

# Rapport de durabilité

2024



---

<sup>01</sup>Lettre de la Présidence



---

<sup>03</sup>Onnera Group



---

<sup>05</sup>Clients



---

<sup>07</sup>Équipe humaine



---

<sup>09</sup>Société



---

<sup>11</sup>À propos de ce rapport



---

<sup>02</sup>2024 En chiffres



---

<sup>04</sup>Gouvernance



---

<sup>06</sup>Entreprises fournisseurs



---

<sup>08</sup>Environnement



---

<sup>10</sup>Fiscalité



---

<sup>12</sup>Table des matières



## Lettre de la Présidence



Patxi Azpiazu  
Président du Conseil Rectoral d'Onnera Group

### 2024, une année qui restera marquée par le changement de dénomination sociale de la coopérative mère du groupe Onnera, passant de Fagor Industrial S.Coop à Onnera Group S.Coop.

Un changement qui représente une évolution fondamentale dans la stratégie d'entreprise, apportant une identité plus claire à l'échelle du Groupe.

Cette évolution se reflète également sur le plan commercial : Onnera Group a dépassé de 2 % le chiffre d'affaires de l'année précédente, avec une croissance équilibrée dans toutes les lignes d'activité et un EBITDA supérieur de 3 % par rapport à 2023.

La progression positive de toutes les activités nous a permis de dépasser les

objectifs économiques et financiers définis dans le Plan Stratégique 2021–2024. L'année 2024 s'est distinguée par un élan d'investissement, notamment avec la construction de l'usine de Garibai, ainsi que l'acquisition de machines de dernière génération. Ces investissements, associés à des projets internes liés à la Qualité et à la Supply Chain, posent les bases de notre activité pour atteindre les objectifs ambitieux fixés dans le Plan Stratégique 2025–2028.

La relation de confiance avec nos clients, notre large gamme de produits et notre engagement fort en faveur de l'investissement et de l'innovation ont eu un impact positif sur les résultats de l'exercice.

Il convient de souligner l'amélioration des indicateurs de qualité et d'efficacité de nos produits, tant en termes de délais que de coûts, ce qui a conduit à une amélioration des marges grâce à une bonne gestion interne.

Parallèlement, et dans le cadre du Plan Stratégique, une réflexion interne a été menée sur le positionnement futur des différentes marques commerciales d'Onnera

Group ; les propositions de valeur seront développées dans les prochains exercices. Onnera Group s'engage résolument en faveur du développement durable selon ses trois piliers fondamentaux : environnemental, social et gouvernance. Une démarche qui vise à équilibrer une croissance durable de l'entreprise avec une équipe de personnes engagées dans le projet socio-entrepreneurial et son environnement.

La stratégie de durabilité a été intégrée de manière transversale dans les différents domaines de gestion du Plan Stratégique 2025–2028.

En réponse à notre engagement envers la société, ce rapport présente les impacts positifs et les différentes contributions apportées à des projets qui favorisent le développement socio-économique de notre territoire.

**Nous adressons nos plus sincères remerciements à toutes les personnes qui, jour après jour, contribuent à l'amélioration du projet Onnera Group.**



2024 En chiffres

Ventes

375 M€

Fabrication en Espagne, France, Pologne et Mexique.

7 usines

Actifs

283 M€

Commerciaux dans le monde entier

12 filiales

Nous commercialisons nos produits sur les

5 continents

Employés (66,5 % en Espagne)

2.200

Nous progressons vers la durabilité

Des bornes de recharge pour véhicules électriques ont été installées dans les installations d'Onnera Group S.Coop.

Engagement ferme en faveur du développement durable dans la construction de la nouvelle usine de blanchisserie de Garibai, avec l'objectif d'obtenir une certification de site durable.

Réflexion interne sur la stratégie de durabilité d'Onnera Group, en préparation du Plan Stratégique de Durabilité 2025–2028.

Engagement clair envers l'innovation produit, process et services en matière d'efficacité énergétique et de consommation d'eau.

Consolidation du Comité de Durabilité.

93 % de nos salariés disposent d'un contrat à durée indéterminée.

1.016.667 € ont été versés au fonds COFIP du Groupe Fagor.

2024	Nombre de personnes (ETP)
Moyenne de l'année	2.365
Fin de l'exercice	2.200

Nous faisons partie du Groupe Fagor et du Groupe MONDRAGÓN.



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

## 03 Onnera Group

### Mise sur l'innovation et la numérisation.

Onnera Group, est un groupe d'entreprises international dédié à la fourniture de solutions d'équipement pour la restauration, la blanchisserie et les applications de réfrigération.

- Modèle économique
- Culture d'entreprise
- Stratégie de durabilité
- Tendances et risques
- Confiance et proximité avec les parties prenantes
- Analyse de matérialité
- Innovation et développement



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

## Onnera Group, un groupe mondial:

Il commercialise ses produits sur les **cinq** continents.

Il dispose de **sept** sites de production répartis stratégiquement dans le monde (Espagne, France, Pologne et Mexique).

Près de **2 200** employés sont en mesure de proposer une large gamme de solutions adaptées à chaque marché.



<sup>03</sup>Onnera Group | Modèle économique

Onnera Group S.Coop. est la société mère du groupe Onnera, dont le siège social est situé à Oñati (Gipuzkoa).

Le groupe possède **sept sites de production** (4 en Espagne, 2 en Europe et 1 au Mexique) ainsi que douze filiales commerciales stratégiquement situées dans différents pays pour desservir divers secteurs et marchés à travers le monde.

Cette carte présente un aperçu de la présence **mondiale d'Onnera Group**.



Et celle-ci montre le détail au **niveau national** :



**03 Onnera Group |** Modèle économique

**Nous appartenons à un monde coopératif :**

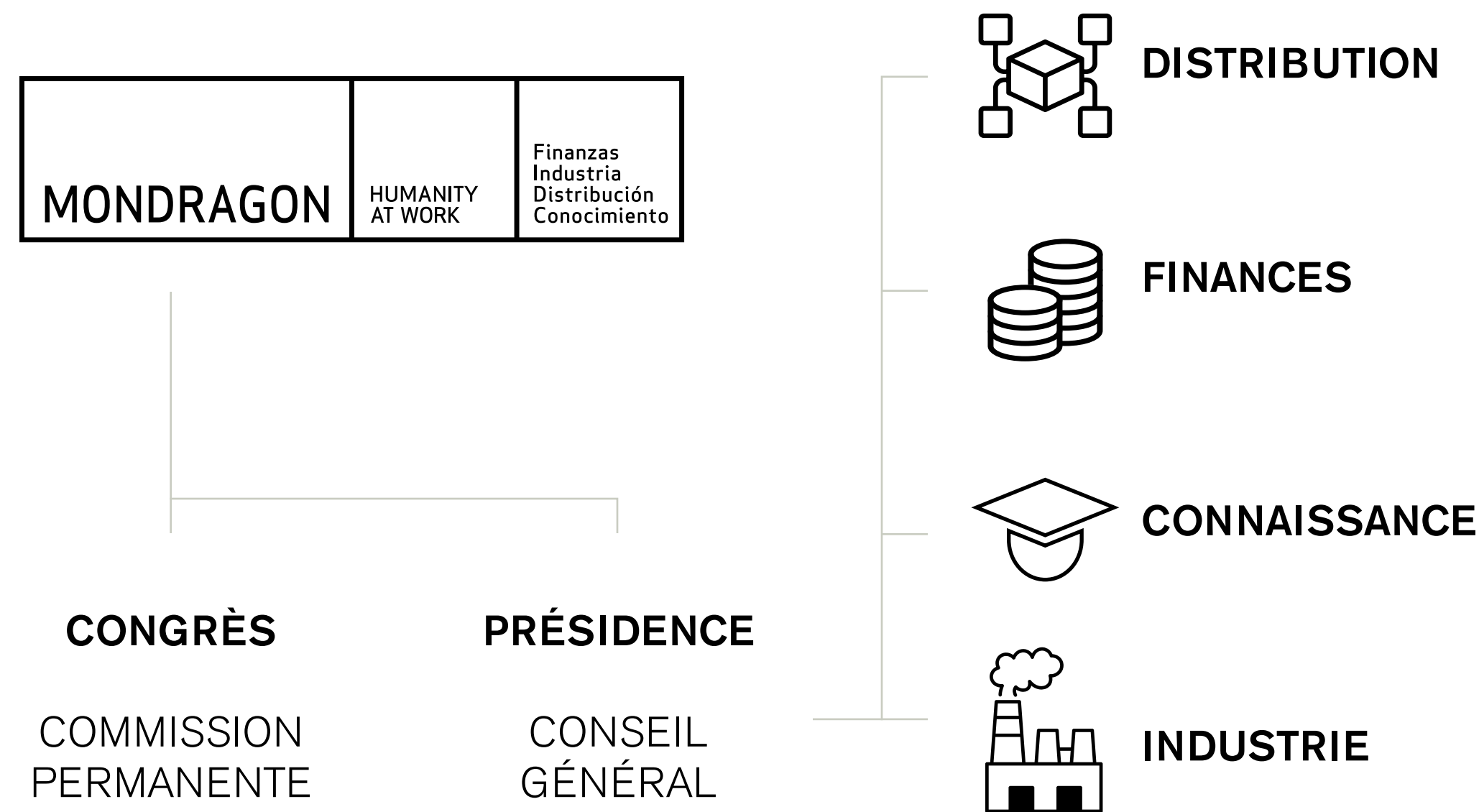
Onnera Group S.Coop fait partie du Groupe FAGOR, un groupe coopératif industriel composé de 8 coopératives situées dans la région de Debagoiena (territoire historique de Gipuzkoa) ; avec un chiffre d'affaires annuel supérieur à 1,76 milliard d'euros et environ 10 000 collaborateurs à travers le monde.

Nous faisons également partie de l'expérience coopérative de MONDRAGÓN, la plus grande corporation coopérative au monde. Celle-ci regroupe plus de 80 coopératives et 104 filiales présentes sur les cinq continents, organisées en quatre domaines d'activité : Finances, Industrie, Distribution et Connaissance. Le Groupe Mondragón possède sa propre université ainsi que 12 centres de R&D pour alimenter les coopératives en talents et soutenir leurs stratégies d'innovation. Il est reconnu internationalement comme un modèle de compétitivité inclusive.

Au total, les coopératives de MONDRAGÓN réalisent un chiffre d'affaires de plus de 10,6

milliards d'euros et emploient plus de 68 800 personnes dans le monde, dont 40 % dans le secteur industriel, secteur où se situe Onnera Group.

Le graphique suivant illustre la position **d'Onnera Group dans le monde coopératif:**



\*Nous proposons des produits et services qui répondent aux besoins des professionnels avec lesquels nous partageons des niveaux d'exigence et un engagement forts en matière d'innovation et de digitalisation.

**GROUPE FAGOR**  
 Les 8 coopératives du groupe Fagor appartiennent à la division Industrie de la corporation MONDRAGÓN.

- FAGOR ARRASATE
- FAGOR AUTOMATION
- FAGOR ELECTRÓNICA
- FAGOR EDERLAN
- ONNERA GROUP S.COOP. (Site principal du groupe Onnera)
- COPRECI
- MONDRAGON ASSEMBLY
- GALBAIAN



**03 Onnera Group |** Modèle économique

**Contribution aux Objectifs de Développement Durable**

Onnera Group dans son ensemble est engagé envers les Objectifs de Développement Durable (ODD), apportant sa contribution à chacun des objectifs définis par les Nations Unies. Dans chacune de ses différentes filiales, avec une vision tournée vers la durabilité économique, sociale et environnementale, diverses actions sont menées dans le cadre de l'Agenda 2030.

Plus précisément, les coopératives du Groupe Fagor, alignées avec la stratégie de MONDRAGÓN, ont développé la stratégie de durabilité Fagor 2030, une stratégie visant à promouvoir la transformation des coopératives pour qu'elles restent économiquement rentables dans un contexte compétitif nouveau, de plus en plus influencé par la digitalisation et la durabilité.

Au-delà de la transformation de nos coopératives, en tant que membres fondateurs du réseau pour le développement durable Debagoiena 2030, nous sommes fortement impliqués dans la durabilité du territoire où se concentre la majeure

partie de notre activité industrielle, en collaborant avec les administrations locales, l'université et les acteurs sociaux dans le développement et le financement de divers projets visant à faire de Debagoiena un territoire intelligent, inclusif et climatiquement neutre à l'horizon 2050.

La stratégie Fagor 2030 implique également que les coopératives du Groupe s'engagent explicitement envers les Objectifs de Développement Durable (ODD), concentrant leur contribution sur les ODD suivants : 1, 4, 5, 7, 8, 9, 11, 12, 13 et 16.



Contribution à travers la Fondation Mundukide, engagée en faveur de la solidarité et de la justice sociale.



MONDRAGÓN mise fermement sur un projet éducatif propre à travers la fondation Gizabidea. Une éducation inclusive, équitable et de qualité.



Nous proclamons l'égalité et le travail décent dans deux de nos sept principes coopératifs : l'adhésion libre et l'organisation démocratique.



Nous nous concentrons sur la transformation de nos activités pour améliorer notre compétitivité et continuer à créer des emplois dans le cadre d'une économie numérique et circulaire.



Engagés également en faveur d'un environnement durable.



Nous travaillons à réduire l'impact environnemental de nos produits et de nos processus de production.



Nous poursuivons le développement de notre modèle de gouvernance démocratique en actualisant notre cadre réglementaire vers un modèle de gouvernance plus efficace.



### <sup>03</sup>Onnera Group | Modèle économique

#### Nos produits et services

groupe d'entreprises à présence mondiale, propose ses produits et services dans les secteurs suivants :

→ **Restauration collective :**  
Avec notre large gamme de produits de cuisson, fours, lavage de vaisselle, blanchisserie et froid, nous répondons aux besoins les plus innovants et exigeants des professionnels de la restauration.

→ **Blanchisserie :**  
Machines à laver, sécher et repasser incluant des modèles de dernière génération, conçues aussi bien pour les petits commerces que pour les établissements plus importants tels que les hôtels, les hôpitaux, etc.

→ **Froid commercial :**  
Nous disposons de l'une des plus larges gammes du marché en appareils frigorifiques conçus pour refroidir, conserver ou exposer aliments et boissons. Une grande variété de solutions entièrement personnalisables en termes de tailles, d'applications, de performances et de finitions, que nous développons dans nos usines.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12



### 03 Onnera Group | Culture d'entreprise

Onnera Group, dans le cadre du développement de son projet commun, avec une présence consolidée dans le monde entier, a pour ambition d'être reconnu comme un groupe d'entreprises international dans lequel :

→ Nous grandissons avec nos clients, travaillant ensemble pour trouver les solutions les plus efficaces là où ils en ont besoin.

→ Nous nous engageons envers la société et son avenir, ainsi qu'en faveur du développement de produits énergétiquement efficaces et durables.

→ Nous agissons en tant qu'équipe de personnes responsables et engagées dans un projet commun.

Les **valeurs** pour lesquelles nous sommes reconnus sont :

→ **INTÉGRITÉ.** "La certitude de réussir " ; nous agissons avec intégrité, dans une relation ouverte et transparente, visant à construire des relations durables et mutuellement bénéfiques pour les membres du groupe ainsi que pour nos clients et partenaires.

→ **ÉQUIPE MONDIALE.** "Ensemble, nous sommes plus forts" ; nous formons une équipe globale, à l'écoute et qui valorise les contributions de chacun, partageant une vision commune du Groupe et adoptant comme siennes les décisions qui privilégient le bien commun plutôt que les intérêts particuliers.

\*Au cours de l'année 2024, une réflexion interne commune a été menée avec les instances du Conseil de Direction et le Conseil d'Administration autour de la mission, de la vision et des valeurs actuelles d'Onnera Group. Un processus dont les résultats seront dévoilés au cours de l'année 2025, parallèlement à la présentation de la nouvelle identité de marque.

→ **ENGAGEMENT.** "La valeur de la parole"; nous nous engageons à fournir les efforts nécessaires pour atteindre les résultats, à bien faire notre travail et à tenir et faire respecter la parole donnée.

→ **INITIATIVE.** "La force du premier pas"; nous agissons avec initiative et une attitude proactive pour apporter des solutions rapides au client, chercher constamment de meilleures façons de faire et construire une entreprise toujours plus forte.



### 03 Onnera Group | Stratégie durable

La durabilité est un axe stratégique pour Onnera Group, qui continue à s'engager fermement autour de ses trois piliers principaux : social, environnemental et gouvernance.

L'un des jalons principaux réalisés en 2024, en préparation à la nouvelle directive européenne CSRD, a été l'analyse de la double matérialité.

De même, nous soulignerons les projets suivants sur lesquels nous avons travaillé au cours de l'année 2024.

→ Projet centré sur l'analyse de la double matérialité, une étape fondamentale pour nous adapter aux exigences de la directive européenne CSRD.

→ Réflexion interne sur la stratégie de durabilité d'Onnera Group, en tenant compte des thèmes matériels issus de la double matérialité.

→ Lancement sur le marché de LEMS (Laundry Efficiency Management System) : des concentrateurs d'impulsions avancés qui surveillent en temps réel la consommation d'eau, d'électricité et de gaz des équipements de blanchisserie.

→ Construction de la nouvelle usine de blanchisserie à Oñati, avec pour objectif de devenir une référence en matière de durabilité en Europe, grâce à la certification LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) Gold.

→ Mise en place du nouveau modèle productif Lean Manufacturing dans l'usine de Santxolopetegi d'Onnera Group S.Coop, avec une approche de fabrication plus ergonomique, numérique, automatique et efficace, dont le démarrage est prévu pour l'année 2025.

→ Mise en service des prises électriques pour la recharge des véhicules électriques/hybrides dans les parkings d'Onnera Group S.Coop.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12



### <sup>03</sup>Onnera Group | Tendances et risques

Les principales tendances du marché mondial ont été identifiées, lesquelles seront des facteurs clés dans le secteur de l'équipement pour l'hôtellerie et la blanchisserie industrielle :

#### Prise de conscience en matière de durabilité :

→ Certains clients de notre secteur commencent à demander des informations sur les actions mises en œuvre par Onnera Group pour devenir une organisation durable.

→ Plusieurs clients en vente directe nous ont demandé de nous inscrire et d'être évalués sur la plateforme EcoVadis.

→ L'argumentaire commercial de nos produits, en particulier dans le secteur de la blanchisserie, en plus de mettre en avant les principales performances et le prix, se concentre de plus en plus sur l'efficacité énergétique et l'amortissement à moyen terme. Cela permet de justifier les économies d'énergie et d'eau, en montrant aux clients un retour sur investissement clair et durable.

#### Changement climatique.:

→ Le changement climatique et la raréfaction des ressources telles que l'eau, l'électricité et les combustibles ont fait de la durabilité un facteur clé pour toutes les entreprises et la société en général.

#### Digitalisation.:

→ Le marché de la blanchisserie principalement, et peu à peu celui des autres secteurs de notre activité, demande des produits connectables, pouvant être contrôlés à distance.

→ La manière globale de travailler et de nous connecter avec tous les groupes d'intérêt a évolué ces dernières années. Le besoin d'offrir des produits et services connectables s'est accentué.



### <sup>03</sup>Onnera Group | Tendances et risques

Les principaux risques que nous avons identifiés pour les activités d'Onnera Group en lien avec des aspects économiques, sociaux et environnementaux sont les suivants :

→ L'augmentation des coûts de tous types de composants et de matières premières affecte directement le coût de nos produits.

→ Risques liés au produit. La majorité des produits fabriqués et commercialisés par Onnera Group sont soumis à des normes et réglementations, car leur non-respect pourrait entraîner des dommages matériels et corporels. Onnera Group garantit la sécurité de ses produits et réduit ces risques en développant et en lançant les nouveaux produits selon une procédure établie à cet effet, en réalisant les essais de laboratoire nécessaires et en respectant les normes applicables à chaque famille de produits. De plus, bon nombre de ces produits sont certifiés par des laboratoires externes.

→ Réglementations liées aux impacts environnementaux. Les exigences du marché ainsi que les nouvelles réglementations seront de plus en plus strictes, dans le but de minimiser les impacts environnementaux des organisations et de leurs produits. Actuellement, trois des usines de production d'Onnera Group sont certifiées ISO 14001, et la réduction de la consommation d'électricité, de gaz et d'eau constitue un facteur critique dans tous les lancements de nouveaux produits.

→ Risques liés à la cybersécurité. Les cyberattaques sont en augmentation à l'échelle mondiale, et une intrusion à ce niveau pourrait paralyser les processus de fabrication ainsi que l'ensemble des systèmes informatiques, avec de graves répercussions financières. Onnera Group a mis en place des protocoles de cybersécurité, qui sont surveillés en permanence par le département informatique du groupe.

→ Réglementation européenne CSRD : adaptation progressive au cours des prochaines années à la nouvelle directive CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) et préparation pour se conformer aux nouvelles exigences de l'Union européenne.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12



**03 Onnera Group** | Confiance et proximité avec les parties prenantes

\*Incluye centros educativos y centros tecnológicos.

Les parties prenantes ayant le plus d'impact sur Onnera Group sont les suivantes :

- Travailleurs
- Clients
- Fournisseurs
- Administration publique
- Acteurs sociaux

L'approche pour l'organisation des groupes d'intérêt est la suivante :

→ **Travailleurs**

Les personnes salariées sont le principal atout d'Onnera Group. C'est pourquoi nous investissons continuellement dans leur développement professionnel en les impliquant pleinement dans le projet commun. Afin de préserver la culture organisationnelle, une enquête sur la culture d'entreprise est réalisée tous les quatre ans. Cette enquête permet de recueillir les impressions des employés sur différents aspects de l'organisation, dont les conclusions servent de levier pour l'amélioration continue.

→ **Clients**

Notre réseau commercial entretient une relation constante et proche avec nos clients. De plus, nous participons à différentes foires sectorielles afin de consolider les relations avec nos clients actuels ainsi que de créer de nouvelles opportunités d'affaires. Il convient de souligner la foire biennale Host Milan, qui s'est tenue cette année, où l'accueil favorable des nouveaux lancements de produits et l'image positive projetée ont été particulièrement remarquables.

→ **Fournisseurs et sous-traitants**

Il existe une relation continue avec eux de la part du département des achats et des approvisionnements. Leur participation à l'analyse de matérialité a été réalisée par le biais d'enquêtes envoyées aux fournisseurs les plus significatifs.

