024	2023
Accidentes con baja	26	11	9
Hombres	26	11	8
Mujeres	0	0	1
Accidentes sin baja	8	9	2
Hombres	7	9	2
Mujeres	1	0	0
Total Accidentes	34	20	11

La Tasa de Frecuencia de Accidentes (TFA) de 2025 ha sido 25. Esto se debe por los 34 accidentes que han ocurrido durante 1.373.812 horas trabajadas (TFA= N° de accidentes / millón de horas trabajadas).

En cuanto al Índice de Gravedad, 2025 ha concluido con un índice de 0,25. Este índice se ha obtenido por la cantidad de jornadas que se han perdido por los accidentes mencionados (350), entre las horas totales trabajadas (1.373.812 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	2025	2024	2023
Muertes	0	0	0
Lesiones con grandes consecuencias	0	0	0

5.5.- Compromiso con el 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.



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. En 2024, Mondragon Assembly S. Coop. alcanzó el nivel superior de dicho certificado

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 con los retos que se plantean. En 2025 se ha definido el nuevo plan estratégico de euskera alineado con su antigua misión: Mondragón Assembly es una empresa que vive con normalidad en euskera".

Estos son los retos del Plan de Gestión de 2025:

- Trabajar diferentes formaciones para desempeñar las funciones del puesto en euskera;
- Aumentar el uso interno y externo y ser motor;
- Acercar a las personas trabajadoras de Mondragon Assembly al plan de euskera y activar a los promotores de euskera;
- Asumir la gestión del plan de euskera y darle cabida en los sistemas.



6

**SOMOS UN GRUPO
COMPROMETIDO
CON EL PLANETA**

6.1.- Sistema de gestión ambiental

(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.

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/>

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

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

Control del cumplimiento legal

El cumplimiento normativo se garantiza mediante:

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

En 2025, 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.

Evaluación y seguimiento del sistema de gestión ambiental

(GRI 308-2)

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

- Aspectos ambientales y planes de acción.

- Riesgos y oportunidades de mejora.
- Resultados del año anterior.

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

Aplicación del principio de precaución

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

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

Durante el ejercicio 2025, se invirtió un total de 380.154,17 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
- Gastos en mantenimiento de la instalación
- Gastos de equipos de la instalación
- Seguros medioambientales

6.2.- Cambio climático

(GRI 305-1, 305-2)

13 ACCIÓN POR EL CLIMA



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 22% de ese consumo de autogeneración, a través de los parques solares establecidos en Aretxabaleta y Alemania.

Además en Alemania se han instalado 3 Se han añadido 3 puntos de recarga para vehículos

eléctricos para visitantes y empleados. La energía proviene del excedente generado por el campo solar situado en la cubierta de nuestros edificios.

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 2025 en tCO2eq			
ALCANCE	SUBCATEGORÍA	FUENTE	TOTAL
ALCANCE 1: EMISIONES DIRECTAS DE GEI	1.1 FUENTES FIJAS	Gasóleo C y diésel	0,0
	1.2 FUENTES MÓVILES	Gasolina	184,69
	1.3 PROCESOS INDUSTRIALES	-	29,32
	1.4 EMISIONES FUGITIVAS	-	0,00
ALCANCE 1: EMISIONES DIRECTAS DE GEI			214,02
ALCANCE 2: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI DE LA ELECTRICIDAD IMPORTADA	2.1 CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA	Renovable	0,00
		No renovable	470,02
ALCANCE 2: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI DE LA ELECTRICIDAD IMPORTADA			470,02
TOTAL (Market-based)			684,03

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.

Mondragon Assembly se compromete a reducir su huella de carbono de Alcance 1 y 2 en un 45,5 % entre el año base 2024 y 2032. Esta reducción está alineada con los Acuerdos de París, aprobados en 2015 por la Organización de las Naciones Unidas, y con el objetivo de limitar el aumento de la temperatura global a un máximo de 1,5 °C

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.**

Este enfoque se aplica tanto en la gestión de residuos generados internamente como en la

recomendación de buenas prácticas para los clientes.

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

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

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

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

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

Residuos por tipo y método de eliminación 2025	
Peso total de los residuos peligrosos (Kg)	TOTAL
Valorización	121
Gestión externa	502
Peso total de los residuos no peligrosos (Kg)	TOTAL
Reciclaje / Reutilizado	72.055
Compostaje	1.500
Incineración	62.852
Vertedero	52.608

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 2025 se han dedicado 38722,54€ a la gestión de residuos generados en Aretxabaleta.