→ **Centres éducatifs et centres technologiques**

Nous collaborons avec des universités et des centres technologiques pour développer différents projets en fonction de nos besoins. Avec les universités, nous travaillons également sur les projets de fin d'études des étudiants, ce qui constitue par ailleurs un moyen de recrutement de talents. Ils ont également participé à l'analyse de matérialité via des enquêtes.

→ **Groupe Fagor et la Corporation Mondragon**

Il existe une relation continue qui se concrétise par différents comités disposant de réunions périodiques avec la société mère Fagor Industrial S.coop.

→ **Administration**

Lorsqu'il y a un besoin de la part de l'une ou l'autre des deux parties.



### 03 Onnera Group | Confiance et proximité avec les parties prenantes

L'organisation recueille principalement les préoccupations ou insatisfactions de deux groupes d'intérêt : les travailleurs et les clients.

→ Les insatisfactions des travailleurs sont tentées d'être gérées par l'organe du Conseil Social, qui apporte des réponses lors de la réunion suivante aux questions ou insatisfactions recueillies lors de la précédente.

→ Concernant les clients, en plus de l'enquête de satisfaction mentionnée précédemment, nous disposons d'un système de collecte des réclamations via notre intranet, où nos techniciens enregistrent les plaintes relatives aux produits, à la documentation ou au service. Ces réclamations suivent un processus de validation (afin de vérifier si les informations sont suffisantes ou s'il faut en demander davantage). Une fois validées, elles sont transmises à l'équipe chargée de la résolution. Chaque mois, pour chaque unité commerciale, un suivi est effectué de toutes les réclamations et des actions correspondantes. Une fois les actions réalisées, les réclamations sont clôturées et une réponse est envoyée avec toutes les informations concernant les mesures prises.

→ Au niveau des salariés, les réclamations concernent principalement des sujets sociaux, tandis que celles des clients portent surtout sur les produits (défauts ponctuels détectés sur le produit ou le service fourni).

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12



03 Onnera Group | Analyse de matérialité

En 2022, une analyse de matérialité a été réalisée à partir de l'analyse de matérialité des impacts effectuée en 2020.

En 2020, nous avons travaillé la matérialité d'Onnera Group sous une perspective interne et externe, en tenant compte des groupes d'intérêt identifiés au point précédent. Nous avons identifié des tendances globales et sectorielles en analysant les domaines de la durabilité.

Nous avons analysé les risques globaux clés à partir du rapport publié en 2022 par le World Economic Forum, qui identifie les risques potentiels à court terme (0 à 2 ans), moyen terme (2 à 5 ans) et long terme (5 à 10 ans), ainsi que leur pertinence.

Nous avons étudié les risques sectoriels clés pour la coopérative, en tenant compte des pays et localisations où elle exerce son activité. La plateforme Risk Horizon nous aide à avoir une vision des risques peu pertinents, pertinents et très

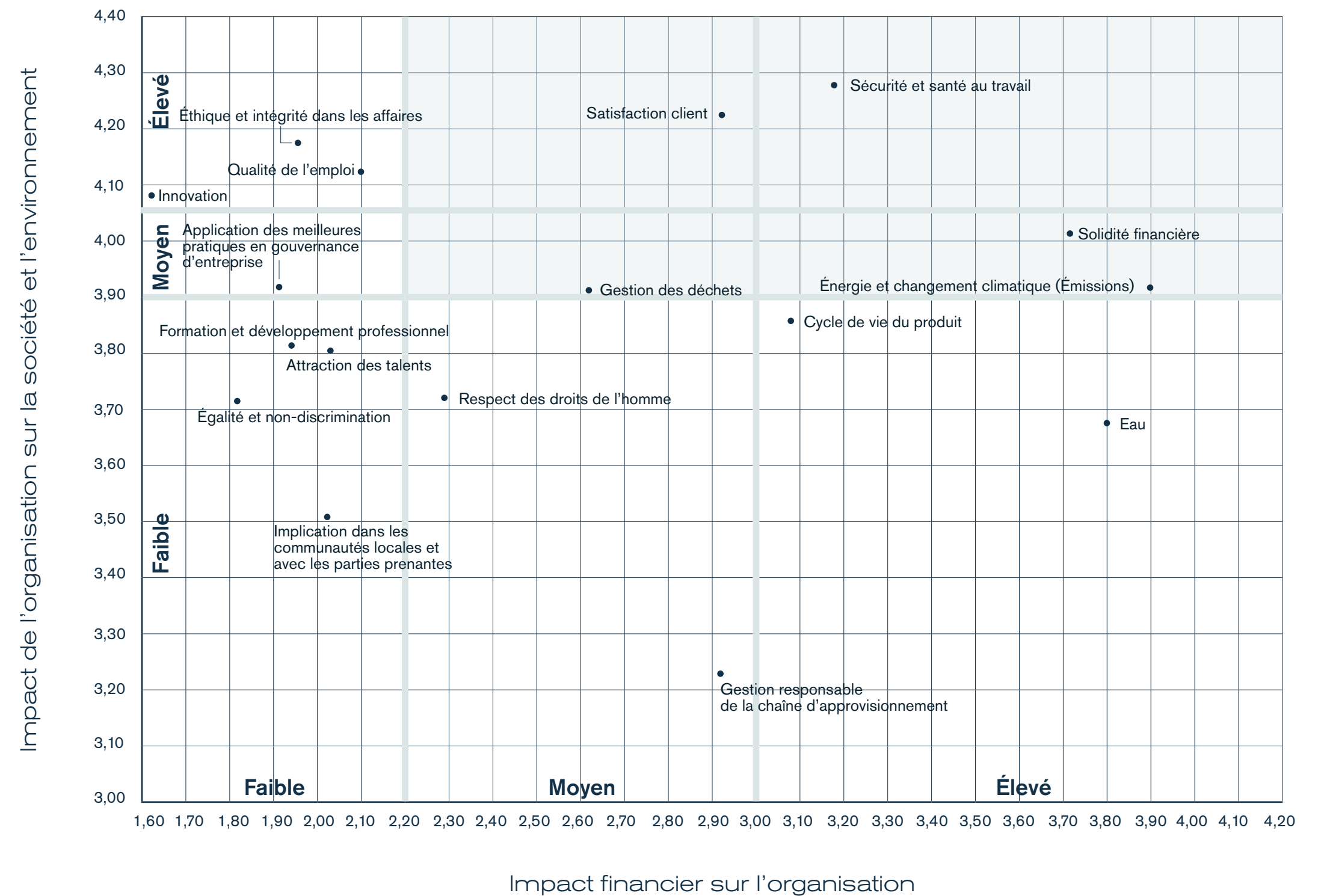
pertinents pour l'entreprise en matière ESG (environnementaux, sociaux et de gouvernance).

Enfin, une session interne a été organisée avec le Conseil de Direction et la Présidence, au cours de laquelle la pertinence de ces thèmes pour notre organisation a été pondérée.

La pondération a été réalisée exclusivement selon la perspective de matérialité financière, puisque la pondération de la matérialité d'impact avait été réalisée lors de la session précédente.

La **matrice de matérialité initiale était la suivante** :

Matrice de matérialité





**03 Onnera Group** | Analyse de matérialité

Lors d'une réunion de validation ultérieure, il a été convenu d'inclure également comme enjeux matériels le Cycle de vie du produit, l'Éthique et l'Intégrité des affaires, ainsi que l'Innovation.

Une fois le processus terminé et les thèmes classés selon leur degré d'importance, ont été considérés comme matériels tous les sujets présentant une importance élevée tant dans la matérialité financière que dans l'impact social et environnemental, ainsi que les thèmes d'importance élevée, moyenne et faible dans les deux perspectives.

Voici la sélection des enjeux matériels pour Onnera Group :

→ **DOMAINE ÉCONOMIQUE ET GOUVERNANCE.**

Solidité financière  
Éthique et intégrité des affaires

→ **DOMAINE SOCIAL**

Sécurité et santé au travail  
Satisfaction client  
Innovation

→ **DOMAINE ENVIRONNEMENTAL**

Gestion des déchets  
Énergie et changement climatique  
Cycle de vie du produit

\*Au cours de l'année 2024, l'organisation a réalisé des progrès dans sa préparation à faire face aux éventuels changements de la réglementation européenne, avec les défis et exigences qui en découlent. À cet effet, un processus d'analyse de double matérialité a été lancé, qui sera finalisé en 2025 et permettra à l'organisation d'identifier les impacts, risques et opportunités dans le contexte industriel où Onnera Group développe son modèle d'affaires. La priorisation de ces sujets matériels contribuera à poser les bases de la stratégie de durabilité de l'organisation à moyen terme, en tenant compte du comportement du marché, de la législation, des objectifs d'Onnera Group ainsi que de notre engagement envers la communauté et l'environnement.



### 03 Onnera Group | Innovation et développement

Onnera Group continue de consacrer une part importante à la recherche et au développement de nouveaux produits et services, soit 2,01 % du chiffre d'affaires, avec un engagement ferme à poursuivre son investissement dans l'innovation à l'avenir.

Nous travaillons l'innovation dans différents domaines :

→ **Produit** : Développement d'une nouvelle gamme de lave-vaisselle INOVA, dans laquelle la recherche de l'efficacité énergétique a été primordiale, tant au niveau de la consommation d'eau que d'électricité.

→ **Services** : les départements de Transformation Digitale, Électronique et Produit concentrent leurs efforts sur les projets de digitalisation du service et la connectivité des machines.

→ **Processus** : l'innovation dans les processus est orientée vers l'amélioration de la qualité des produits et de la productivité grâce à l'acquisition de technologies de pointe et à la digitalisation des sites de production.

Au niveau des processus et des services, les exigences en matière d'innovation découlent souvent du besoin d'obtenir une meilleure qualité dans nos produits ou de l'opportunité d'améliorer l'efficacité de nos processus de production. Onnera Group est en contact avec des fournisseurs de pointe dans les secteurs de la transformation de la tôle et des technologies de soudage. Nous avons collaboré avec différents fournisseurs afin de réaliser des développements spécifiques pour Onnera Group, dans le but d'améliorer la qualité et l'efficacité de nos processus de production et de nos produits.



## 04 Gouvernance

### Ancrage territorial

La structure de gouvernance et le modèle coopératif de l'usine mère d'Onnera Group constituent une expérience remarquable en matière de gouvernance. Il s'agit d'un modèle qui implique les sociétaires-travailleurs dans la propriété, la gestion et la répartition des résultats du projet socio-entrepreneurial.

- Structure de gouvernance
- Modèle coopératif
- Conformité et éthique des affaires
- Droits de l'homme

01

02

03

04

•

05

06

07

08

09

10

11

12



01

02

03

04

•

05

06

07

08

09

10

11

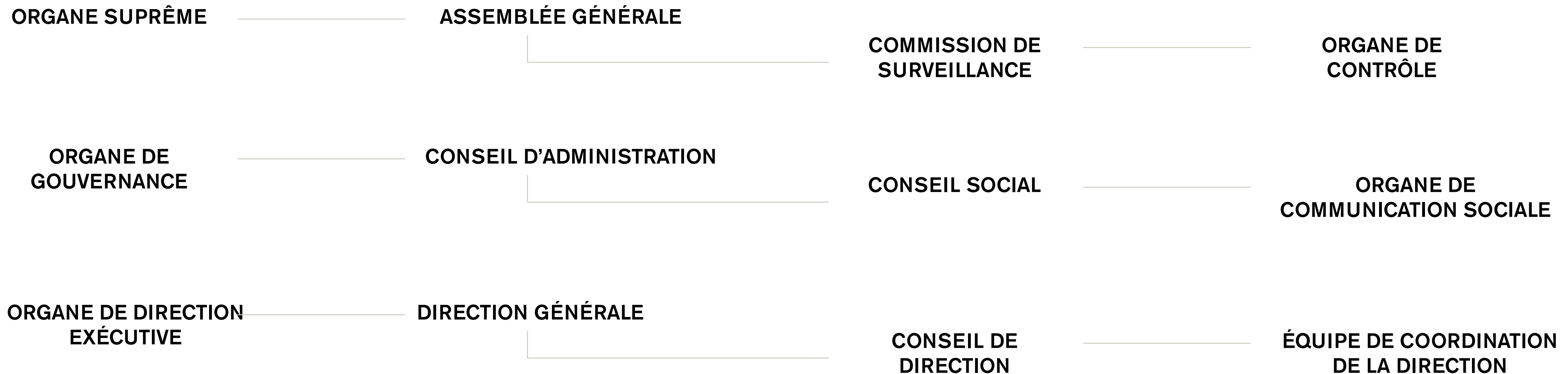
12

Un projet qui favorise une croissance responsable,  
démocratique et durable ; répondant aux nouveaux  
défis de la société tels que les Objectifs de  
Développement Durable.



<sup>04</sup>**Gouvernance** | Structure de gouvernance

Onnera Group S.Coop, société mère d'Onnera Group, est une société coopérative appartenant à la Corporación MONDRAGÓN et au groupe comarcal Fagor. Son organe de gouvernance suprême est le Conseil d'Administration, qui analyse, suit et approuve les lignes directrices établies par le Conseil de Direction du Groupe, puis les soumet à l'Assemblée Générale pour approbation.





**04** Gouvernance | Structure de gouvernance

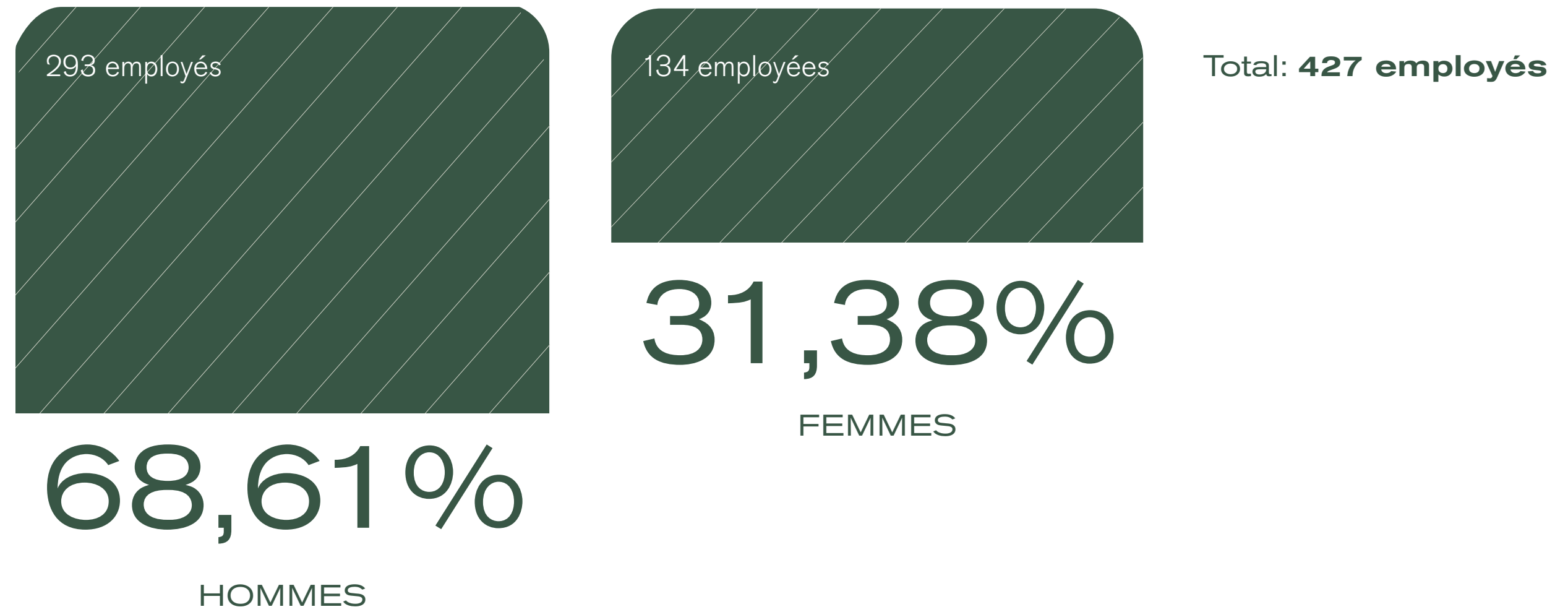
**Assemblée générale**

**L'organe suprême de la coopérative est l'Assemblée générale, à laquelle participent et peuvent s'exprimer tous les membres.**

L'Assemblée générale est l'organe social composé des membres pour délibérer et prendre des décisions sur les sujets de sa compétence.

Tout membre actif, élu par l'Assemblée générale, peut faire partie de l'organe de gouvernance du Conseil d'administration.

Le tableau suivant présente la répartition par genre de la composition de l'Assemblée générale tenue le 24 mai 2024.





## 04 Gouvernance | Structure de gouvernance

### Conseil sectoriel

**Le Conseil d'Administration est l'organe collégial qui a, en exclusivité, la gestion et la représentation de la Coopérative, exerçant également toutes les compétences qui ne sont pas expressément réservées par la loi ou les présents Statuts à l'Assemblée Générale ou à d'autres organes sociaux.**

Il est composé de 9 membres : un Président, un Vice-Président (qui assume les fonctions du Président en son absence), un Secrétaire et six membres du conseil. Huit d'entre eux sont des hommes et une est une femme. Le vote de chacun d'eux a la même valeur, sauf en cas d'égalité où le vote du Président compte double.

Le Président, tout comme les autres membres du Conseil d'Administration, est élu par l'Assemblée Générale et est renouvelé dans ses fonctions tous les 4 ans.

Les **fonctions** qu'il exerce sont multiples, mais essentiellement, du point de vue opérationnel, les trois domaines d'action sont les suivants :

#### → **Domaine social**

Fonctions liées aux admissions et radiations des membres ; qualifications professionnelles, congés sans solde, etc.

Nomination et révocation du gérant et des directeurs, en définissant leurs pouvoirs, devoirs et attributions.

Application du régime du travail et disciplinaire.

#### → **Domaine Économique**

Approbation des stratégies générales de la coopérative. Impulser le Plan Stratégique. Suivi de l'exécution et de l'atteinte des objectifs stratégiques.

Approbation et suivi des plans de gestion de la coopérative et de ses projections financières.

Opérations sociétaires ou de capital : fusions, acquisitions, coentreprises, restructurations, augmentations de capital, etc.

Approbation des alliances stratégiques, de tout type (commercial, sociétaire, etc.).

Garantir l'intégrité des systèmes comptables et des états financiers de la société, y compris un audit indépendant, et la mise en place des systèmes de contrôle appropriés, notamment le contrôle des risques, le contrôle financier, les normes corporatives et le respect de la loi.

Approuver la stratégie de durabilité et sa communication.

Approuver la politique d'investissements et de distribution des résultats.

#### → **Domaine Institutionnel**

Convoquer et présider l'Assemblée Générale, exécuter ses décisions.

Proposer à l'Assemblée Générale les modifications statutaires ou réglementaires.

Définir les règles de gestion, de procédure ou de régulation.

Représenter la coopérative auprès des tiers.

## 04 Gouvernance | Structure de gouvernance

Pour répondre aux fonctions décrites ci-dessus, les rôles définis pour les membres du Conseil d'Administration sont les suivants:

→ Le Conseil d'Administration doit gérer avec une **vision globale et à long terme** le projet socio-entrepreneurial de la coopérative.

→ Il doit avoir une **vision claire** et partagée du projet socio-entrepreneurial.

→ Il représente et **défend l'intérêt de la coopérative**, veillant par ses décisions au bien commun et à la pérennité future du projet.

→ Il doit avoir **bien clair que son rôle fondamental** est institutionnel et non exécutif.

onneragroup.com

→ L'organe **doit veiller au progrès** du projet socio-entrepreneurial.

→ Les membres du Conseil d'Administration doivent **prendre des décisions de manière diligente et être proactifs** dans l'accomplissement de leur travail.

→ Le Conseil d'Administration est responsable de son propre développement en tant qu'organe, et pour cela, il analyse et identifie périodiquement les connaissances, **compétences et aptitudes** nécessaires à un bon fonctionnement de l'organe.

→ L'action du Conseil d'Administration doit **être un exemple des valeurs coopératives**.

→ Le Conseil d'Administration doit assumer la responsabilité de diriger la réalisation d'un **projet coopératif motivant et porteur de sens**, et transmettre clairement à la Direction, aux autres organes et à l'ensemble des membres la vision de l'endroit où nous souhaitons être à l'avenir.



→ Le Conseil d'Administration doit être proactif dans la recherche de **l'intercoopération** entre les différentes filiales d'Onnera Group, ainsi qu'avec d'autres acteurs externes à la coopérative.

→ Il doit être engagé dans le développement de **projets de transformation sociale**, en les intégrant au projet socio-entrepreneurial de la coopérative et en faisant preuve de proactivité dans le développement d'initiatives sociales en intercoopération avec d'autres acteurs sociaux.



**04** Gouvernance | Structure de gouvernance

Conseil de Direction

**Le Conseil de Direction est l'organe qui coordonne les fonctions de l'équipe de direction et conseille le Conseil de Régulation.**

Le Conseil de Direction est composé de 10 membres : le Directeur Général et neuf membres de la direction dont l'action se limite au domaine stratégique et à la gestion opérationnelle. Le Directeur Général est élu par le Conseil de Régulation et, avec le Président, doit diriger le projet socio-entrepreneurial en s'appuyant sur l'excellence entrepreneuriale et les Principes Coopératifs.

L'organe doit avoir une vision claire et partagée du projet économique et social d'Onnera Group. La Vision, la Mission et les Valeurs seront les guides fondamentaux pour gérer de manière proactive la stratégie socio-entrepreneuriale.