6.4.- Uso sostenible de los recursos

Agua

(GRI 303-1, 303-5)

6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO



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 6.666.070 l de agua en 2025. (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.

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.

Otra de las materias primas empleadas es el cableado eléctrico y elementos de ensamblaje, empleado para el montaje de las máquinas.

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

Uso sostenible de la energía

(GRI 305-5)

7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE



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

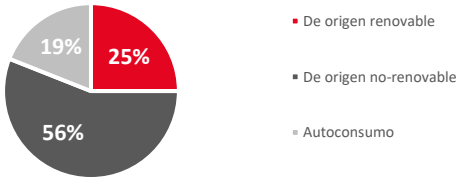
Durante este año se ha podido aprovechar la instalación fotovoltaica instalada el año anterior

en la fachada lateral del edificio de Aretxabaleta. Instalación con módulos BIPV por parte del área de innovación, utilizados para testeo del departamento y autoconsumo (ODS 7 energía asequible y no contaminante).

En 2025 se ha renovado la certificación energética de las instalaciones de Aretxabaleta, obteniendo como resultado un valor A de eficiencia energética de la instalación.

Dentro de la organización, en 2025 se ha consumido la siguiente cantidad de energía, siendo un 77% de origen renovable o autoconsumo. Esto se debe en gran medida a la adquisición de contratos con las distribuidoras para la compra de energía certificada de origen renovable.

Consumo energético



CONSUMO ENERGÉTICO (kWh)	2025	2024
De origen renovable (kWh)	492.248	400.974
De origen no renovable (kWh)	1.100.215	1.386.907
Autoconsumo (kWh)	360.279	161.109
TOTAL	1.952.742	1.948.990
% origen renovable	%44	%29

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)



El compromiso del Grupo Fagor con la sostenibilidad no se limita a nuestras cooperativas y por ello, hemos adoptado el compromiso de impulsar la transición hacia la

sostenibilidad en estrecha colaboración con los territorios y las comunidades donde están ubicadas nuestras cooperativas.

7.1.- Somos un grupo que impulsa el desarrollo comunitario

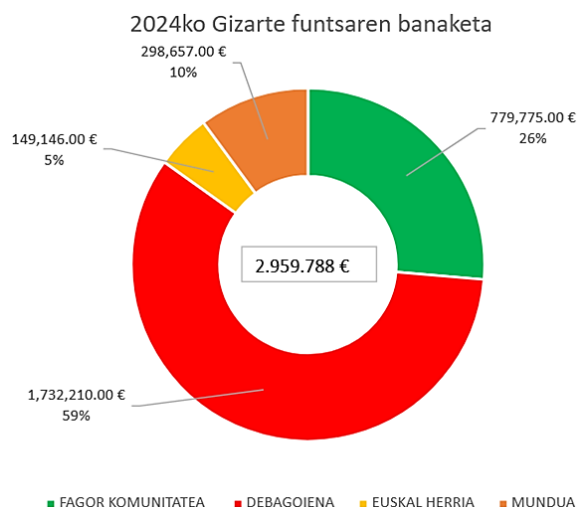
"Hemos destinado 3 M € a iniciativas sociales"

Desde el Grupo Fagor colaboramos con el resto de agentes del territorio e impulsamos la autoorganización y el empoderamiento de la comunidad para que, de esta forma, avancemos hacia la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La Ley de Cooperativas de Euskadi establece que las cooperativas debemos destinar el 10% de los beneficios anuales al Fondo Social, con el fin de promover y apoyar los diferentes proyectos sociales. En nuestro caso, en lugar del 10%, destinamos un 12% a este fondo, como muestra de nuestro compromiso con la sociedad.

A través del fondo social queremos impulsar la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y en este camino hemos apoyado proyectos de diferentes alcances.

Trabajamos en cuatro ámbitos diferentes: la comunidad Fagor, Debagoiena, Euskal Herria y el mundo.



7.2.- Comunidad Fagor: Implicar a las personas de Fagor en los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Las principales iniciativas que hemos impulsado en este ámbito son:

Fagor Euskera

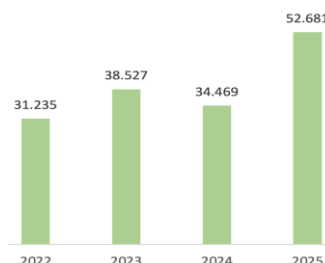
Llevamos más de 20 años impulsando planes de euskera en nuestras cooperativas para que nuestras personas socias trabajadoras puedan trabajar en euskera. En 2025 se han invertido 753.365€ en este ámbito.

Fagor Mugi

13 ACCIÓN POR EL CLIMA



A través de los planes de movilidad promovemos la movilidad laboral sostenible, impulsando entre otros, el uso de la bicicleta o el patinete, el transporte público y el coche compartido. En 2025 se han invertido 39.878€ en este ámbito y hemos recorrido 470.242 kilómetros de forma más sostenible entre 332 personas. La evolución muestra que el número de personas usuarias va al alza y este año ha aumentado notablemente tanto el número de personas usuarias como el número de kilómetros, alcanzando los mejores datos de la historia.



Fagor Euskera

Promovemos dinámicas e iniciativas para implicar a nuestras personas en los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Entre ellas se encuentran campañas de solidaridad, dinámicas de colaboración con agentes sociales, trabajos de voluntariado, etc. En 2025 se han invertido 17.000€ en este ámbito

Durante 2025, estas han sido las acciones principales:

- Campañas de voluntariado: Hemos ampliado los llamamientos a las personas que integran Fagor para participar como

voluntarias en iniciativas como la First Lego League y Mundukide.

- Promoción de campañas solidarias: Hemos seguido impulsando la colaboración con entidades como Errigora, Harreman y Mundukide.
- Aportaciones económicas directas entre las que destacan 12.000€ a EITB maratona.
- Recogida de alimentos junto con la asociación Zaporeak

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 2025 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.- Promover el desarrollo sostenible de Debagoiena

En Debagoiena se encuentran las sedes sociales y la mayoría de los centros productivos de nuestras cooperativas. Por ello, el Grupo Fagor mantiene un compromiso firme y prioritario con el desarrollo de la comarca. Las iniciativas que impulsamos en Debagoiena responden a una

estrategia de intervención a largo plazo, a la que destinamos la mayor parte de nuestros recursos económicos

Debagoiena 2030

7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE



Debagoiena 2030 es una red de colaboración diseñada para impulsar la transición sostenible de la comarca.

Convencidos de que este reto requiere la cooperación entre agentes del valle (centros

educativos, instituciones, empresas y agentes sociales), en el Grupo Fagor apostamos desde 2018 por liderar e impulsar esta red. Se trata de una alianza estratégica orientada a construir pueblos y comunidades más sostenibles a través de las siguientes áreas prioritarias:

- Transición energética.
- Movilidad sostenible e inteligente.
- Soberanía alimentaria y producción local.
- Conservación y recuperación de ecosistemas y biodiversidad.
- Cohesión social e inclusión laboral.

Hitos destacados de 2025:

Hemos reforzado la promoción de comunidades energéticas mediante la iniciativa "Energiaren puntua". Además, nos hemos incorporado como socios colaboradores de la cooperativa Esnargi (Eskoriatza), sumándonos a nuestras participaciones en Ekiola, Ixotzen y Berener. Asimismo, participamos en el proceso de deliberación Argitzen para definir de forma compartida la hoja de ruta de la transición energética en la comarca.

Junto con la Agencia de Desarrollo Rural y Erein da Jan, hemos impulsado el proyecto Tokixan, cuyo objetivo es abastecer los comedores colectivos de Debagoiena con productos locales. En esta línea, hemos continuado la transformación del comedor de Fagor Ederlan en Bergara, incrementando la presencia de alimentos de proximidad en los menús diarios.

En cuanto a la movilidad, se han dado pasos significativos con el proyecto Plaza Bizi, una intervención integral en el entorno de Arima Zubi (Arrasate). Con la implicación de diversos agentes, buscamos soluciones de movilidad que sirvan como modelo para otros ámbitos o políticas públicas.

"En total, en 2025, hemos destinado 784.755 euros a la iniciativa Debagoiena 2030"

Fundación Gizabidea

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



A través de la Fundación Gizabidea, acumulamos más de 40 años de colaboración con los agentes educativos cooperativos de nuestro entorno. Nuestra labor se centra en la cofinanciación de las infraestructuras necesarias para garantizar una educación de calidad a la infancia y juventud de la comarca.

A lo largo de su trayectoria, la Fundación Gizabidea ha desempeñado un papel fundamental en el desarrollo de Mondragón Unibertsitatea, bajo la firme convicción de que el ámbito educativo es un agente estratégico para el progreso de Debagoiena y el fortalecimiento de su tejido empresarial.