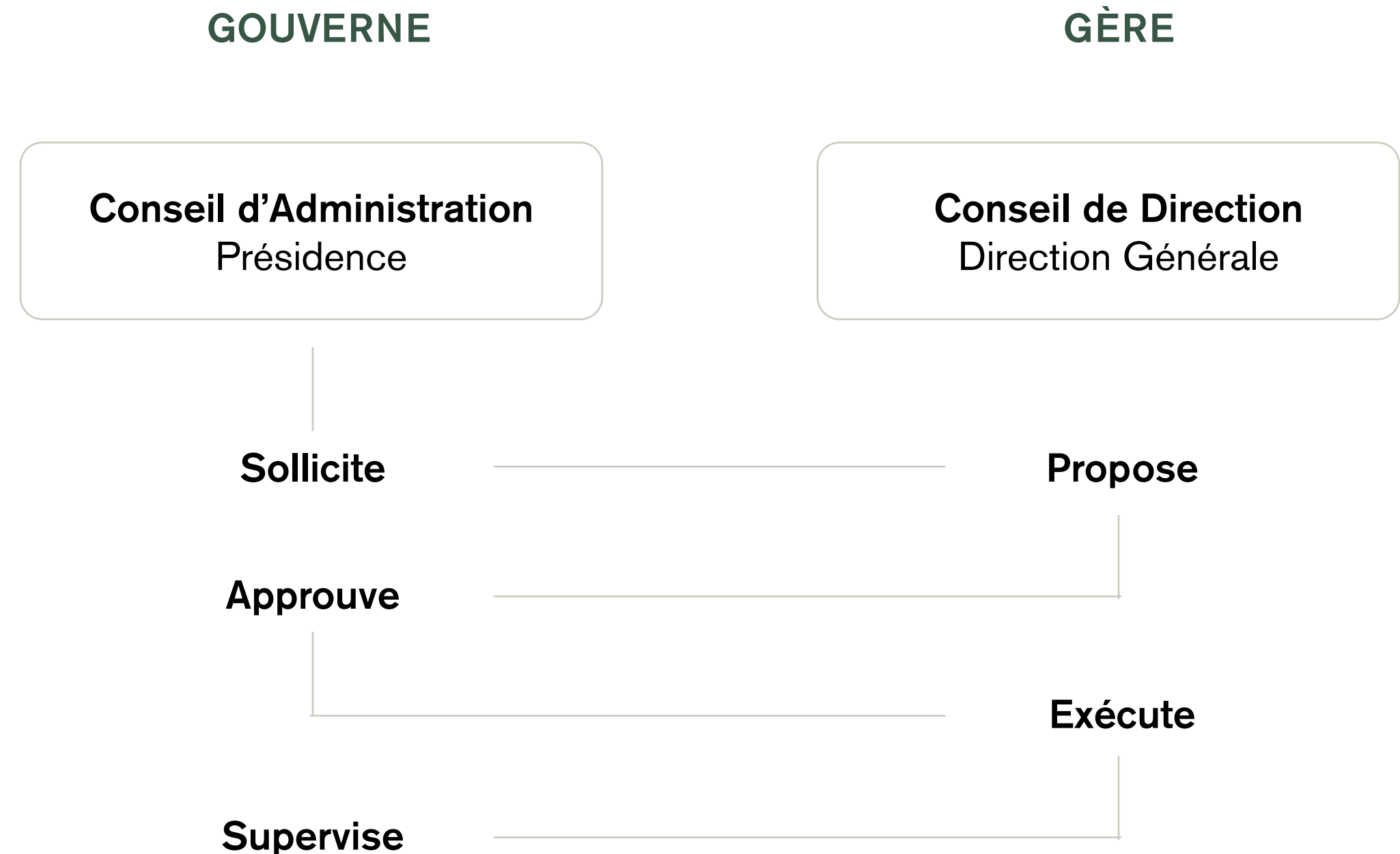
La relation entre le Conseil de Régulation et le Conseil de Direction revêt une importance particulière dans le fonctionnement coopératif, car une relation étroite avec une

bonne communication facilite le processus de délégation et de contrôle de la gestion du Projet Partagé.

Le Directeur Général présente mensuellement des rapports au Conseil de Régulation sur la gestion et la situation économique, financière et sociale d'Onnera Group, communiquant clairement l'évolution des variables fondamentales définies.

La performance du Conseil de Régulation ainsi que celle du Conseil de Direction est évaluée annuellement lors de l'Assemblée Générale. Lors de cette assemblée, est soumis au vote l'approbation ou non de la gestion de l'année précédente ainsi que le Plan de Gestion de l'année en cours.

Cette image montre de manière graphique les fonctions et la relation des deux organes :





**04** Gouvernance | Structure de gouvernance

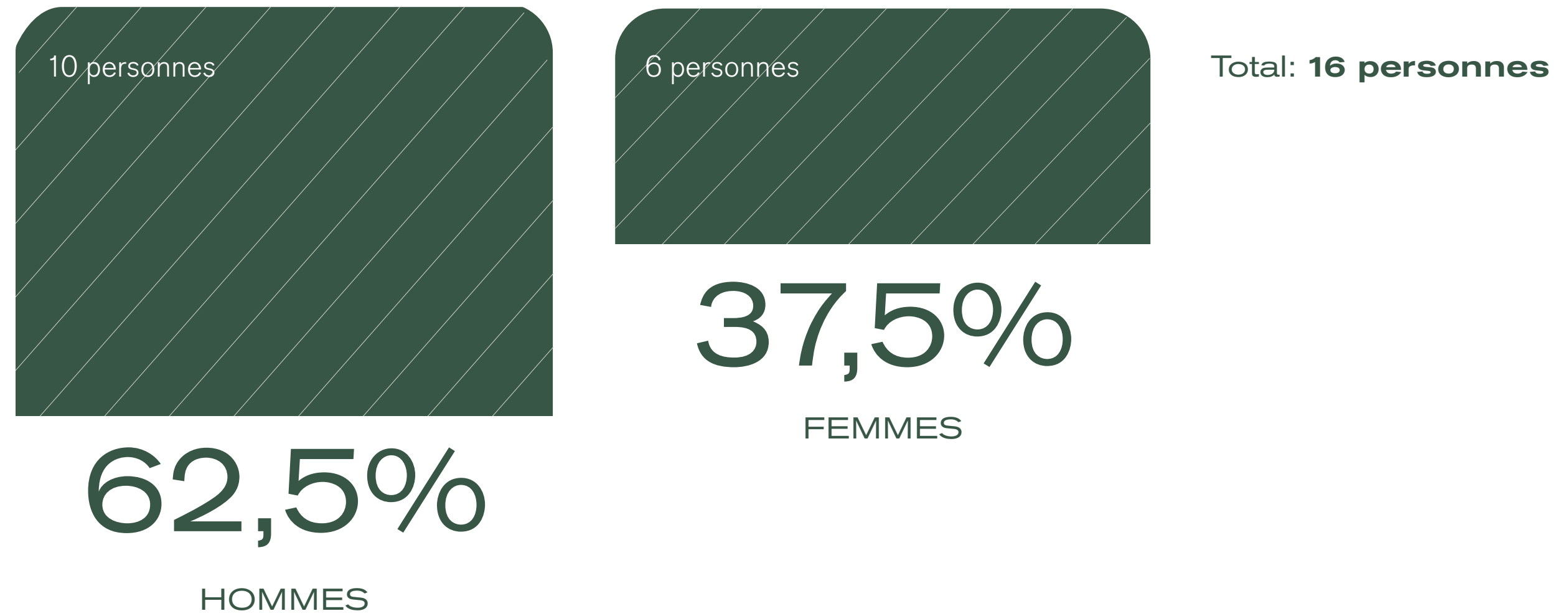
**Conseil Social**

Le Conseil Social représente le collectif des membres associés auprès des instances internes de la coopérative.

C'est l'organe de participation et d'information des travailleurs-associés.

Le nombre de membres est défini en fonction du nombre total d'associés de la coopérative et il a pour vocation de représenter les travailleurs-associés, en étant le porte-parole de leurs aspirations.

Ses fonctions principales sont l'information, le conseil et la consultation. En outre, il exerce également des fonctions de négociation et de contrôle social.





## 04 Gouvernance | Structure de gouvernance

Actuellement, cet organe est composé de 16 conseillers, dont 25 % sont des femmes, et ils représentent à la fois les associés et les travailleurs des différents secteurs ou départements de la coopérative ; ils recueillent les demandes, suggestions et préoccupations, et se réunissent mensuellement pour traiter ces sujets. C'est le Président du Conseil de Régulation qui préside la réunion et fait un compte rendu mensuel de l'évolution de la gestion économique, financière et sociale, tout en transmettant les communications du Conseil de Régulation. Parfois, le Directeur Général ou tout autre membre du Conseil de Direction sont invités à faire des comptes rendus ponctuels.

Ensuite, les représentants sociaux organisent et animent les « consejillos », des forums où ils rencontrent tous leurs représentés et transmettent les réponses, accords et engagements pris lors de la séance plénière du Conseil Social.

Le canal normal pour transmettre les préoccupations et questions du personnel au Conseil de Régulation ou au Conseil de Direction passe par ces consejillos, dont les représentants sociaux les font remonter au Conseil Social. Cependant, en cas de situation critique ou urgente, les membres du Conseil de Régulation ainsi que le Président lui-même restent accessibles pour répondre à tout associé-travailleur.



01

02

03

04

•

05

06

07

08

09

10

11

12



**04** Gouvernance | Structure de gouvernance

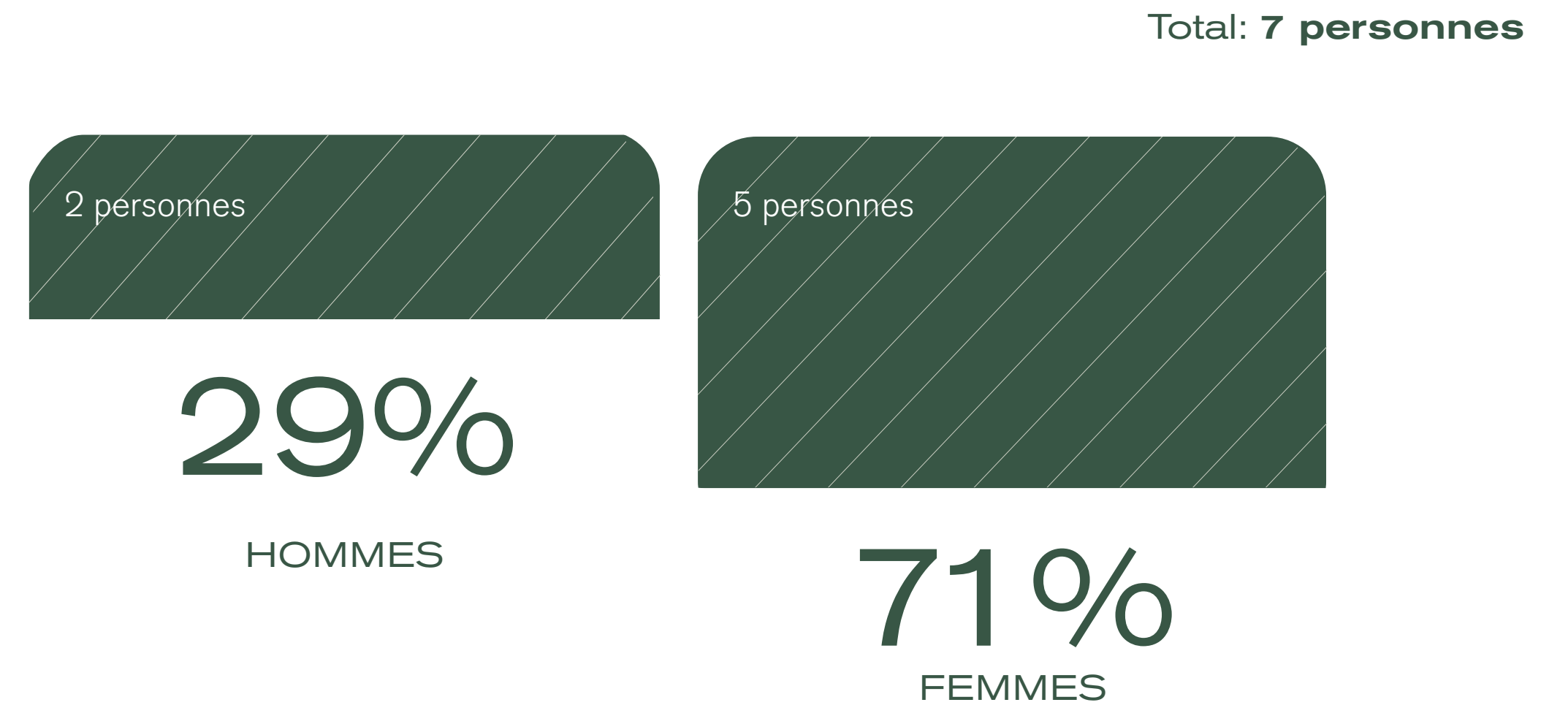
Autres commissions

**La Commission de Surveillance** veille au respect correct des aspects comptables et de ceux nécessitant son attention. Son objectif principal est de réviser les comptes annuels et d'émettre un rapport obligatoire à leur sujet ainsi que sur la proposition de répartition des excédents ou d'imputation des pertes.

Elle est composée de trois membres qui se réunissent trimestriellement avec le Président, lequel leur fait un compte-rendu de l'évolution de l'activité. Ils émettent un avis pour approbation lors de l'Assemblée Générale.

**Le Comité pour l'Égalité** est l'équipe chargée de suivre et garantir la mise en œuvre du Plan d'Égalité au sein de la Coopérative, en promouvant différentes initiatives autour de l'égalité des genres, la diversité et l'inclusion. Il s'engage à réviser le plan tous les quatre ans et à adapter les différents protocoles relatifs au genre et au sexe.

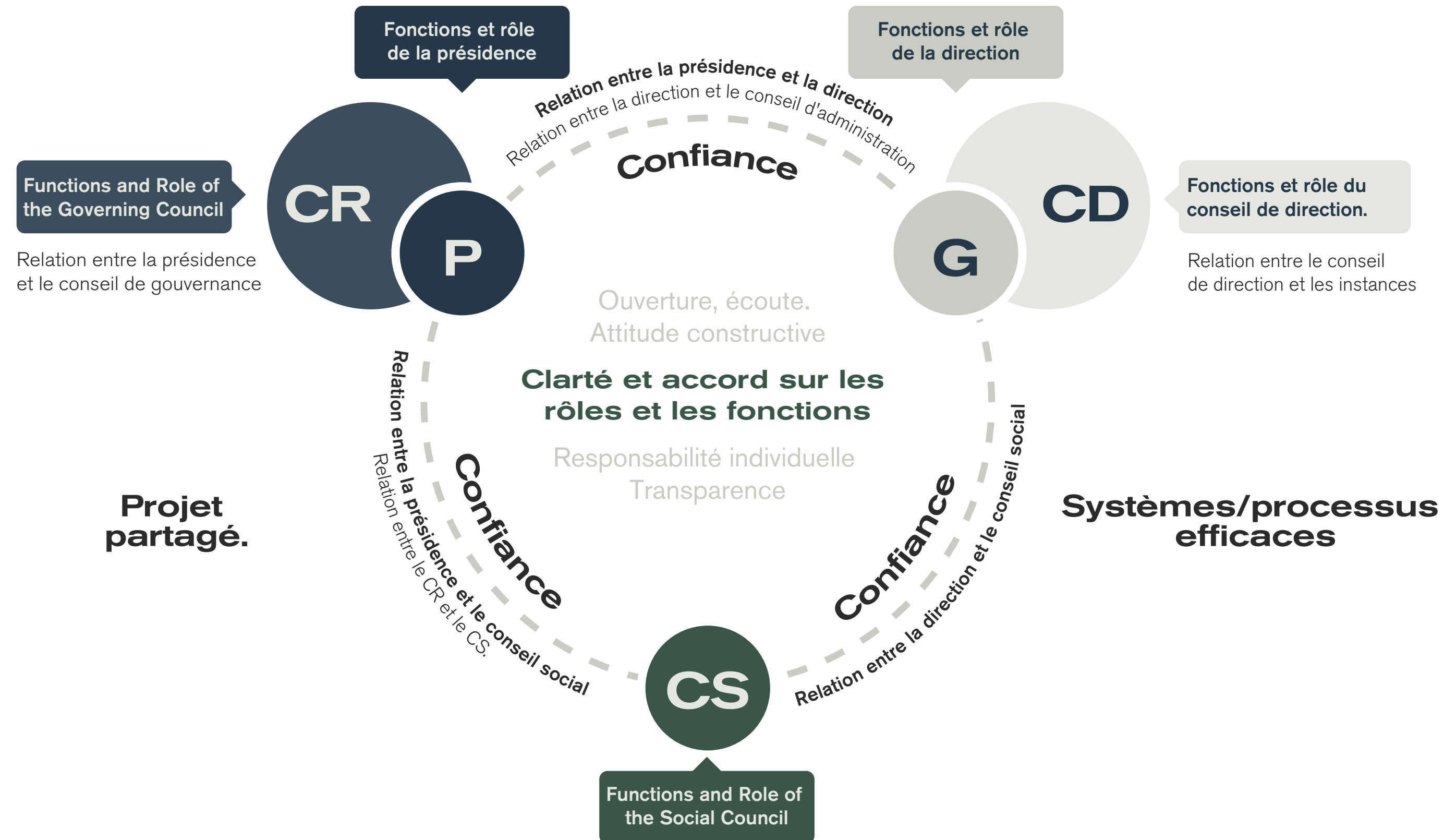
C'est une équipe qui suit un processus de formation continue en lien avec les caractéristiques et obligations actuelles des politiques et plans d'égalité.





**04** Gouvernance | Structure de gouvernance

Dans le schéma graphique suivant est représenté le modèle de fonctionnement optimal entre les différents organes clés de la coopérative, qui doit être alimenté par une « Confiance » mutuelle entre eux.



- 01
- 02
- 03
- 04
- 05
- 06
- 07
- 08
- 09
- 10
- 11
- 12



## 04 Gouvernance | Modèle coopératif

Le modèle coopératif, centré sur notre société mère Onnera Group, s'appuie sur la définition et la mise en œuvre des principes fondamentaux qui inspirent notre communauté de travail, visant à satisfaire les aspirations humaines et sociales de nos membres.

Pour cela, il est nécessaire de parvenir à une structure socio-entrepreneuriale rentable et solide, et de mettre la coopération au service de la personne, dans la solidarité avec le monde et l'environnement auxquels nous appartenons.

→ **Nous concevons le travail comme une ressource pour la satisfaction progressive des aspirations humaines** et la réalisation du progrès humain, fondée sur une solidarité exigeante et responsable favorisant un engagement individuel et collectif envers leur propre réalité entrepreneuriale.

→ **La propriété des moyens de production appartient aux personnes associées et travailleuses** et l'exercice des droits sociaux est lié au travail de la personne et non à la possession du capital.

→ Tous les membres de la coopérative participent **à l'élection de leurs organes de représentation et de gouvernance ainsi qu'à la détermination de leur destinée sociétale**, défendant un modèle démocratique qui permette et favorise la coresponsabilité en tant que collectivité, tant dans le régime sociétal que dans la gestion de l'entreprise.

Aux côtés de l'éducation et du développement coopératif, ces principes coopératifs fournissent des lignes directrices de comportement aux membres de notre organisation afin de mettre en pratique les valeurs de la Coopérative. Des personnes qui construisent un projet partagé.

Pour garantir que les organes de gouvernance de la Coopérative et l'exercice de leurs fonctions soient véritablement démocratiques, il est encouragé que les membres s'impliquent dans leur élection, dans leur appartenance à ces organes, et participent activement au réseau de communication et de prise de décisions propre à un système de participation et de souveraineté du travail.



#### <sup>04</sup>Gouvernance | Conformité et éthique des affaires

Au cours de l'année 2024, le Système de Conformité défini en 2022 a continué de se renforcer, avec la tenue des réunions de suivi et de contrôle prévues par le Comité de Conformité.

Un Comité qui, au cours de cette année, a intégré un nouveau membre à l'équipe : la fonction de secrétaire du Conseil d'Administration.

Concernant le canal de dénonciation, en raison du processus de rebranding en cours chez Onnera Group, il n'existe actuellement pas de canal de dénonciation public. Toutefois, les démarches nécessaires sont en cours pour le mettre en place l'année prochaine. En attendant, une boîte à dénonciations a été mise en place, permettant aux parties prenantes, employés d'Onnera Group et fournisseurs, de soumettre leurs signalements.

À ce jour, aucune dénonciation n'a été reçue via ce canal. Notre code de conduite stipule clairement que les actes de corruption, de pots-de-vin ou d'extorsion sont strictement interdits, y compris l'offre ou la promesse, directe ou indirecte, de tout avantage illicite, ainsi que le trafic d'influence. Il en va de même pour le blanchiment d'argent, précisant que nous respecterons en tout temps les lois nationales et internationales en la matière.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12



## 04 Gouvernance | Droits de l'homme

La forme juridique de coopérative, maison-mère d'Onnera Group, est un développement ambitieux des principes de la **Déclaration universelle des droits de l'homme**, en particulier celui affirmant que tous les êtres humains sont égaux en dignité et en droits.

**Onnera Group rejette par principe tout travail forcé, travail des enfants et toute forme de discrimination, et respecte les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail.**

Les personnes travaillant dans la coopérative sont des sociétaires ayant les mêmes droits et obligations, quel que soit leur savoir-faire ou leur position hiérarchique. Tous participent aux risques et aux bénéfices de l'activité socio-entrepreneuriale.

Le seul impact négatif possible que nous identifions dans ce domaine serait lié à notre chaîne d'approvisionnement, en particulier chez les fournisseurs de pays présentant des risques de violation des droits humains. Notre service des achats examine la situation des sites de ces fournisseurs et, en cas de risques identifiés, la collaboration avec ces entreprises est immédiatement exclue. Ces

évaluations sont effectuées soit par des visites, soit par la demande d'informations qui sont ensuite vérifiées dans la mesure du possible. À ce titre, nous nous assurons que les fournisseurs avec lesquels nous établissons de nouvelles relations adhèrent à notre code de conduite, qui détaille spécifiquement notre engagement envers :

→ **L'interdiction du travail forcé et pénible**

→ **L'interdiction de la traite des êtres humains et la protection des ressortissants étrangers**

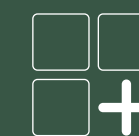
→ **L'interdiction du travail des enfants et la protection des mineurs**

En interne, c'est le Comité de Conformité qui doit garantir le respect, au sein de l'organisation, des aspects liés aux droits de l'homme tels que définis dans le code de conduite.

Le risque le plus significatif pourrait être le harcèlement au travail, sans incidents à ce jour dans notre cas, mais avec un impact important sur les personnes si cela venait à se produire. Nous avons défini la procédure « PRO53 Résolution interne des conflits », dont l'objectif est d'établir les actions nécessaires pour traiter les plaintes ou réclamations liées à des comportements de harcèlement au travail. Le plaignant peut être assisté par un médiateur choisi parmi les profils définis pour cette fonction. Une réunion conciliatoire est toujours tentée en premier lieu pour résoudre le conflit, mais en cas d'échec, une résolution formelle est engagée.

À ce jour, Onnera Group n'a reçu aucune plainte concernant des violations des droits de l'homme.

En tant qu'entité coopérative, notre société mère promeut et respecte la liberté d'association ainsi que le droit à la négociation collective via l'organe de gouvernance appelé Conseil Social, dont les fonctions sont détaillées au paragraphe 4.1. Les entités qui ne sont pas des coopératives le font quant à elles par l'intermédiaire de représentants syndicaux.



## 05 Clients

### Produits responsables et de qualité

Onnera Group se développe avec ses clients dans les différents domaines où il opère, en s'appuyant sur des relations de confiance, durables dans le temps et bénéfiques pour les deux parties.

- Qualité et sécurité des produits
- Satisfaction des clients
- Transformation numérique et cybersécurité
- Communication et relation avec les clients

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

Satisfaire de manière globale les besoins du client avec des équipements et des services de qualité est l'un des objectifs pour lesquels Onnera Group travaille au quotidien.



**05 Clients** | Qualité et sécurité des produits

Le portefeuille de produits fabriqués par Onnera Group est garanti par les différentes certifications obtenues pour la vente dans plusieurs pays à travers le monde.

**Qualité et sécurité des produits**

Nos laboratoires sont accrédités pour effectuer des certifications conformes aux normes régissant les produits selon les différents marchés ciblés.

Pour répondre aux exigences croissantes en matière de certification des différents pays, nous faisons occasionnellement appel à des laboratoires externes.

Onnera Group respecte les exigences en matière d'étiquetage et de documentation imposées par chaque certificat, et aucune non-conformité n'a été constatée à ce jour.

La qualité de tous nos lancements de produits sur le marché est garantie grâce au suivi rigoureux de la procédure de lancement, qui définit toutes les étapes des tests préalables en laboratoire, des préséries et des périodes d'observation sur le marché avant la mise en commercialisation.





## 05 Clients | Satisfaction des clients

### Satisfaction des clients

**Le réseau commercial d'Onnera Group déploie de grands efforts pour entretenir des relations sérieuses, proches et durables avec ses clients, considérées comme un aspect clé et différenciateur de notre activité.**

Ces relations consolidées dans le temps reposent sur un bon service avant-vente et après-vente, des visites régulières aux clients, ainsi que des formations techniques et commerciales continues.

Par ailleurs, Onnera Group s'engage à renforcer la position de nos marques commerciales sur le marché en participant à différents salons des secteurs Food Service, Blanchisserie et Restauration Collective.

La satisfaction des clients est un facteur constamment au centre de nos préoccupations. Sa mesure et sa gestion s'effectuent par deux voies :

→ Notre réseau commercial et technique est en contact permanent avec nos clients et recueille leurs impressions concernant nos produits et services, via des visites, appels téléphoniques et e-mails.

Tant les commerciaux que les techniciens peuvent transmettre les plaintes et préoccupations de nos clients à l'organisation par le biais du système de gestion des réclamations, ou bien faire remonter les besoins en nouveaux produits ou services au Comité Produit Marché, qui coordonne tous les lancements de nouveaux produits.

→ L'enquête de satisfaction client est réalisée deux fois par an et consiste en un questionnaire adressé à un échantillon représentatif de clients, portant sur 20 critères différents liés à l'activité, tels que la fiabilité de nos produits, la qualité des relations commerciales ou les services avant-vente et après-vente.

Un rapport est ensuite élaboré avec les conclusions issues de toutes les réponses, suivi de la mise en place d'un plan d'actions.

\*Au cours de l'année 2024, l'enquête de satisfaction client n'a pas été réalisée ; les différentes pistes d'amélioration définies l'année précédente ont été mises en œuvre.

Cela inclut principalement l'intégration de l'IoT dans la nouvelle gamme de produits, ainsi que l'amélioration du design des produits tant sur le plan esthétique que sur celui de la réparabilité.



**05 Clients** | Transformación digitale et sécurité

**Transformación digitale et sécurité**

La transformation digitale est un élément fondamental de notre stratégie d'entreprise, avec un engagement fort ces dernières années.

En 2024, plus de 9 000 équipements de blanchisserie sont connectés au cloud via notre **plateforme IoT**, soit presque le double par rapport à 2023. Cette connexion permet à nos clients de contrôler leurs équipements à distance, de recevoir des alertes et notifications, ainsi que de créer des programmes, entre bien d'autres fonctionnalités. Ce jalon est essentiel pour le développement de nos activités dans les secteurs de la blanchisserie et du foodservice.



La cybersécurité est un autre aspect clé sur lequel le département informatique d'Onnera Group travaille en continu, en mettant à jour les protocoles afin de prévenir au maximum les intrusions dans notre système informatique.



Nous n'avons reçu aucune réclamation concernant une violation de la vie privée des clients ni une perte de données au cours de l'année 2024, ni les années précédentes.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12



**05 Clients** | Communication et relation avec les clients

**Communication et relation avec les clients**

Chaque marque commerciale d'Onnera Group élabore son propre plan de marketing et de communication destiné aux différents groupes d'intérêt.

Les plans de communication incluent la maintenance et la surveillance des sites web ainsi que la réalisation de campagnes et de communications via les réseaux sociaux tels que LinkedIn, Facebook et Instagram.

Les communications liées aux catalogues de produits et à la partie technique des produits sont diffusées par des newsletters envoyées par courrier électronique au personnel interne ou externe, selon le type de message à transmettre.





# 06 Fournisseurs d'entreprise

## Fournisseurs d'entreprise

- Responsabilité de la chaîne d'approvisionnement
- Fournisseurs locaux

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12



## 06 Fournisseurs d'entreprise

La chaîne d'approvisionnement d'Onnera Group est constituée des parties suivantes :

→ **Fourniture de matières premières et de composants** : Sur la base d'une planification basée sur la demande, les achats de composants et de matières premières sont planifiés.

→ **Transport des matières premières et des composants vers nos entrepôts**: Le transport des matériaux est généralement en port dû, et la plupart du temps, il est géré par nos services d'approvisionnement.

→ **Fabrication de pièces en tôle** : Les composants en tôle de nos machines sont fabriqués dans chaque usine, à partir de la matière première qu'est la tôle laminée.

→ **Stockage des composants et des pièces en tôle**: Tous les composants commerciaux et ceux fabriqués en interne sont stockés dans un entrepôt central, qui approvisionne les lignes de montage selon un programme de fabrication.

→ **Fabrication des appareils**: Il s'agit de l'ensemble du processus d'usinage et d'assemblage des différents appareils que nous montons dans chaque usine.

→ **Stockage des produits finis**: Tous les appareils fabriqués sont envoyés à l'entrepôt des produits finis, où ils sont stockés jusqu'au moment d'expédier les commandes à nos clients.

→ **Transport des produits finis aux clients**: Selon le type de client et le pays de destination, le transport est organisé de manière différente.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12



## 06 Fournisseurs d'entreprise

Il existe trois types de fournisseurs dans notre organisation :

→ **Fournisseurs de matières premières et de composants:** Ils fournissent aux usines les matériaux nécessaires à la fabrication de nos produits.

→ **Fournisseurs de transport et de services:** Transporteurs responsables de l'acheminement des matériaux nécessaires à la fabrication ainsi que de la livraison des produits finis à nos clients.

→ **Fournisseurs de produits commercialisés:** Une petite partie des produits que nous vendons dans nos catalogues est achetée auprès d'autres fabricants.

Nous disposons également de la prestation de différents services de créanciers : projets de conseil, assistance, audits, etc.

Voici ci-dessous les impacts sociaux et environnementaux négatifs potentiels que nous avons identifiés dans notre chaîne d'approvisionnement :

→ **Violation des droits de l'homme dans des pays présentant certains risques de violation de ces droits.** Bien que nous n'ayons identifié aucun impact de ce type parmi nos fournisseurs actuels, Onnera Group continue de travailler à faire adhérer tant en interne qu'auprès de nos fournisseurs notre code de conduite, qui inclut fermement l'interdiction du travail forcé ainsi que l'interdiction de la traite des êtres humains et du travail des enfants.

→ **Émissions de gaz à effet de serre générées par l'énergie utilisée pour le transport des matières premières et des composants.** Dans la mesure du possible, nous essayons de travailler avec des fournisseurs locaux ; en leur absence, nous cherchons à regrouper les matériaux dans différents ports afin de réduire l'impact environnemental du transport.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12



## 06 Fournisseurs d'entreprise | Responsabilité de la chaîne d'approvisionnement

“Il ne suffit pas de répondre de nos propres activités, nous devons également assumer la responsabilité de l'impact de notre chaîne d'approvisionnement.”

En laissant de côté la simple prise de responsabilité directe liée à ses propres activités, Onnera Group commence à assumer sa responsabilité au sein de la chaîne d'approvisionnement en portant son attention sur l'impact généré par ses fournisseurs.

Au cours de cette année, le respect des délais de livraison par les fournisseurs est resté stable. En général, les délais longs de fourniture persistent, c'est pourquoi Onnera Group continue d'effectuer ses prévisions d'achat à long terme, garantissant ainsi l'approvisionnement en matières premières et composants pour nos fabrications.

La sous-traitance de fournisseurs, tant pour la réalisation de travaux de maintenance et d'installations dans les usines de production

que pour les installations et la mise en service de nos machines chez le client, constitue un risque pour l'organisation au niveau de la sécurité.

C'est pourquoi les usines disposent d'une procédure de contrôle des sous-traitants qui définit la méthodologie d'action pour la coordination et la gestion des activités entre l'organisation et les tiers, afin de préserver la sécurité et la santé tant des travailleurs que des tiers fournissant leurs travaux et/ou services à notre organisation ; ainsi que pour décrire la démarche à suivre afin de contrôler les points suivants :

→ L'homologation des sous-traitants du point de vue de la Sécurité et de la Santé au Travail.

→ Les aspects environnementaux générés par les sous-traitants du fait de leurs travaux dans nos installations.

→ Que les sous-traitants soient légalement autorisés à exercer leur activité.

→ Mode de conduite des visiteurs, chauffeurs routiers, et autres.



**06 Fournisseurs d'entreprise** | Responsabilité de la chaîne d'approvisionnement

Onnera Group considère que la sécurité et la santé au travail de ses employés sont des aspects très importants, tant pour le groupe d'intérêt des travailleurs que pour celui des fournisseurs. C'est pourquoi l'usine mère dispose de la certification internationale ISO 45001, intégrée dans son système de gestion, aux côtés des normes ISO 9001 et ISO 14001.

Tous les composants nouveaux ou modifiés passent par un processus d'homologation afin de garantir qu'ils respectent les spécifications définies dès leur conception. Une homologation des échantillons est effectuée, ainsi qu'un contrôle du premier lot.

L'homologation des fournisseurs est un processus réalisé chaque année. Tous les cas ayant obtenu une note inférieure à 97 % dans la section qualité, ainsi que ceux ayant rencontré des problèmes d'approvisionnement, sont analysés. À l'issue de cette analyse, il est décidé quels fournisseurs recevront un rapport d'évaluation avec demande d'actions correctives. Les critères pris en compte pour l'évaluation des fournisseurs sont les suivants :

→ Évaluation de l'évaluation initiale réalisée

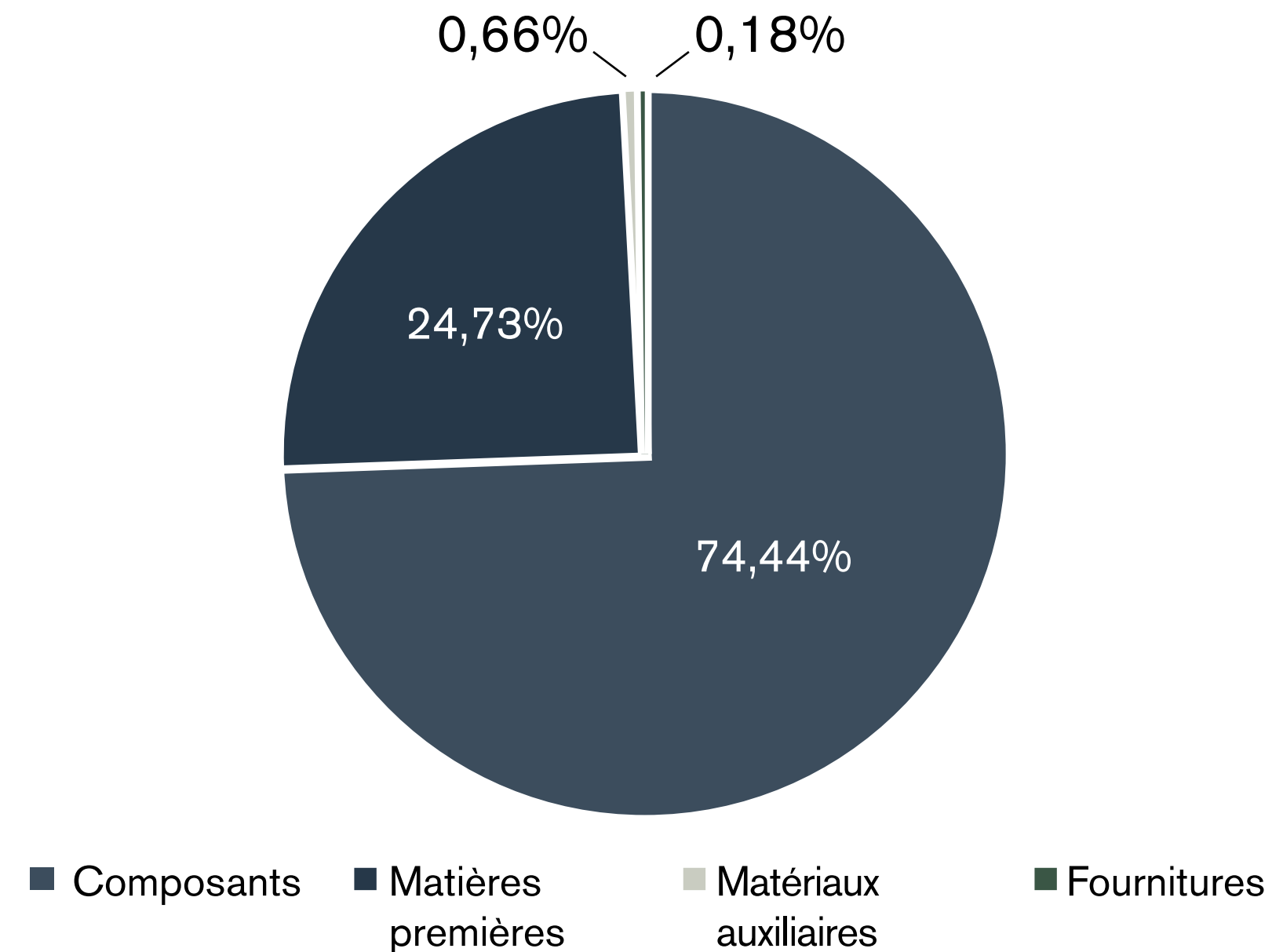
→ Qualité

Au cours de l'année écoulée, 315 évaluations de fournisseurs ont été réalisées, et 97,81 % d'entre eux ont obtenu une note supérieure à 97 %. Les 2,19 % de fournisseurs restants ont été analysés au cas par cas afin d'identifier ceux à qui un rapport d'évaluation devait être envoyé.

→ Service

Given the nature of the business, it is not considered necessary to carry out supplier audits unless significant incidents occur with any of them.

The distribution of purchase value by type of material remains consistent with previous periods; with component purchases continuing to represent the largest share, accounting for 74% of the total.





**06Fournisseurs d'entreprise** | Fournisseurs locaux

En el 2024, el 64% de las compras realizadas por Onnera Group S.Coop se han llevado a cabo con proveedores locales (proveedores del propio país). Una elección sostenible y respetuosa con el medio ambiente, ya que reduciendo distancias de transporte de los productos, se disminuye la huella de carbono y se fomenta una cadena de suministro más sostenible.

01

02

03

04

05

06  
•

07

08

09

10

11

12



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

## 07 Équipe humaine

### Prise en charge des personnes

Chez Onnera Group, les personnes sont au cœur de tout. Ce sont les personnes qui construisent l'avenir avec une coresponsabilité envers le projet commun, et avec l'engagement de transmettre aux nouvelles générations une organisation meilleure que celle que nous avons reçue.

- Solidarité dans les rémunérations
- Organisation du travail
- Relations sociales
- Promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes
- Gestion de la diversité
- Conciliation coresponsable
- Nous favorisons le développement des personnes
- Nous prenons soin des personnes



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

Pour que les personnes donnent le meilleur d'elles-mêmes, nous œuvrons à la construction d'une culture d'entreprise avancée, qui favorise le travail d'équipe, sache gérer la diversité, veille à la santé des personnes et permette de concilier vie professionnelle et vie familiale.



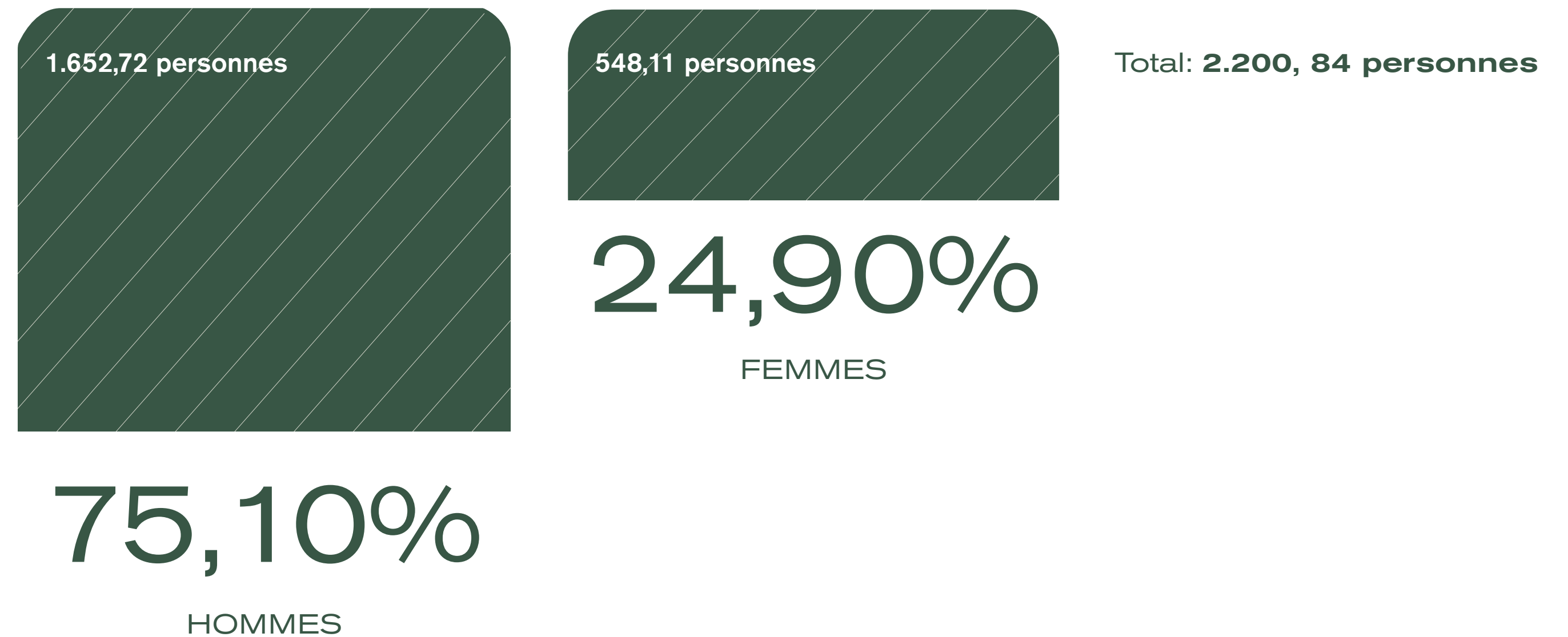
06 Équipe humaine

Le critère suivi cette année 2024 pour le reporting des données de l'équipe humaine, comme en 2023, a été le FTE (équivalent temps plein).

Emploi

Au 31 décembre 2024, Onnera Group compte un effectif de **2 201** personnes, calculé en équivalents temps plein (ETP), dont **1 653** hommes (soit 75 %) et **548** femmes (soit 25 %).

En pourcentage, on peut dire que la répartition entre hommes et femmes a peu changé par rapport à l'année 2023, où **76 %** du personnel étaient des hommes et **24 %** des femmes.





06 **Équipe humaine**

Total: **2.200,84 personnes**

Contrat à durée  
indéterminée

2.081,54 personnes

**94,58%**

Contrat à durée  
déterminée

**5,42%**

109,30 personnes

**Modalités de contrat**

En ce qui concerne les modalités de contrat, à la clôture de l'année 2024, **94,58 %** du personnel d'Onnera Group est lié par un contrat à durée indéterminée, tandis que les **5,42 %** restants disposent d'un contrat à durée déterminée.

Par rapport à l'année 2023, le recours à l'emploi temporaire a diminué de **2,4 %**.

\* Les contrats à temps partiel sont inclus dans le nombre de contrats à durée indéterminée et déterminée.



06 **Équipe humaine**

La répartition des types de contrat selon le genre est la suivante (**données à la clôture de 2024**) :

<b>VALEURS</b>			
Typologie de contrat	Genre	Nombre de personnes (ETP)	%
Contrat à durée indéterminée	Hombre	1.560,56	70,91%
	Mujer	520,98	23,67%
<b>Total contrat à durée indéterminée</b>		<b>2.081,54</b>	<b>94,58%</b>
Contrat à durée déterminée	Hombre	92,16	4,19%
	Mujer	27,13	1,23%
<b>Total contrat à durée déterminée</b>		<b>119,30</b>	<b>5,42%</b>
<b>TOTAL</b>		<b>2.200,84</b>	<b>100,00%</b>

Les **données moyennes** concernant la répartition des personnes en ETP selon le type de contrat, le genre, l'âge et la catégorie professionnelle sont présentées dans les tableaux suivants :

<b>VALEURS</b>			
Typologie de contrat	Genre	Nombre de personnes (ETP)	%
Contrat à durée indéterminée	Hombre	1.656,11	70,03%
	Mujer	550,97	23,30%
<b>Total contrat à durée indéterminée</b>			
Contrat à durée déterminée	Hombre	118,87	5,03%
	Mujer	38,75	1,64%
<b>Total contrat à durée déterminée</b>		<b>157,62</b>	<b>6,67%</b>
<b>TOTAL</b>		<b>2.364,70</b>	<b>100,00%</b>



06 **Équipe humaine**

Typologie de contrat par tranche d'âge :

Étiquettes de ligne	Nbre de personnes ETP
<b>Contrat à durée indéterminée (CDI)</b>	
Entre 20 et 35 ans	667,20
Entre 36 et 45 ans	634,26
Entre 46 et 55 ans	679,53
Plus de 55 ans	226,09
<b>Contrat à durée déterminée (CDD)</b>	<b>157,62</b>
Entre 20 et 35 ans	50,28
Entre 36 et 45 ans	24,50
Entre 46 et 55 ans	52,18
Plus de 55 ans	30,66
<b>TOTAL</b>	<b>2.364,70</b>

Étiquettes de ligne	Nbre de personnes ETP	%
<b>Contrat à durée indéterminée (CDI)</b>		
Main-d'œuvre directe	1.426,37	60,32%
Directeurs	42,36	1,79%
Cadres intermédiaires	164,91	6,97%
Techniciens	573,44	24,25%
<b>Contrat à durée déterminée (CDD)</b>	<b>157,62</b>	<b>6,67%</b>
Main-d'œuvre directe	119,06	5,04%
Directeurs	1,00	0,04%
Cadres intermédiaires	2,17	0,09%
Techniciens	35,38	1,50%
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>2.364,70</b>	<b>100,00%</b>



## 06 Équipe humaine

Total: **2.200,84 personnes**

Temps  
plein

2.175,85 personnes

**98,86%**

Temps  
partiel

**1,14%**

24,99 personnes

1,14 % du personnel du groupe Onnera bénéficie d'une réduction du temps de travail pour divers motifs (garde d'enfants, soins aux personnes âgées, etc.).