En este marco de compromiso a largo plazo, en 2022 suscribimos diversos convenios con MGEP, HUHEZI y Arizmendi Ikastola, en los que se detallan los proyectos objeto de subvención para la presente década.

"En 2025, hemos destinado 784.755 euros a la Fundación Gizabidea"

Fomentar las asociaciones de carácter local

"Hemos destinado 251.122 euros a la promoción del asociacionismo local."

A través de la dotación del Fondo Social, subvencionamos y promovemos la actividad de las asociaciones locales en los municipios donde las cooperativas del Grupo Fagor están presentes, impulsando así el tejido asociativo de nuestro entorno.

7.3.- Apoyo a proyectos para el desarrollo sostenible de Euskal Herria

Euskal Herria constituye el ámbito natural de actuación y expansión para el compromiso social del Grupo Fagor.

Fagor herrigintza

Fagor Herrigintza es un programa de colaboración diseñado para apoyar proyectos que ofrecen respuestas propias e innovadoras a los **Objetivos de Desarrollo Sostenible**. Se trata de un canal para colaborar con iniciativas

surgidas de la sociedad vasca, articulado mediante una convocatoria pública en la que se otorgan tres ayudas principales.

En 2025 hemos celebrado la tercera edición del programa, recibiendo **38 propuestas** a través de la web del Grupo. Tras verificar el cumplimiento de las bases y realizar una valoración técnica según los criterios establecidos, el Comité de Transformación Social seleccionó nueve proyectos (tres por cada categoría) para la fase de votación.

Finalmente, las personas integrantes de las cooperativas de Fagor eligieron mediante votación los tres proyectos ganadores. Esta edición ha destacado por su **alta participación**, con un total de **1.585 votos** (lo que representa casi el 40% del colectivo).

Los proyectos seleccionados en 2025 han sido:

- **60.000 euros. ARIZARI HEKUNTZA ELKARTEA.** *Mugarik gabeko ikasgelak, Arizmendi ikastola:* proyecto de renovación de los equipos informáticos dados de baja en los centros y traslado a escuelas de Marruecos, Sahara y Senegal.
- **40.000 euros. HAIZE BERRI AISIALDI ELKARTEA.** Iniciativa para garantizar el acceso al ocio y la cultura de jóvenes con diversidad funcional en igualdad de oportunidades.
- **20.000 euros. SHIFA ELKARTEA.** Expedición a los campamentos de refugiados saharauis de Tinduf para atención médica y material sanitario.

Además de estas ayudas directas, nos hemos comprometido a explorar nuevas vías de colaboración con el resto de agentes presentados a la convocatoria.

7.4.- Cooperación al desarrollo

La solidaridad es uno de nuestros pilares fundamentales. Por ello, compartimos el conocimiento adquirido a través de nuestra experiencia cooperativa en Euskal Herria con el resto del mundo, fomentando un intercambio enriquecedor con otras realidades y comunidades.

Mundukide

10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



Para dar respuesta a la vocación universal del cooperativismo y ayudar a los países en vías de desarrollo a crear procesos endógenos de desarrollo

comunitario, creamos hace más de diez años la Fundación Mundukide junto con otras cooperativas de Mondragón y diversas ONGs locales.

Mundukide, cuya actividad se centra principalmente en **Mozambique y Brasil**, promueve desde hace años el desarrollo endógeno de sus comunidades en total coherencia con la filosofía cooperativa. Como miembros del Patronato, participamos activamente en los retos estratégicos de la Fundación.

Además de la financiación directa, las personas socias de nuestras cooperativas tienen la oportunidad de colaborar como cooperantes en los programas que Mundukide desarrolla sobre el terreno.

"En 2025 hemos destinado 303.902 euros a la Fundación Mundukide"

Garabide

Garabide es una entidad que trabaja en procesos de revitalización lingüística, compartiendo la experiencia de recuperación del euskera con

comunidades de lenguas minoritarias de otros países. Su labor busca enriquecer el desarrollo socioeconómico de estas comunidades a través del fortalecimiento de su identidad lingüística, aprendiendo y compartiendo estrategias de forma mutua.

"En 2025 hemos destinado 10.000 euros a la asociación Garabide"

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	2025
BENEFICIOS EN CIERRE DE EJERCICIO	5.889.515
IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS PAGADOS	2.807.466
SUBVENCIONES PUBLICAS RECIBIDAS	4.449.810

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.