## 06 Équipe humaine

Les données moyennes relatives à la répartition des ETP selon le type de temps de travail sont présentées dans le tableau ci-dessous :

Total: **2.364,70 personnes**

Temps plein

**98,94%**

2.339,59 personnes

Temps partiel

**1,06%**

25,11 personnes

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12



06 Équipe humaine

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

Typologie du temps de travail	Tranche d'âge	Nbre de personnes ETP	%
Temps plein	Entre 20 et 35 ans	715,35	30,25%
	Entre 36 et 45 ans	644,45	27,25%
	Entre 46 et 55 ans	726,67	30,73%
	Plus de 55 ans	253,13	10,70%
<b>Total temps plein</b>		<b>2.339,59</b>	<b>98,94%</b>
Réduction du temps de travail	Entre 20 et 35 ans	2,13	0,09%
	Entre 36 et 45 ans	14,31	0,61%
	Entre 46 et 55 ans	5,04	0,21%
	Plus de 55 ans	3,63	0,15%
<b>Total réduction du temps de travail</b>		<b>25,11</b>	<b>1,06%</b>
<b>TOTAL</b>		<b>2.364,70</b>	<b>100,00%</b>

Typologie du temps de travail	Rango edad	Nº personas FTEs	%
Temps plein	Main-d'œuvre directe	1.534,12	64,88%
	Directeurs	43,36	1,83%
	Cadres intermédiaires	164,33	6,95%
	Techniciens	597,78	25,28%
<b>Total temps plein</b>		<b>2.339,59</b>	<b>98,94%</b>
Réduction du temps de travail	Main-d'œuvre directe	11,31	0,48%
	Cadres intermédiaires	2,75	0,12%
	Techniciens	11,05	0,47%
<b>Total réduction du temps de travail</b>	<b>25,11</b>	<b>1,06%</b>	<b>0,15%</b>
<b>TOTAL</b>		<b>2.364,70</b>	<b>100,00%</b>



## 06 Équipe humaine

La répartition du type de temps de travail selon le genre est la suivante (données de fin 2024) : sur l'ensemble des personnes bénéficiant d'une réduction du temps de travail (25 personnes au total), 33 % sont des hommes et 67 % sont des femmes.

Typologie du temps de travail	Homme	Femme	TOTAL
Temps plein	1.644,46	531,39	2.175,85
Réduction du temps de travail	8,26	16,73	24,99
<b>TOTAL</b>	<b>1.652,72</b>	<b>548,11</b>	<b>2.200,84</b>

Par rapport à l'année précédente, la tendance vers le genre féminin s'accroît en ce qui concerne les réductions du temps de travail pour la garde des enfants.

Typologie de contrat	Tems plein	Réduction du temps de travail	TOTAL
Contrat à durée indéterminée (CDI)	2.058,59	22,95	2.081,54
Contrat à durée déterminée (CDD)	117,25	2,04	119,30
<b>TOTAL</b>	<b>2.175,85</b>	<b>24,99</b>	<b>2.200,84</b>

Le tableau ci-dessous présente la répartition des personnes à la fin de l'année 2024 selon le type de contrat et le type de temps de travail ; comme on peut le constater, 91,83 % des réductions du temps de travail concernent des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée.

VALORES			
Typologie du temps de travail	Typologie de contrat	Nbre d'employés ETP	%
Réduction du temps de travail	Contrat à durée indéterminée (CDI)	22,95	91,83%
	Contrat à durée déterminée (CDD)	2,04	8,17%
<b>Total réduction du temps de travail</b>		<b>24,99</b>	<b>100,00%</b>
<b>TOTAL</b>		<b>24,99</b>	<b>100,00%</b>



## 06 Équipe humaine

La répartition des ETP au 31/12/2024 par tranche d'âge, pays et catégorie professionnelle est présentée ci-dessous.

Nbre de personnes ETP	Homme	Femme	TOTAL	%
Main-d'œuvre directe	1.121	301	1.422	64,61%
Directeurs	34	6	40	1,83%
Cadres intermédiaires	120	39	159	7,22%
Techniciens	378	202	580	26,34%
<b>TOTAL</b>	<b>1.653</b>	<b>548</b>	<b>2.201</b>	<b>100,00%</b>

Nbre de personnes ETP	Homme	Femme	TOTAL
Entre 20 et 35 ans	445	171	616
Entre 36 et 45 ans	490	138	628
Entre 46 et 55 ans	513	194	707
Plus de 55 ans	204	45	249
<b>TOTAL</b>	<b>1.653</b>	<b>548</b>	<b>2.201</b>

Nbre de personnes ETP	Homme	Femme	TOTAL
Espagne	1.147	317	1.464
France	43	14	57
Italie	2	2	4
Mexique	252	138	390
Autres	32	19	51
Pologne	163	49	211
Autres	14	9	23
<b>TOTAL</b>	<b>1.653</b>	<b>548</b>	<b>2.201</b>



06 **Équipe humaine**

**Évolution des licenciements : (NON ETP)**

La répartition du nombre de licenciements au cours de l'exercice 2024 par tranche d'âge, catégorie professionnelle et genre est présentée ci-dessous.

GENRE	TRANCHE D'ÂGE	CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	TOTAL
Homme	Entre 20 et 35 ans	Main-d'œuvre directe	28
		Cadres intermédiaires	1
		Techniciens	5
	Entre 36 et 45 ans	Main-d'œuvre directe	6
		Techniciens	2
	Entre 46 et 55 ans	Main-d'œuvre directe	8
		Directeurs	1
		Cadres intermédiaires	1
	Plus de 55 ans	Techniciens	1
		Main-d'œuvre directe	3
Directeurs		2	
<b>Total homme</b>			<b>58</b>
Femme	Entre 20 et 35 ans	Main-d'œuvre directe	10
		Spécialistes	5
	Entre 36 et 45 ans	Main-d'œuvre directe	2
		Spécialistes	1
	Entre 46 et 55 ans	Spécialistes	1
<b>Total femme</b>			<b>19</b>
<b>TOTAL</b>			<b>77</b>

Les indemnités de licenciement sont dans tous les cas établies conformément à la législation en vigueur dans chaque pays.

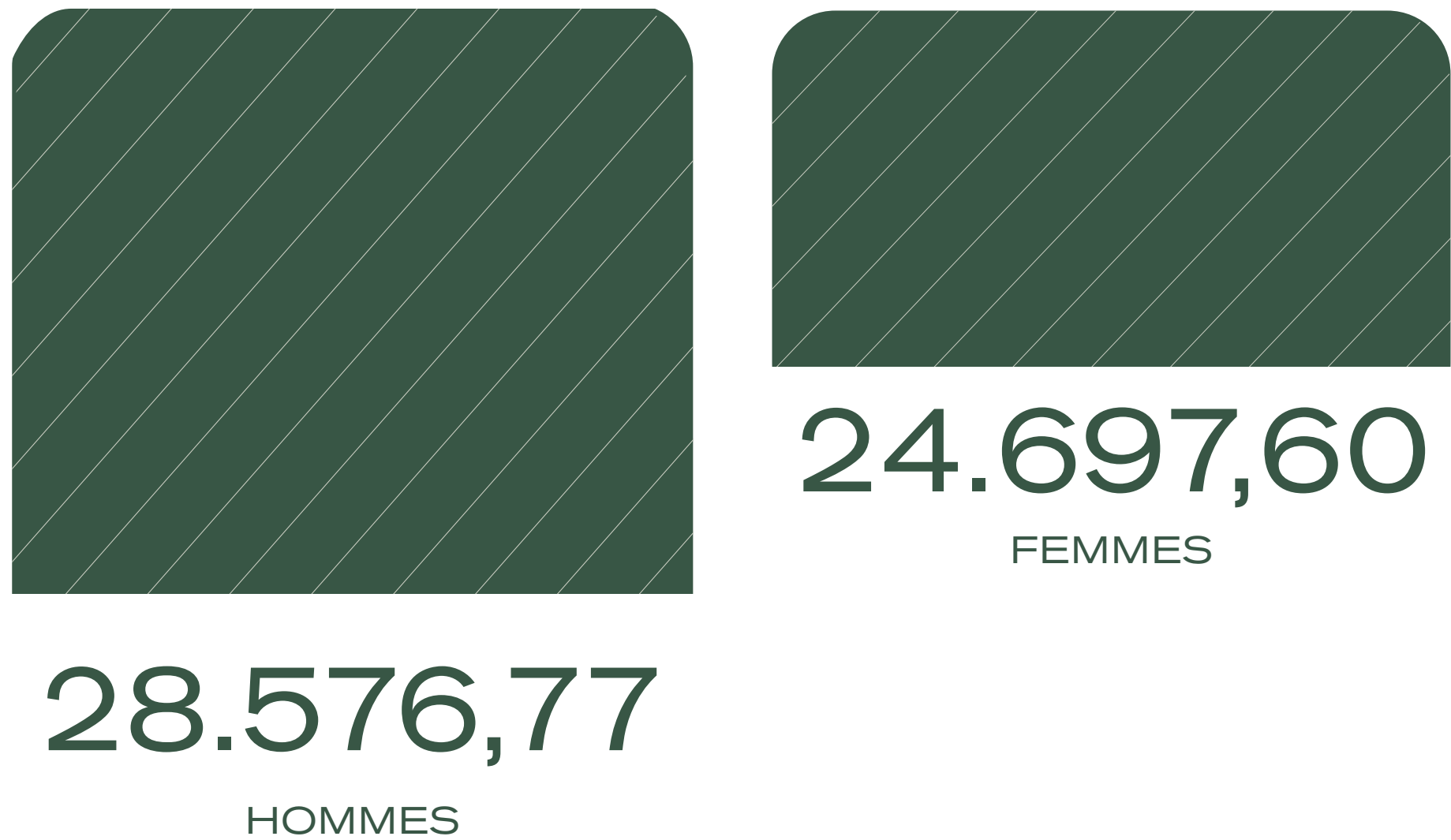


**06** **Équipe humaine** | Solidarité dans les rémunérations

**Salaire moyen par sexe**

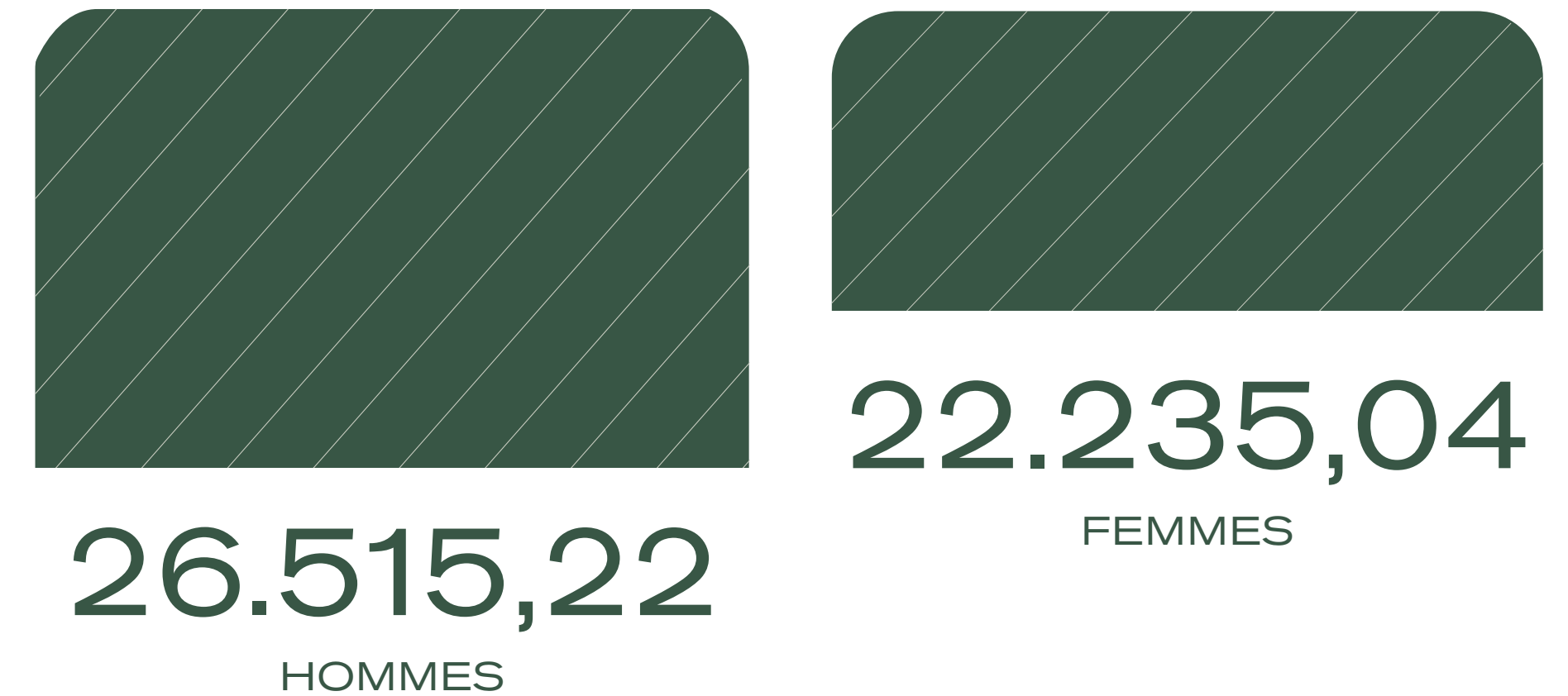
En matière de rémunération, une augmentation significative a été constatée en 2024 par rapport à l'année précédente, tant au niveau global que pour chacune des catégories professionnelles.

**Salaire moyen 2024 €**



Total 2024: **27.594,36**

**Salaire moyen 2023 €**



Total 2023: **25.471,39**



**06** **Équipe humaine** | Solidarité dans les rémunérations

**Salaire moyen par tranche d'âge**

Concernant l'évolution en 2024 de la rémunération moyenne par tranche d'âge, une augmentation est observée dans tous les groupes d'âge par rapport à 2023. Les données sont présentées dans le tableau ci-dessous :

Genre	Homme	Femme	TOTAL
Entre 20 et 35 ans	20.115,60	17.258,1	19.314,28
Entre 36 et 45 ans	29.351,12	27.787,8	28.988,27
Entre 46 et 55 ans	35.692,31	30.778,4	34.379,46
Plus de 55 ans	35.746,80	31.378,7	34.991,08
<b>TOTAL</b>	<b>28.576,77</b>	<b>24.697,6</b>	<b>27.594,36</b>

**Salaire moyen par catégorie professionnelle**

Le tableau ci-dessous présente la répartition du salaire moyen selon le genre et la catégorie professionnelle.

Catégorie professionnelle	Homme	Femme	TOTAL
Main-d'œuvre directe	23.030,45	18.526,98	22.030,98
Directeurs	96.185,13	68.574,68	91.983,54
Cadres intermédiaires	50.983,30	46.004,63	49.834,38
Techniciens	34.062,17	30.471,91	32.800,45
<b>TOTAL</b>	<b>28.576,77</b>	<b>24.697,60</b>	<b>27.594,36</b>

Les salaires des directeurs incluent non seulement les membres du comité de direction du groupe Onnera, mais aussi d'autres directeurs de premier niveau opérationnel ne faisant pas partie du comité de direction du groupe.



## 06 Équipe humaine | Solidarité dans les rémunérations

### Écart salarial par pays

Le tableau ci-dessous présente l'écart salarial par pays. Comme on peut le constater, l'écart salarial est plus important dans les pays classés comme « Autres » : Royaume-Uni, Turquie, Chine, Tchéquie, Portugal, Colombie, Jamaïque et République dominicaine.

À noter également la valeur positive de l'écart salarial en Espagne : 0,97.

**2024**

Salaire moyen (€)	ESPAGNE	FRANCE	ITALIE	MEXIQUE	AUTRES	POLOGNE	ÉTATS-UNIS	TOTAL
Hommes (b)	33.542,0	46.260,9	52.500,0	11.985,3	28.379,3	18.255,2	78.012,5	28.576,77
Femmes (a)	32.635,8	41.792,1	33.500,0	10.115,8	21.752,0	16.058,8	63.617,1	24.697,60
Calcul : a/b	0,97	0,90	0,64	0,84	0,77	0,88	0,82	0,86
<b>TOTAL</b>	<b>33.342,99</b>	<b>45.239,48</b>	<b>43.000,0</b>	<b>11.338,2</b>	<b>25.961,2</b>	<b>17.803,5</b>	<b>73.613,9</b>	<b>27.594,36</b>

Le tableau ci-dessous présente les données de l'année précédente (2023).

**2023**

Salaire moyen (€)	ESPAGNE	FRANCE	ITALIE	MEXIQUE	AUTRES	POLOGNE	ÉTATS-UNIS	TOTAL
Hommes (b)	32.959,2	47.935,6	50.194,00	9.510,0	26.775,71	17.929,7	74.042,3	26.515,22
Femmes (a)	32.289,44	42.749,7	40.666,67	8.491,7	18.840,50	14.420,8	52.644,1	22.235,04
Calcul : a/b	0,98	0,89	0,81	0,89	0,70	0,80	0,71	0,84
<b>TOTAL</b>	<b>32.823,43</b>	<b>46.678,43</b>	<b>46.110,86</b>	<b>9.179,7</b>	<b>23.538,98</b>	<b>17.206,98</b>	<b>68.206,4</b>	<b>25.471,39</b>



**06** Équipe humaine | Solidarité dans les rémunérations

**Salaire moyen par catégorie professionnelle et par pays**

Le tableau ci-dessous présente la rémunération moyenne pondérée en 2024 des hommes et des femmes, selon la catégorie professionnelle et le pays, ainsi que l'écart salarial existant.

Pays	Catégorie professionnelle	Homme	Femme	TOTAL
Espagne	Main-d'œuvre directe	28.952,67	27.775,26	<b>28.735,76</b>
	Directeurs	93.409,24	67.353,81	<b>90.514,20</b>
	Cadres intermédiaires	50.698,77	47.420,40	<b>49.931,49</b>
	Spécialistes	39.841,02	37.309,50	<b>39.024,59</b>
<b>TOTAL</b>		<b>33.542,08</b>	<b>32.635,85</b>	<b>33.342,99</b>

Pays	Catégorie professionnelle	Homme	Femme	TOTAL
France	Main-d'œuvre directe	30.418,52	27.683,28	<b>30.281,75</b>
	Directeurs	161.149,19		<b>161.149,19</b>
	Cadres intermédiaires	63.185,53	51.461,32	<b>60.355,55</b>
	Spécialistes	30.742,19	35.095,24	<b>32.483,41</b>
<b>TOTAL</b>		<b>46.260,90</b>	<b>41.792,16</b>	<b>45.239,48</b>

Pays	Catégorie professionnelle	Homme	Femme	TOTAL
Italie	Main-d'œuvre directe	70.000,00		<b>70.000,00</b>
	Cadres intermédiaires	45.000,00	45.000,00	<b>45.000,00</b>
	Spécialistes	47.500,00	22.000,00	<b>34.750,00</b>
<b>TOTAL</b>		<b>52.500,00</b>	<b>33.500,00</b>	<b>43.000,00</b>

Pays	Catégorie professionnelle	Homme	Femme	TOTAL
Mexique	Main-d'œuvre directe	8.670,91	6.970,42	<b>8.119,95</b>
	Directeurs	91.655,71		<b>91.655,71</b>
	Cadres intermédiaires	51.065,02	36.776,95	<b>46.668,69</b>
	Spécialistes	18.064,76	16.944,95	<b>17.568,00</b>
<b>TOTAL</b>		<b>11.985,34</b>	<b>10.115,86</b>	<b>11.338,21</b>



06 **Équipe humaine** | Solidarité dans les rémunérations

Pays	Catégorie professionnelle	Homme	Femme	TOTAL
Autres	Main-d'œuvre directe	14.312,96	13.123,90	14.075,15
	Directeurs	82.285,71	45.124,29	63.705,00
	Cadres intermédiaires	45.737,23	24.781,60	40.022,06
	Spécialistes	33.299,18	22.345,36	27.822,27
<b>TOTAL</b>		<b>28.379,32</b>	<b>21.752,04</b>	<b>25.961,26</b>

Pays	Catégorie professionnelle	Homme	Femme	TOTAL
Pologne	Main-d'œuvre directe	15.425,67	13.867,08	15.093,05
	Directeurs	61.318,84	48.391,30	56.147,83
	Cadres intermédiaires	28.010,53	24.521,74	27.836,09
	Spécialistes	19.352,67	16.334,45	18.687,63
<b>TOTAL</b>		<b>18.255,28</b>	<b>16.058,82</b>	<b>17.803,59</b>

Pays	Catégorie professionnelle	Homme	Femme	TOTAL
États-Unis	Directeurs	119.230,66	136.054,42	121.634,06
	Cadres intermédiaires	77.176,26	64.247,41	73.944,05
	Spécialistes	54.034,39	52.998,78	53.607,96
<b>TOTAL</b>		<b>78.012,57</b>	<b>63.617,10</b>	<b>73.613,95</b>

Pays	Catégorie professionnelle	Homme	Femme	TOTAL
<b>TOTAL</b>		<b>28.576,77</b>	<b>24.697,60</b>	<b>27.594,36</b>



**06** **Équipe humaine** | Solidarité dans les rémunérations

**Conseil d'administration du Onnera Group**

Comme décrit au point 4.1 de ce document, le groupe Onnera dispose, en tant qu'organe de gouvernance, d'une équipe de personnes désignées par l'Assemblée générale, qui exercent leur fonction sans percevoir de rémunération spécifique au titre de leur rôle d'administrateur.

Ils partagent cette responsabilité avec leur activité professionnelle au sein de l'entreprise. Seule la fonction de présidence est libérée de son poste de travail afin d'exercer pleinement son mandat.

L'organe est composé au total de 9 membres (un président et 8 conseillers), représentant différentes zones de la coopérative mère. Il s'agit de 8 hommes et d'une femme, dont le mandat est renouvelé tous les 4 ans par l'Assemblée générale.

Le niveau de formation des membres du conseil est le suivant :

→ Licence en Sciences Économiques et de Gestion

→ EGB

→ Diplôme d'Ingénieur Technicien en Électronique

→ BTS / Diplôme de Technicien Supérieur en Mécanique

→ BTS / Diplôme de Technicien Supérieur en Automobile

→ BTS / Diplôme de Technicien Supérieur en Génie Industriel

→ BEP / Diplôme de Technicien en Informatique

→ Diplôme Universitaire de Technologie (DUT) en Sciences Économiques et de Gestion

Le salaire moyen du Conseil d'Administration du groupe Onnera en 2024 s'élève à 48 389,40 €, soit une augmentation de 11 % par rapport à l'année précédente.

La ventilation par genre n'est pas fournie afin de préserver la confidentialité, puisqu'il n'y a qu'une seule femme au sein du Conseil d'Administration.

Ce salaire moyen correspond à la rémunération liée aux fonctions opérationnelles exercées par chaque administrateur, au-delà de leur rôle en tant que membres du Conseil.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12



## 06 **Équipe humaine** | Solidarité dans les rémunérations

### Comité de Direction

Le salaire moyen du Comité de Direction du groupe Onnera en 2024 s'élève à 119 864,42 €. La ventilation par genre n'est pas fournie afin de préserver la confidentialité, puisqu'il n'y a qu'une seule femme au sein du Comité de Direction du groupe Onnera.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12



## 06 Équipe humaine | Organisation du travail

Dans l'organisation du travail, la gestion mise en place au sein du groupe Onnera est décentralisée : chaque pays et chaque site fonctionnent de manière autonome, en tenant compte de leurs particularités culturelles, de leurs coutumes enracinées ainsi que des besoins et capacités des usines de production.

Néanmoins, un principe général prévaut au sein du Groupe, fondé sur la confiance et l'engagement des travailleurs.

Au sein de la coopérative, nous disposons des lignes directrices établies par notre règlement intérieur coopératif dans ce domaine, ainsi que d'une réglementation interne récente concernant l'organisation du temps de travail, basée sur les critères suivants :

→ Critères clairs et équitables : même réponse aux mêmes situations.

→ Favoriser une culture de productivité, et non une culture de présence, en réduisant au maximum le recours aux heures supplémentaires.

→ Éviter et minimiser la bureaucratie : autorisations, demandes, contrôle, etc.

→ Qu'elle réponde aux besoins de flexibilité de l'entreprise.

→ Promouvoir la confiance dans la gestion du temps de travail.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12



06 **Équipe humaine** | Organisation du travail

01

02

03

04

05

06

07

08

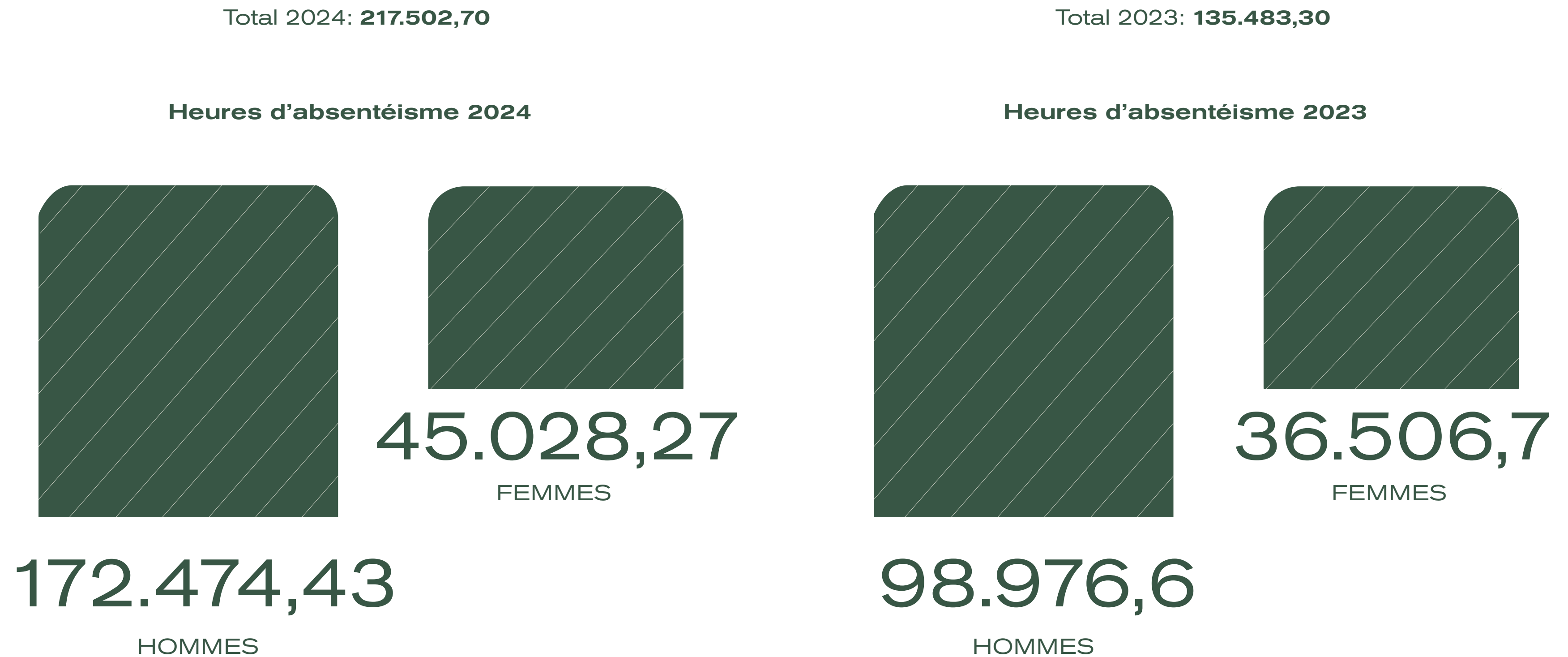
09

10

11

12

La relation des heures d'absentéisme par genre en 2024, ainsi qu'une comparaison avec l'année précédente, est présentée dans ce tableau ci-dessous.





06 **Équipe humaine** | Relations sociales

La société mère Onnera Group, en tant qu'entité coopérative, dispose des organes de participation sociale propres à une organisation coopérative : Conseil Social, Comité de Direction, Conseil d'Administration et Assemblée Générale.

Autour de ces organes, différents canaux de communication sont activés afin de favoriser la participation des employés.

Chaque mois, le Conseil Social informe tous les travailleurs de l'évolution socio-économique du Groupe Onnera via des « petits conseils ».

Le Comité de Direction organise des « réunions collaboratives » avec ses équipes tous les deux mois.

Chaque année, tous les employés de la coopérative mère sont conviés aux réunions

d'information préalables à l'Assemblée Générale ; c'est lors de ces réunions que sont partagées la clôture économique et financière d'Onnera Group, ainsi qu'un compte rendu des sujets à caractère social.

Les conventions collectives ou réglementations similaires applicables dans les pays du groupe incluent des aspects relatifs à la sécurité et à la santé au travail. Le nombre d'employés couverts par une convention collective à la fin de l'année 2024 est rapporté comme suit :

Pourcentage d'employés couverts par une convention collective	2024	2023
Total des employés couverts par une convention collective (A)	1.743,05	1.136,93
Total des employés (B)	2.200,84	1.975,46
Calcul : A / B	79,2%	57,55%

## 06 Équipe humaine | Promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes

Les statuts sociaux de la coopérative mère stipulent clairement qu'aucune forme de discrimination n'est tolérée, quel qu'en soit le motif :

**“Ne constitueront pas des motifs de refus d'admission les idées politiques, syndicales ou religieuses, ni la race, la langue, le sexe ou l'état civil du demandeur, sauf si elles sont incompatibles avec l'objet social. ”**

Et il est proclamé l'égalité fondamentale des membres salariés, concrétisée en **deux principes** :

→ **Adhésion libre** : L'expérience coopérative est déclarée ouverte à tous les hommes et femmes qui acceptent les principes fondamentaux et justifient de compétences professionnelles adaptées aux postes de travail susceptibles d'exister.

→ **Organisation démocratique** : L'expérience coopérative proclame l'égalité fondamentale des membres salariés quant à leurs droits d'être, de posséder et de s'informer, ce qui implique l'acceptation d'une organisation démocratique de l'entreprise.

Pour ce faire, nous disposons de politiques et de plans d'action, tant au niveau coopératif qu'au sein d'Onnera Group, qui veillent à l'égalité des chances et agissent contre toute forme de discrimination. Dans toutes les entités juridiques situées en Espagne — Onnera Group S.Coop, Onnera Laundry Barcelona, Onnera Contract et Efficold — un plan d'égalité est défini. De plus, nous avons mis en place des protocoles d'action en cas de situations de harcèlement au travail, et au sein d'Efficold ainsi que d'Onnera Group S.Coop, un protocole spécifique contre le harcèlement sexuel est en vigueur.

Durant la période 2024, comme lors de la période 2023, aucun cas de discrimination n'a été signalé ni constaté.

Cette année, dans la coopérative mère, et dans le but de mettre à jour le plan d'égalité, une enquête sur l'égalité des genres a été réalisée auprès de tous les travailleurs, dont 73 % estiment nécessaire de travailler sur un Plan d'Égalité, accompagné d'un soutien en sensibilisation et formation interne.

Par ailleurs, ils soulignent la nécessité de poursuivre les efforts en faveur de mesures promouvant la conciliation familiale, l'égalité des chances, etc.

**Nous souhaitons continuer à œuvrer pour l'égalité et établir les conditions appropriées qui la garantissent à tous les niveaux de l'organisation.**



**06** **Équipe humaine** | Gestion de la diversité

Chez Onnera Group, nous sommes engagés dans l'amélioration de l'accessibilité. Il existe une forte sensibilisation à ce que les travaux réalisés dans nos sites de production facilitent et améliorent l'accessibilité de nos bâtiments et installations.

Au cours de l'année 2024, nous avons poursuivi les travaux de la nouvelle usine de blanchisserie à Oñati, un projet qui vise à devenir une référence en matière de digitalisation, d'innovation, de durabilité et d'accessibilité.

Nous sommes également sensibilisés à la société et à l'intégration du personnel en situation de handicap dans toutes les entreprises du groupe Onnera.

La répartition des employés en situation de handicap au sein d'Onnera Group en 2024 est la suivante, accompagnée d'une comparaison avec l'année précédente.

**Employés en situation de handicap (ensemble du groupe)**

	2024	2023
Total des employés en situation de handicap (a)	22,54	24,92
Total des employés (b)	2.200,84	1.975,46
Calcul : a / b	1,02%	1,26%



## 06 Équipe humaine | Conciliation coresponsable

Les conditions de travail d'Onnera Group, dans ses différentes usines en général, sont essentiellement axées sur l'obtention de la plus grande efficacité au travail, sans privilégier la présence physique. Elles visent également à faciliter des horaires flexibles favorisant la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Le règlement interne de l'usine mère comprend de manière générale les mesures visant à faciliter la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle. Ces mesures sont détaillées dans les normes et procédures internes correspondantes relatives aux congés payés et non payés, aux congés sans solde, aux réductions du temps de travail, aux horaires spéciaux, etc., afin que nos membres salariés puissent répondre à leurs besoins de conciliation familiale.

Pour les personnes sous contrat, les réglementations du convention collective

sidérurgique de Guipuzcoa s'appliquent si elles travaillent dans l'usine d'Oñati, tandis que les conventions collectives correspondantes sont appliquées dans le reste du pays. À l'étranger, des conventions spéciales existent dans les pays où nous avons des implantations industrielles, au Mexique et en France, à l'exception de la Pologne où aucune réglementation spécifique n'est en vigueur.

Parmi les exemples de mesures qu'Onnera Group met à la disposition des travailleurs pour améliorer la qualité de l'emploi et

favoriser la conciliation familiale figurent le service de restauration à l'usine mère et le transport organisé vers l'usine Onnera au Mexique.

Concernant la déconnexion numérique, chez Onnera Group, nous sommes conscients de l'importance de garantir, en dehors du temps de travail établi, le respect du temps de repos, des congés et des vacances des salariés. Bien que nous ne disposions d'aucune réglementation spécifique à ce sujet, nous sommes très sensibilisés à l'importance de cette « déconnexion » pour

assurer l'engagement, l'enthousiasme, l'efficacité et la motivation de nos collaborateurs dans notre projet d'entreprise.

Chez Onnera Group, il existe une grande sensibilité pour former et développer nos salariés. Chaque année, des plans de formation sont définis et mis en œuvre dans le but de faire progresser les personnes, et que cette progression profite également à la croissance de l'entreprise.



**06** **Équipe humaine** | Nous favorisons le développement des personnes

Les grandes lignes de la formation sont principalement axées sur la sécurité et la santé au travail, un thème primordial visant à prendre soin et protéger nos travailleurs. Par exemple, dans l'usine d'Oñati, en tenant compte des exigences de formation en matière de prévention prévues par la convention collective du secteur, un plan de formation est en cours d'exécution, offrant des formations générales et spécifiques pour tous les métiers identifiés dans notre organisation, destiné à l'ensemble du personnel, aussi bien aux employés sous contrat qu'aux membres de la coopérative, et à tous les niveaux hiérarchiques, des cadres aux opérateurs d'atelier.

Un autre projet de formation fondamental s'est concentré sur la professionnalisation de nos membres. En collaboration avec l'école Lanbide Eskola d'Aretxabaleta, une formation ad hoc a été conçue, permettant une équivalence interne avec un cycle de formation de niveau supérieur industriel.

L'objectif de la coopérative est de compter des membres de plus en plus qualifiés,

c'est pourquoi le seuil d'entrée en tant que membre a été fixé au niveau du cycle supérieur. Parallèlement à cette décision, une formation est proposée à nos salariés et membres afin de mettre à jour leurs compétences et de leur offrir des opportunités de progression professionnelle au sein de l'organisation.

De plus, des formations à caractère social ont continué à être organisées, destinées d'une part aux nouveaux membres du Conseil d'Administration, afin de professionnaliser leur rôle et les préparer à la responsabilité importante qu'ils assument dans l'organisation, et d'autre part aux nouveaux membres, pour promouvoir la confiance, l'engagement et l'implication de nos collaborateurs dans notre projet.

Un autre axe fondamental concerne les formations en matière de développement durable ; Onnera Group continue de promouvoir des formations dans les domaines de l'égalité, la réglementation LGTBI, l'accessibilité, etc.

L'investissement consacré à la formation chez Onnera Group continue d'évoluer en 2024, avec une augmentation de 45 % par rapport à l'année précédente.

Le nombre d'heures de formation selon la catégorie professionnelle est présenté dans le tableau suivant :

Nombre d'heures de formation	2024	2023
Main-d'œuvre directe	10.334	5.747,47
Techniciens	7.895	7.419,36
Cadres intermédiaires	3.804	2.180
Directeurs	804	396,05
<b>TOTAL</b>	<b>22.837</b>	<b>15.742,88</b>



**06** **Équipe humaine** | Nous prenons soin des personnes

En ce qui concerne la Sécurité et la Santé au Travail, Onnera Group S.Coop dispose de la certification ISO 45001 en matière de Sécurité et Santé au Travail. Cette certification est audité annuellement par AENOR. Les autres sites de production disposent d'un service de prévention des risques professionnels interne ou sous-traité.

Le maintien de ces certifications témoigne de l'engagement de la coopérative à atteindre les normes les plus élevées en matière de prévention et de bien-être du personnel.

Onnera Group S.Coop, suivant le modèle GARATUZ d'Osarten pour le Développement de la Sécurité, Santé et Bien-être au Travail, s'engage à organiser des activités favorisant une vie saine pour les collaborateurs.

Les cas reconnus de maladies professionnelles sont les suivants :

Concernant le nombre d'accidents entraînant un arrêt de travail, le tableau suivant présente l'évolution des deux dernières années. Cette année, le chiffre a considérablement augmenté, ce qui montre clairement la nécessité d'un suivi et d'un accent renforcé sur la prévention.

**Nombre de maladies professionnelles**

	2024	2023
Femmes	1	0
Hommes	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

**Nombre d'accidents avec arrêt de travail**

	2024	2023
Femmes	14	11
Hommes	70	51
<b>TOTAL</b>	<b>84</b>	<b>62</b>



06 **Équipe humaine** | Nous prenons soin des personnes

Los tipos de lesiones laborales más frecuentes en Onnera Group son contusiones, cortes y heridas superficiales.

Los riesgos laborales se identifican mediante análisis de puestos realizados por el médico y enfermera de empresa junto con el servicio de Prevención de Riesgos Laborales (PRL). Además, se realizan inspecciones regulares.

Los trabajadores pueden denunciar los peligros detectados directamente a su superior inmediato o a través de su delegado de prevención.

El servicio de prevención mantiene un registro actualizado de todos los accidentes e incidentes ocurridos durante el año.

Asimismo, desde PRL se realiza el seguimiento de las acciones correctivas derivadas de los análisis de puestos, sugerencias de los trabajadores y las inspecciones realizadas.

Las tasas de lesiones por accidente laboral se calculan en base a cada 1.000.000 de horas trabajadas.

Indice de gravité des accidents (\*)

	Groupe		Polonia		France		Mexique		Espagne	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Femme	0,32	0,35	0,5	0,2	0	0	0,97	1,04	0,14	0,11
Homme	0,99	1,07	0,5	0,7	0,39	1,75	4,51	2,41	0,32	0,86
<b>TOTAL</b>	<b>0,82</b>	<b>1,42</b>	<b>0,1</b>	<b>0,9</b>	<b>0,32</b>	<b>1,75</b>	<b>3,33</b>	<b>3,45</b>	<b>0,28</b>	<b>0,97</b>

Índice de frecuencia de accidentes (\*\*)

	Groupe		Polonia		France		Mexique		Espagne	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Femme	11,93	13,59	2,48	11,66	0	0	15,87	22,26	12,01	11,93
Homme	17,68	22,75	2,48	19,93	25,76	54,71	21,98	12,42	20,12	25,45
<b>TOTAL</b>	<b>16,29</b>	<b>36,34</b>	<b>4,96</b>	<b>31,59</b>	<b>21,59</b>	<b>54,71</b>	<b>19,93</b>	<b>34,68</b>	<b>18,42</b>	<b>37,38</b>

(\*) Calcul de l'indice de fréquence :  
 Nombre d'accidents avec arrêt par sexe, survenus pendant les heures de travail, pour un million d'heures travaillées :  
 (Nombre d'accidents par sexe / Nombre d'heures travaillées par sexe) \* 1 000 000

(\*\*) Calcul de l'indice de gravité :  
 Nombre de journées perdues par sexe, à la suite d'accidents du travail, pour 1 000 heures travaillées :  
 (Nombre de journées perdues par sexe / Nombre d'heures travaillées par sexe) \* 1 000



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

## 08 Environnement

### Engagement envers la planète

La crise climatique doit nous amener à réinventer notre relation avec le milieu naturel. Nous sommes obligés d'abandonner le modèle d'économie linéaire basé sur les combustibles fossiles et d'emprunter la voie d'un modèle d'économie circulaire basé sur les énergies renouvelables.

- Gestion environnementale
- Émissions et lutte contre le changement climatique
- Analyse TCFD
- Consommation responsable des ressources naturelles
- Économie circulaire et gestion des déchets



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

Nous reconnaissons que, puisque nous faisons partie du problème, nous souhaitons également faire partie de la solution. C'est pourquoi nous travaillons à réduire notre empreinte carbone et à utiliser plus efficacement les matériaux employés dans nos processus de production.



## 08 Environnement | Gestion environnementale

Onnera Group est responsable envers son environnement et l'écologie. Sa politique de Système de Gestion Intégrée (sécurité, environnement et qualité) reflète son engagement à protéger l'environnement et à prévenir la pollution afin de minimiser les impacts environnementaux nuisibles que pourrait générer notre activité.

Nous intégrons des critères environnementaux dans la conception de nos produits (éco-conception) et promovons l'utilisation de procédés et matériaux non polluants.

Onnera Group a certifié selon la norme internationale ISO 14001:2015 ses trois principales usines (Onnera Group S.Coop, Efficold et Onnera Laundry Barcelona), garantissant ainsi une gestion environnementale adéquate dans celles-ci. Les autres usines disposent d'une personne dédiée à la gestion environnementale.

L'impact environnemental significatif d'Onnera Group se concentre sur la consommation d'énergie et d'eau de nos machines durant leur cycle de vie. Le plus grand effort en matière de développement produit est axé sur la conception de produits énergétiquement efficaces.

C'est dans le **secteur de la blanchisserie** que les plus grands progrès ont été réalisés sur ce sujet, notamment en termes d'économies d'eau et d'énergie :

→ **Machines à laver industrielles :**  
Facteur G élevé : en augmentant l'essorage des machines à laver industrielles, on obtient des économies d'énergie lors du processus de séchage (processus qui concentre le plus grand niveau de consommation d'énergie dans une blanchisserie).

Contrôle Touch Plus.

Économies de produits chimiques.

Récupérateurs d'eau : ce sont des réservoirs de récupération d'eau présents dans les trois cycles de lavage.

Kit de pesée intelligent : ajustements de la consommation d'eau et de détergents en fonction de la charge réelle de la machine à laver.

→ **Au niveau des sèche-linge :**  
Gamme de sèche-linge Fagor Professional plus efficaces.

iDry : contrôle intelligent de l'humidité.

Gamme Advance +.

Conception optimisée des filtres et turbines.

Sèche-linge avec pompe à chaleur.

→ **Au niveau des calandres :**  
Brûleur radiant plus efficace

Système intelligent (Smart System)

Système HPS

Plieuse longitudinale intégrée

01

02

03

04

05

06

07

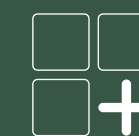
08

09

10

11

12



## 08 Environnement | Gestion environnementale

Dans le secteur du froid, soumis par norme à l'éco-label, on continue également à travailler sur la conception de produits plus efficaces.

Le tableau suivant présente la répartition du nombre de machines frigorifiques, classées selon la lettre d'efficacité énergétique, fabriquées par Onnera Group en 2024. On observe une légère tendance à la hausse dans la fabrication et la vente de machines plus performantes.

RÉPARTITION DES MACHINES VENDUES ENREGISTRÉES DANS EPREL EN 2025	2024		2023	
	Unités vendues	%	Unités vendues	%
A	1.170	1,97%	1.162	2,05%
B	7.480	12,59%	2.363	4,16%
C	34.638	58,32%	30.773	54,23%
D	7.763	13,07%	11.867	20,91%
E	5.431	9,14%	5.819	10,26%
F	1.849	3,11%	3.570	6,29%
G	1.065	1,79%	1.188	2,09%
<b>TOTAL</b>	<b>59.396</b>	<b>100%</b>	<b>56.742</b>	<b>100%</b>

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12



**08 Environnement** | Gestion environnementale

Dans le secteur du **Foodservice** :

→ **Cuisson :**

Cuisson au gaz : conception de brûleurs à gaz à haute puissance et efficaces.

Induction : engagement dans la refonte des plaques à induction, car elles permettent une plus grande économie d'énergie que les cuisinières traditionnelles.

→ **Fours :**

iKORE, une génération de fours 20 % plus efficace que son prédécesseur. Moins d'eau, moins d'électricité, moins de gaz, et plus de puissance.

→ **Lavage de la vaisselle :**

Petites et moyennes productions

Tractions : activation du processus de lavage par photorécepteur, Autotimer, mode économie d'énergie (veille), isolation thermique et acoustique.

En 2024, tout comme l'année précédente, aucune sanction pour non-respect des normes environnementales n'a été reçue. Pour couvrir les risques environnementaux, Onnera Group dispose d'une assurance environnementale.

Le tableau suivant présente les ressources consacrées par Onnera Group à la prévention des risques environnementaux au cours de l'année 2024.

Les trois sites de production certifiés ISO 14001 disposent d'un plan dans lequel sont identifiées les situations d'urgence potentielles et est établie une procédure de réponse face à ces situations d'urgence et incidents réels pouvant survenir ; afin de prévenir ou atténuer les conséquences néfastes pour l'environnement ainsi que pour la sécurité et la santé des travailleurs.

Dépenses Directes Imputées au SGA (Montant en €)	2024	2023
Certification ISO 14001	9.326,29 €	8.895,23 €
Conseiller en sécurité	9.975,62 €	8.321,16 €
Conseil en exigences environnementales	27.811,50 €	35.085,02 €
Dératisation, désinfection + décontamination	17.301,00 €	47.905,38 €
Gestion des déchets inertes (papier/carton, bois, plastique, ordures)	186.091,61 €	27.685,93 €
Gestion des déchets dangereux	12.242,10 €	34.463,07 €
Analyses de l'eau (contrôle des rejets)	13.116,28 €	17.736,38 €
<b>TOTAL</b>	<b>275.864,40 €</b>	<b>380.092,18 €</b>



**08 Environnement** | Émissions et lutte contre le changement climatique

Les résultats présentés ci-dessous concernent les émissions de gaz à effet de serre (GES) d'Onnera Group pour l'année 2024, aux périmètres 1 et 2.

Les calculs ont été réalisés selon la norme GHG Protocol.

Émissions directes de GES périmètres 1 et 2 pour l'année 2024

Périmètre	tonnes CO2 eq.	kg CO2 eq./1000 € de chiffre d'affaires	%
<b>Périmètre 1+2</b>	<b>7.234,10</b>	<b>19,27</b>	<b>76,90%</b>
Périmètre 1	3.660,26	9,75	38,91%
Périmètre 2	3.573,84	9,52	37,99%

Le tableau suivant présente la comparaison avec l'année précédente.

Émissions de GES

	2024	Año 2023
	tonnes CO2 eq.	tonnes CO2 eq.
Périmètre 1	3.660,26	2.980,49
Périmètre2	3.573,84	3.269,84
<b>TOTAL</b>	<b>7.234,1</b>	<b>6.250,34</b>



**08 Environnement** | Émissions et lutte contre le changement climatique

Émissions par sous-catégorie des périmètres 1 et 2 :

	Catégorie GES	tonnes CO2 eq.	kg CO2 eq./1000 € de chiffre d'affaires	%
1.1	Émissions directes provenant de la combustion stationnaire	778,18	2,07	8,27%
1.2	Émissions directes de combustion mobile	577,12	1,54	6,13%
1.3	Émissions et absorptions directes des procédés industriels	0,00	0,00	0,00%
1.4	Émissions fugitives directes causées par la libération de GES dans les systèmes anthropiques	2.304,96	6,14	24,50%
1.5	Émissions et absorptions directes causées par l'utilisation des terres, les changements d'affectation des terres et la foresterie (UTCUT/AFOLU)	0,00	0,00	0,00%
2.1	Émissions indirectes causées par l'électricité	3.573,84	9,52	37,99%
2.2	Émissions indirectes causées par l'énergie importée via un réseau physique (vapeur, chauffage, refroidissement et air comprimé)	0,00	0,00	0,00%



**08 Environnement** | Émissions et lutte contre le changement climatique

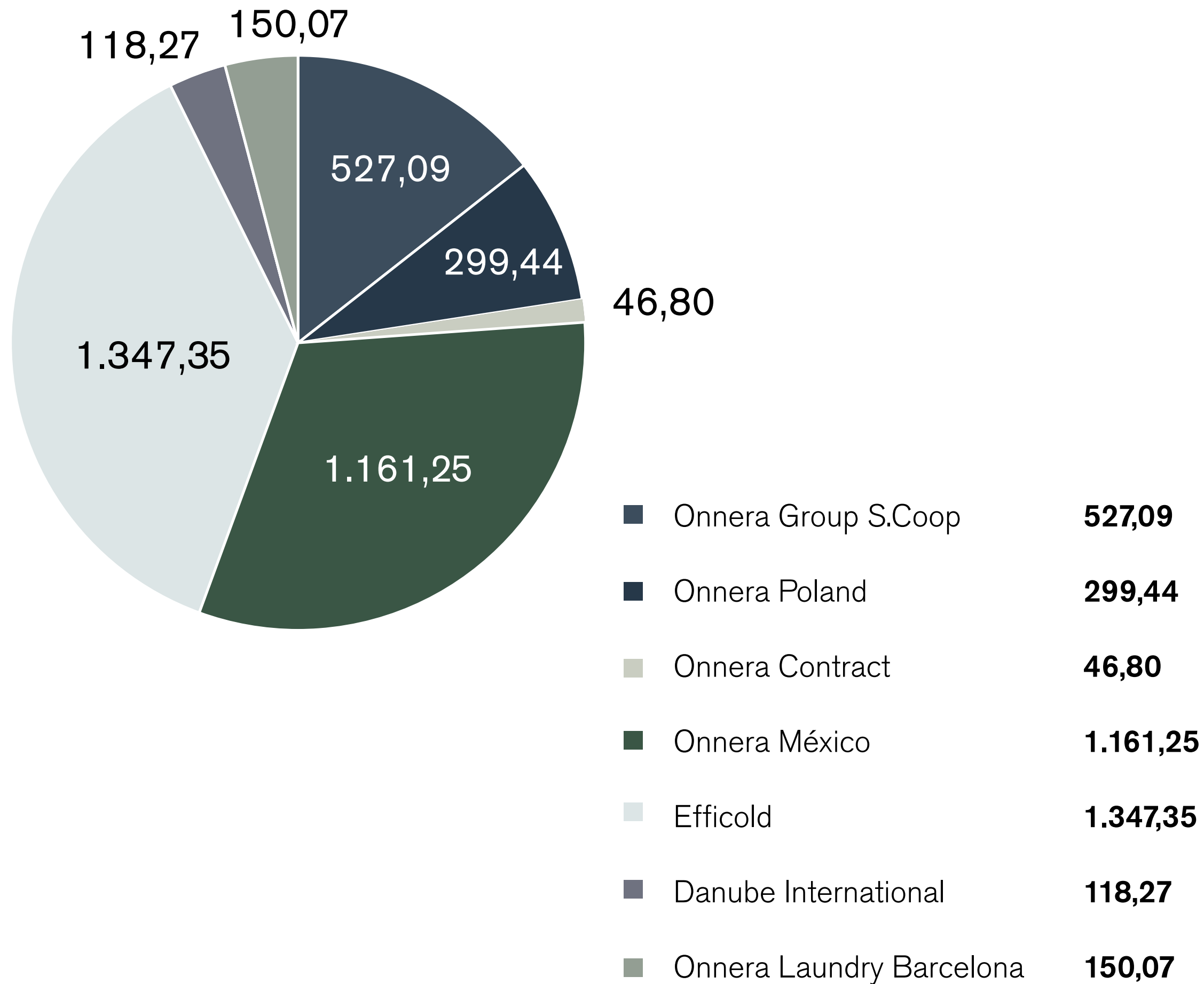
Émissions par installation, périmètres 1 et 2.

	Nom de l'installation	Total		Alcance 1		Alcance 2	
		tonnes CO2 eq.	% total	tonnes CO2 eq.	% périmètre 1	tonnes CO2 eq.	% périmètre 2
1	Onnera Group S.Coop	527,09	7,89%	527,09	14,40%	0,00	0,00%
2	Onnera Poland	1.555,99	21,16%	299,44	8,18%	1.256,55	35,16%
3	Onnera Contract	46,80	0,69%	46,80	1,28%	0,00	0,00%
4	Onnera México	2.098,87	27,95%	1.161,25	31,73%	937,63	26,24%
5	Efficold	2.570,35	35,56%	1.357,35	37,08%	1.213,01	33,94%
6	Danube International	126,58	1,94%	118,27	3,23%	8,31	0,23%
7	Onnera Laundry Barcelona	308,42	4,81%	150,07	4,10%	158,35	4,43%

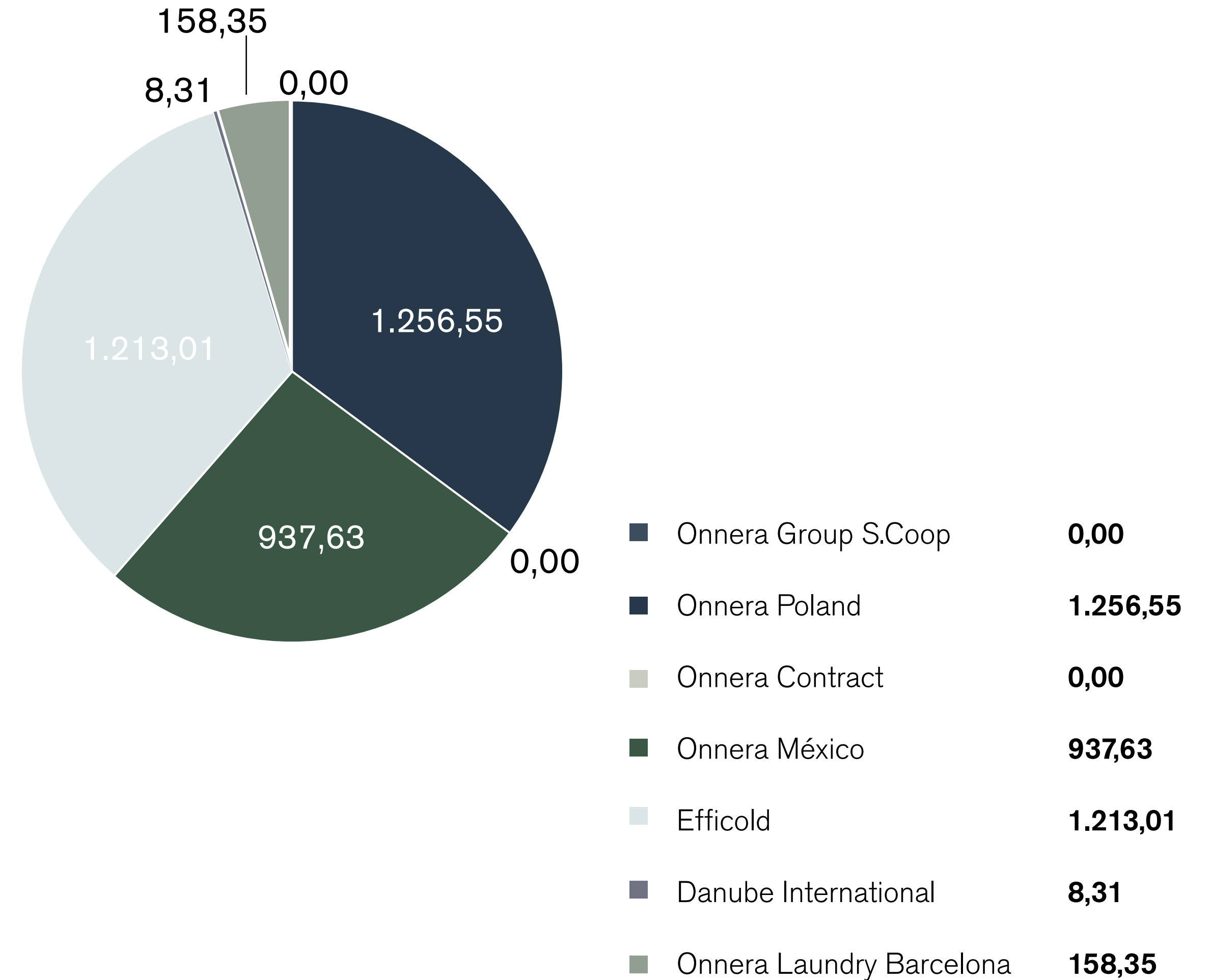


08 **Environnement** | Émissions et lutte contre le changement climatique

Périmètre 1.



Périmètre 2.





**08 Environnement** | Émissions et lutte contre le changement climatique

Dans ce périmètre, on souligne l'électricité consommée par Onnera Group S.Coop, qui est compensée à 100 % par des GdO (Garanties d'Origine).

Ainsi que l'autoproduction d'électricité dans les usines d'Efficold et d'Onnera Laundry Barcelona.

Les sources des facteurs d'émission utilisées pour le calcul de ce périmètre sont les suivantes :

Périmètre	Catégorie GES	Base de données
Périmètre 1	Émissions directes provenant de la combustion stationnaire	GIEC 2023 (AR6), facteurs de conversion de l'énergie en émissions issus des Lignes directrices 2006 du GIEC pour les inventaires nationaux de gaz à effet de serre (+ mise à jour de 2019)
	Émissions directes de combustion mobile	GIEC 2023 (AR6), facteurs de conversion de l'énergie en émissions selon les Lignes directrices 2006 du GIEC pour les inventaires nationaux de gaz à effet de serre (+ actualisation de 2019)
	Émissions et absorptions directes des procédés industriels	GIEC 2023 (AR6), facteurs de conversion de l'énergie en émissions selon les Directives 2006 du GIEC pour les inventaires nationaux de gaz à effet de serre (+ révision de 2019)
	Émissions fugitives directes causées par la libération de GES dans les systèmes anthropiques	Indicateur simulé dans Simapro à partir des flux d'Ecoinvent 3.9. Émissions directes selon IPCC 2023 (AR6). Réfrigérants : % de mélanges extraits du PNUE Utilisation sûre des alternatives aux HCFC dans la réfrigération et la climatisation.
	Émissions et absorptions directes causées par l'utilisation des terres, les changements d'affectation des terres et la foresterie (UTCUT/AFOLU)	
Périmètre 2	Émissions indirectes causées par l'électricité	MIXES MARKET BASED: En los casos de las instalaciones españolas, se ha cogido el mix a partir de la CNMC, Etiquetado de electricidad restante de la empresa comercializadora 2022, ya que no estaban disponibles a fecha de elaboración de la herramienta los mixes de 2023.
		En los casos de las instalaciones internacionales, en los casos en que se disponía del Factor de Emisión de la compañía, se ha empleado dicho factor. En los casos en que no se disponía, se han empleado como base los indicadores de Ecoinvent 3.9 (por país), actualizados según los mixes eléctricos de las compañías específicas en 2022 y con las distribuciones de renovables según los datos de la IEA a enero de 2023 (dependiendo del país, los datos de la IEA se refieren a 2021 o a 2022). En caso de no disponer de mix de comercializadora, se adopta el enfoque market based, adoptando el mix del país.
	Émissions indirectes causées par l'énergie importée via un réseau physique (vapeur, chauffage, refroidissement et air comprimé)	Ecoinvent v3.9

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12



**08 Environnement** | Émissions et lutte contre le changement climatique

Comparaison des émissions de GES par rapport à l'année précédente (2023) par pays :

	2024 (tCO2eq)	2023 (tCO2eq)
Espagne	3.452,66	2.603,22
France	126,58	161,51
Pologne	1.555,99	1.568,64
Mexique	2.098,87	1.916,97
<b>TOTAL</b>	<b>7.234,10</b>	<b>6.250,34</b>

Comme on peut le constater dans les tableaux précédents, au niveau d'Onnera Group, la consommation a augmenté par rapport aux niveaux d'émission de l'année passée.

Au cours de l'année 2024, aucune émission de substances appauvrissant la couche d'ozone (SAO), d'oxydes d'azote (NOx), d'oxydes de soufre (SOx) ni d'autres émissions significatives dans l'air n'a été enregistrée en dehors des limites légales établies.

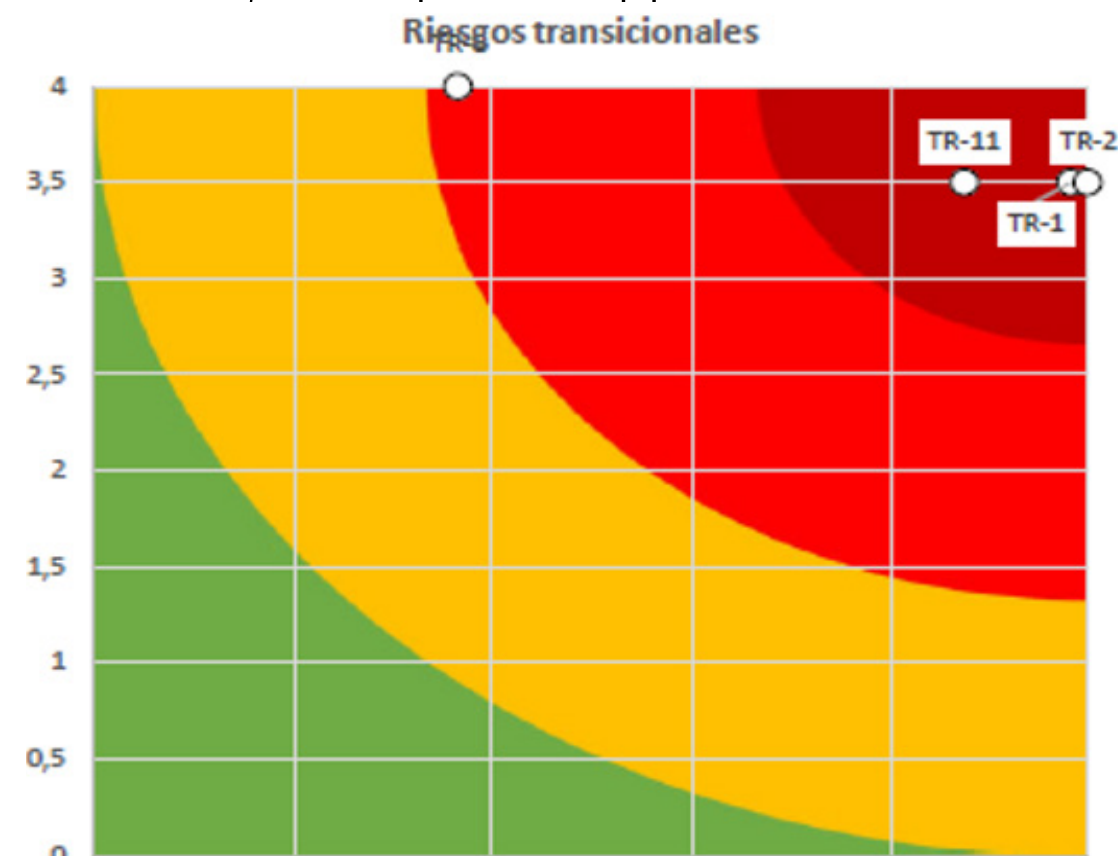
Onnera ne génère pas d'impact significatif en termes de pollution acoustique et lumineuse, c'est pourquoi cela n'est pas considéré comme pertinent.



08 Environnement | Analyse TCFD

Au cours de l'année 2023, avec l'aide de l'entreprise externe Anthesis Lavola, nous avons mené un projet d'analyse TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) des risques et opportunités liés au changement climatique pour Onnera Group ; en nous concentrant sur l'évaluation des menaces telles que la variabilité climatique, les événements extrêmes et les réglementations gouvernementales dans notre secteur.

Les tableaux suivants présentent les conclusions concernant les risques de transition ainsi que les risques physiques liés au climat, ainsi que les opportunités.



Risques de transition liés au climat

Code	Catégorie	Sous-type	Impact financier potentiel	Estimation de la probabilité de l'impact	Estimation de la gravité de l'impact
TR-1	Risques politiques et juridiques	Mandats et nouvelles réglementations liées au climat (objectifs carbone, prix du carbone, etc.)	L'adaptation à des normes plus strictes peut entraîner des coûts importants pour la mise en œuvre de technologies plus propres et de processus durables, ainsi que pour la réalisation de rapports détaillés sur les émissions, augmentant les exigences opérationnelles et administratives. Ces coûts supplémentaires pourraient être aggravés par une possible augmentation du prix du crédit carbone ou l'introduction du Mécanisme d'Ajustement Carbone aux Frontières (CBAM), ce qui alourdirait encore la charge financière liée aux émissions de carbone et pourrait affecter négativement la rentabilité de l'entreprise à mesure que ces mesures réglementaires seront mises en œuvre.	98%	3,5
TR-2	Risques technologiques	Fluctuations dans l'environnement socioéconomique (nouvelles technologies visant à soutenir la transition mondiale vers une faible émission de carbone)	L'investissement initial nécessaire pour adopter ces technologies peut avoir un impact négatif sur les marges bénéficiaires à court terme, surtout si la demande du marché ne reflète pas immédiatement la préférence pour des produits plus durables. De plus, l'amortissement accéléré des technologies existantes pourrait augmenter les coûts de transition, générant une charge financière supplémentaire.	100%	3,5
TR-8	Risques de marché	Augmentation du prix des matières premières	Les effets du changement climatique, largement provoqués par la réglementation climatique émergente, peuvent affecter les marges bénéficiaires, surtout s'ils ne peuvent pas être entièrement répercutés sur les clients. Parmi les exemples notables, on trouve l'augmentation des coûts des matériaux fournis par des organisations soumises aux marchés de droits d'émission ou au CBAM (Mécanisme d'Ajustement aux Frontières). La pression sur les marges pourrait entraîner une baisse de la rentabilité et la nécessité de stratégies de gestion des coûts pour maintenir la viabilité financière.	37%	4
TR-11	Risques de réputation	Changements dans les préférences des consommateurs/parties prenantes	L'adaptation aux exigences changeantes des clients et des actionnaires peut nécessiter des investissements importants en innovation et en marketing, ainsi que des ajustements dans la chaîne d'approvisionnement pour respecter les normes durables. Ces changements peuvent engendrer des coûts supplémentaires et exercer une pression sur la rentabilité de l'entreprise, surtout si les bénéfices financiers ne se matérialisent pas immédiatement.	88%	3,5



08 Environnement | Analyse TCFD

01

02

Risque physiques liés au climat

03

Code	Catégorie	Sous-type	Impact financier potentiel	Estimation de la probabilité de l'impact	Estimation de la gravité de l'impact
PR-1	Risques chroniques liés au changement climatique physique	Changements de température	Variations de températures pouvant affecter l'efficacité opérationnelle et la demande de produits. Par exemple, des températures extrêmement élevées ou basses peuvent influencer la demande de certains composants, affectant les prévisions de ventes et générant des surplus de stock ou des pénuries de produits clés. De plus, les changements de températures peuvent nécessiter des ajustements dans les processus de fabrication et la gestion de la chaîne d'approvisionnement pour s'adapter à des conditions climatiques variables, engendrant des coûts supplémentaires et des complexités opérationnelles.	43%	3
PR-2	Risques chroniques liés au changement climatique physique	Coup de chaleur	Les températures élevées peuvent augmenter les coûts opérationnels en nécessitant des investissements dans des systèmes de refroidissement supplémentaires pour maintenir les installations à une température adéquate. De plus, le stress thermique chez les travailleurs peut affecter la productivité et la sécurité au travail, ce qui pourrait entraîner des coûts supplémentaires liés à la gestion des risques professionnels et aux mesures de bien-être du personnel.	49%	3
PR-3	Risques aigus liés au changement climatique physique	Sécheresse	La réduction de la disponibilité en eau pourrait augmenter les coûts d'exploitation, en particulier si la production nécessite de grandes quantités d'eau dans les processus de fabrication. De plus, la pénurie d'eau peut affecter les fournisseurs et engendrer une instabilité dans la chaîne d'approvisionnement, avec des interruptions possibles et des coûts associés.	100%	5
PR-4	Risques aigus du changement climatique physique	Orages	Les conditions climatiques extrêmes peuvent compliquer le transport des matériaux et des produits, entraîner des retards de production et affecter la logistique. Ces défis logistiques pourraient augmenter les coûts d'exploitation en raison de la nécessité de mettre en œuvre des mesures supplémentaires pour garantir la continuité des opérations et respecter les engagements de livraison.	59%	3

04

05

06

07

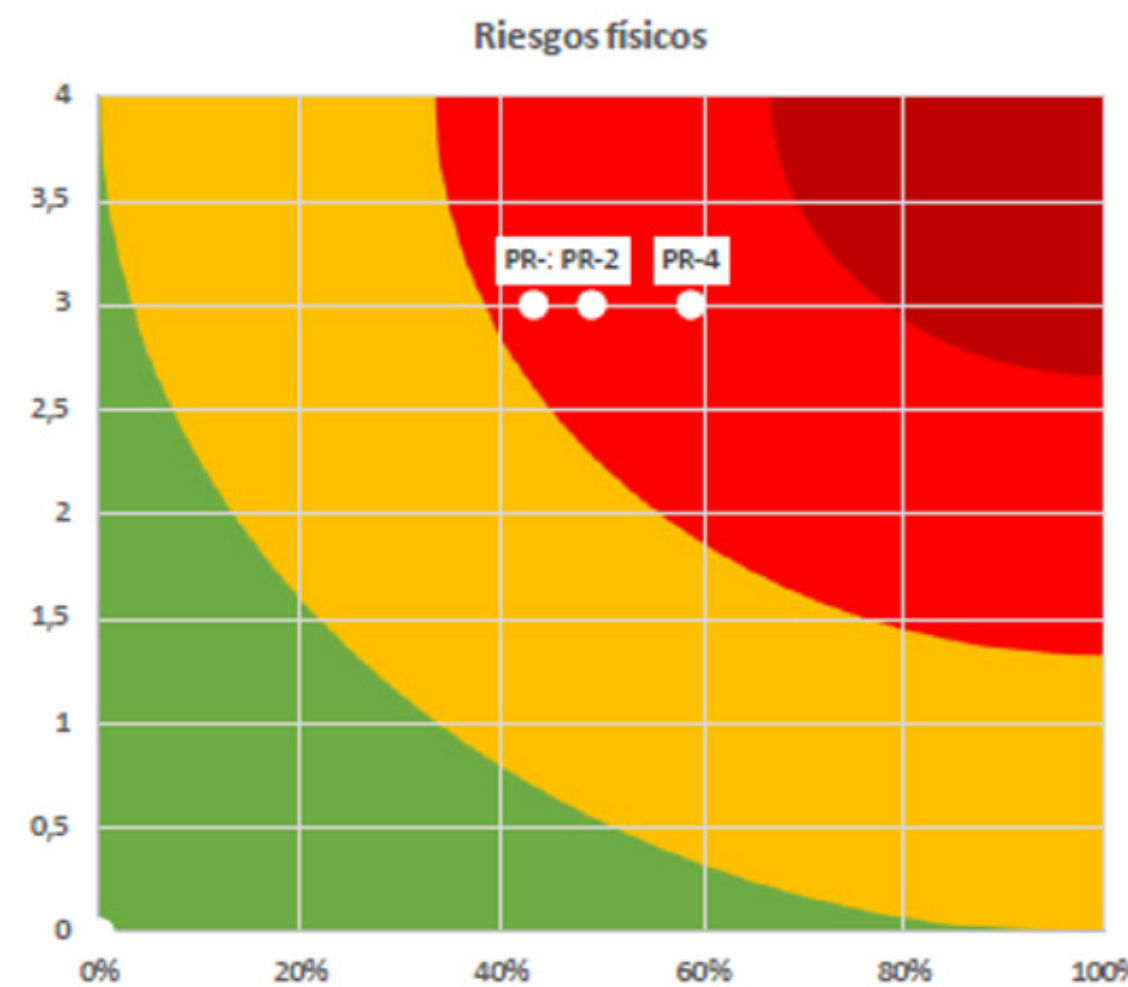
08

09

10

11

12





08 Environnement | Analyse TCFD

01

02

Opportunités

03

Code	Catégorie	Sous-type	Impact financier potentiel	Estimation de la probabilité de l'impact	Estimation de la gravité de l'impact
OP-1	Efficacité des ressources	Initiatives de recyclage, efficacité et économie circulaire	En mettant en œuvre des pratiques de gestion des déchets plus durables, en réutilisant les matériaux et en adoptant des approches d'économie circulaire, l'entreprise peut non seulement réduire son impact environnemental, mais aussi générer des gains d'efficacité opérationnelle. L'optimisation des ressources et la gestion responsable des déchets peuvent conduire à des économies significatives à long terme, tout en renforçant la réputation de l'entreprise en matière de durabilité, ce qui pourrait attirer des clients engagés dans des pratiques commerciales responsables.	3	3
OP-2	Source d'énergie	Utilisation de sources d'énergie électrique à faible émission	En investissant dans des technologies et des pratiques qui réduisent l'empreinte carbone, telles que l'adoption d'énergies renouvelables, l'entreprise contribuera à l'atténuation du changement climatique et pourra bénéficier d'économies potentielles grâce à des programmes d'efficacité énergétique et de réduction des émissions.	4	4
OP-3	Source d'énergie	Participation au marché du carbone	En participant à des programmes de marché du carbone ou à des projets de compensation, l'entreprise peut démontrer son engagement envers la durabilité et générer des revenus supplémentaires en commercialisant des crédits carbone issus de ses initiatives environnementales.	1	2
OP-4	Produits et services	Production de biens et services à faibles émissions de carbone (R&D+i)	Grâce à l'innovation dans les processus et produits à moindre impact environnemental, l'entreprise peut se différencier sur le marché, attirer des consommateurs sensibilisés à la durabilité et positionner ses offres comme des solutions leaders dans la transition vers une économie bas carbone.	4	5

04

05

06

07

08

09

10

11

12



08 Environnement | Analyse TCFD

01

02

03

04

05

06

07

08

09

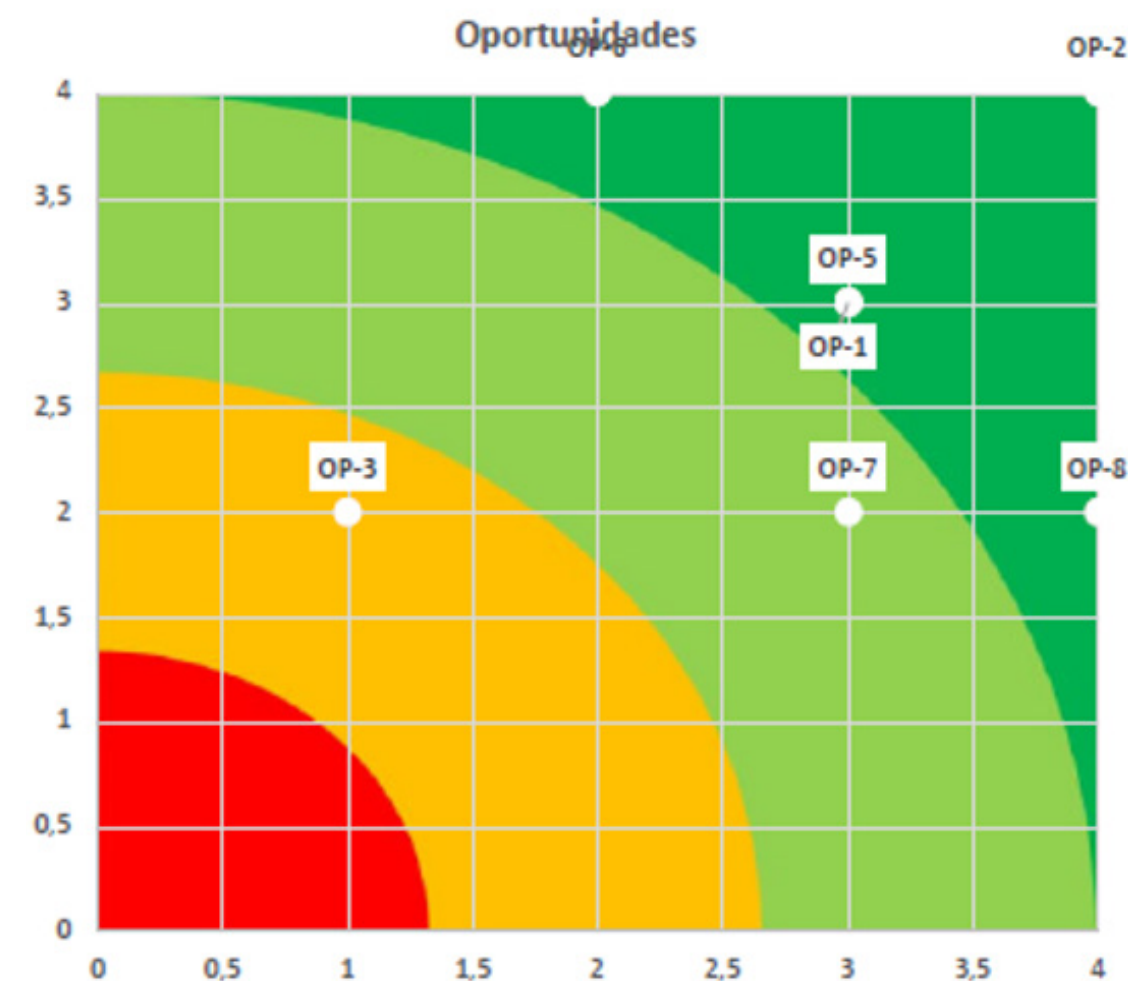
10

11

12

Opportunités

Code	Catégorie	Sous-type	Impact financier potentiel	Estimation de la probabilité de l'impact	Estimation de la gravité de l'impact
OP-5	Produits et services	Accès à de nouveaux marchés	En offrant des produits et services conformes aux normes environnementales et sociales, l'entreprise peut élargir sa base de clients et explorer des opportunités dans des segments de marché qui valorisent la responsabilité environnementale.	3	3
OP-6	Marchés	Utilisation des incitations du secteur public ou subventions liées à la durabilité	En profitant des programmes gouvernementaux qui encouragent les pratiques commerciales durables, l'entreprise peut bénéficier d'un soutien financier et de réductions fiscales, ce qui contribuera à atténuer les coûts associés à la mise en œuvre de mesures environnementales.	2	4
OP-7	Marchés	Accès à de nouveaux marchés et nouveaux actifs	L'opportunité d'accès à de nouveaux marchés et actifs se présente en diversifiant les opérations vers des zones géographiques ou des secteurs qui privilégient la durabilité. Cela peut générer de nouvelles sources de revenus tout en renforçant la position compétitive de l'entreprise dans un paysage commercial de plus en plus axé sur la responsabilité environnementale.	3	2
OP-8	Résilience	Améliorer la fiabilité, la durabilité et la résilience	En renforçant les infrastructures et les pratiques opérationnelles pour faire face aux événements climatiques extrêmes et autres risques, l'entreprise peut réduire sa vulnérabilité aux interruptions et pertes. L'investissement dans des systèmes de gestion de crise, le soutien en énergie durable et l'évaluation des risques climatiques peuvent améliorer la capacité de l'entreprise à s'adapter aux changements inattendus et garantir la continuité des opérations. De plus, une plus grande durabilité et résilience peuvent attirer des investissements durables et améliorer la réputation de l'entreprise.	4	2





**08 Environnement** | Consommation responsable des ressources naturelles

**Consommation d'énergie**

In 2024, la consommation énergétique totale d'Onnera Group a augmenté de 5 % par rapport à l'année précédente.

De plus, il convient de souligner la tendance à la consommation d'électricité d'origine renouvelable, réduisant autant que possible la consommation d'origine non renouvelable.

Types de combustible	Consommation de combustible 2024 (kWh)	Consommation de combustible 2023 (kWh)
Propane	681.774,87	1.301.683
Gaz naturel	2.324.861	2.739.266
Électricité	16.939.453	14.811.224
<b>CONSOMMATION TOTALE</b>	<b>19.946.089</b>	<b>18.852.173</b>
<b>CONSOMMATION D'ÉLECTRICITÉ AUTOPRODUITE (KWH)</b>	<b>1.691.380</b>	<b>1.704.809</b>

Consommation d'énergie au sein de l'organisation Onnera Group	2024	2023
Combustible non renouvelable consommé (kWh)	3.006.636	4.040.947
Combustible renouvelable consommé (kWh)	0	0
Consommation d'électricité d'origine renouvelable (kWh)	7.625.175	6.735.219
Consommation d'électricité d'origine non renouvelable (kWh)	9.314.278	8.076.005
<b>Consommation énergétique TOTALE au sein de l'organisation (kWh)</b>	<b>19.946.089</b>	<b>18.852.171</b>

(\*) Le calcul de la consommation de propane a été obtenu à partir des litres convertis en kWh via les facteurs de conversion :  
 1 kg de propane = 13,385 kWh  
 1 litre de propane = 0,51 kg



**08 Environnement** | Consommation responsable des ressources naturelles

**Consommation d'eau**

Onnera Group ne consomme pas d'eau provenant de zones en stress hydrique, ni ne réalise de modifications dans le stockage de l'eau.

La consommation d'eau chez Onnera Group est significative dans les usines où sont fabriqués les lave-linge et lave-vaisselle, à savoir Onnera Group S.Coop et Onnera Poland. Ces deux usines disposent d'un système de recirculation de l'eau afin de réduire la consommation.

Ci-dessous, la consommation annuelle détaillée par site de production.

Consommation d'eau (Mégalitres)	2024	2023
<b>Consommation d'eau dans toutes les zones</b>	43,984	39,50

Consommation totale d'eau	Onnera Group S.Coop
Onnera Group S.Coop	20,33
Efficold	2,70
OLB	1,26
Onnera Mexico	13,29
Onnera Poland	5,6
Danube	0,80
Onnera Contract	--
<b>TOTAL</b>	<b>43,98</b>



**08 Environnement** | Consommation responsable des ressources naturelles

**Matières premières et matériaux**

“Les matières premières les plus significatives consommées par Onnera Group sont les tôles de différentes qualités, qui constituent la structure principale des appareils. D'autres matières premières telles que les huiles, le plastique, etc. sont également utilisées, mais elles ne sont pas significatives au niveau de la production. Voici la consommation totale en tonnes de chaque matériau :

Consommation en tonnes (Tn)	2024	2023
Inoxydable	9.305	8.955,8
Galvanisé	6.981	6.288
Fer	1.042	516,8
Bois	9.314.278	8.076.005
Carton	753	769,8
<b>TOTAL</b>	<b>20.351</b>	<b>19.040,5</b>

Poids des matières premières renouvelables utilisées pour produire les principaux produits et services de l'organisation en 2024 :

Materias primas renovables	2024 Peso (Kg)	2023 Peso (Kg)
Wood	2.270.000	2.510.000
Cardboard	753.000	770.000
<b>TOTAL</b>	<b>3.023.000</b>	<b>3.280.000</b>



08 **Environnement** | Économie circulaire et gestion des déchets

“Comme nous le mentionnons dans notre politique, nous veillons à protéger l’environnement et à prévenir la pollution en minimisant les impacts environnementaux nuisibles que notre activité peut générer. Conscients que nos déchets font partie de ces impacts négatifs, notre objectif est de réutiliser la majeure partie des déchets que nous

générons et de recycler également la majorité de ceux qui ne peuvent pas être réutilisés. Pour ce faire, toutes les usines assurent la collecte et le transport des déchets par des gestionnaires et transporteurs agréés, afin que ces gestionnaires puissent ensuite réutiliser et recycler autant que possible.

Les déchets sont classés en déchets dangereux et inertes, et leur gestion varie en fonction de leur catégorie.

Les déchets les plus significatifs générés par Onnera Group :

Déchets inertes / non dangereux / urbains	2024	2023
Ferraille : fer + galvanisé (Tn)	3.965,11	3.006,40
Ferraille : inoxydable (Tn)	2.207,81	2.045,92
Bois (Tn)	839,39	483,71
Déchets urbains (Tn)	323,61	371,04
Carton / papier (Tn)	431,91	374,49
Plastique (Tn)	54,13	48,66
<b>TOTAL DES DÉCHETS INERTES (Tn)</b>	<b>7.821,95</b>	<b>6.330,21</b>

Déchets dangereux	2024	2023
Matériau contaminé (Kg)	31.200,00	4.583,00
Emballage plastique contaminé (Kg)	7.642,00	3.276,00
Solvant organique non halogéné (Kg)	1.170,00	2.545,00
Poussière métallique (Kg)	5.885,50	6.452,00
Emballage métallique contaminé (Kg)	12.387,50	1.930,00
Aérosols (Kg)	2.840,50	2.187,00
<b>TOTAL DES DÉCHETS DANGEREUX</b>	<b>61.125,50</b>	<b>20.973,00</b>



08 **Environnement** | Économie circulaire et gestion des déchets

L'augmentation des déchets dangereux (matériaux et emballages plastiques contaminés, ainsi qu'emballages métalliques contaminés) est principalement concentrée dans l'usine d'Efficold, où la gestion des déchets s'est améliorée grâce à un engagement en faveur de la circularité et à une meilleure séparation de ce type de déchets.

Le tableau suivant présente les déchets non destinés à l'élimination en 2024, classés selon leur composition. Les tableaux suivants les classent selon les opérations de valorisation :

		2024						
<b>Déchets NON destinés à l'élimination, ventilés selon la composition</b>	ONNERA GROUP S.COOP	EFFICOLD	ONNERA LAUNDRY BARCELONA	ONNERA MEXICO	ONNERA POLAND	DANUBE	ONNERA CONTRACT	<b>POIDS TOTAL</b>
Carton (Tn)	99,39	164,55	34,19	80,73	43	6,05	4	<b>431,91</b>
Bois (Tn)	170,24	328,06	69,26	195,37	40	20,46	16	<b>839,39</b>
Ferraille : fer + galvanisé (Tn)	926,26	1.122,36	793,34	954,15	166		3	<b>3.965,11</b>
Ferraille : inoxydable (Tn)	1.044,70	492,72	74	206,39	316		74	<b>2.207,81</b>
Plastique (Tn)	22,37	18,1	0,54	2,12	10		1	<b>54,13</b>
Emballage plastique contaminé (Tn)	0,74	6	0,55	0,2	0,15			<b>7,64</b>
Solvants (Tn)	0,27	0,9	-	-	-			<b>1,17</b>
Poussière métallique (Tn)	3,4	1,38		0,61	0,5			<b>5,89</b>
Emballages métalliques contaminés (Tn)	0,74	11,5		0,08	0,07			<b>12,39</b>
Aérosols (Tn)	1,17	1,1	0,09	0,21	0,27			<b>2,84</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2.269</b>	<b>2.147</b>	<b>972</b>	<b>1.440</b>	<b>576</b>	<b>27</b>	<b>98</b>	<b>7.528,27</b>



## 08 Environnement | Économie circulaire et gestion des déchets

Et voici celle de 2023 :

2023

Déchets NON destinés à l'élimination, ventilés selon la composition	ONNERA GROUP S.COOP	EFFICOLD	ONNERA LAUNDRY BARCELONA	ONNERA MEXICO	ONNERA POLAND	DANUBE	ONNERA CONTRACT	POIDS TOTAL
Carton (Tn)	104,11	141,02	35,35	55,01	34		5	374,49
Bois (Tn)	159,75	182,8	55,6	12,56	35	18	20	483,71
Ferraille : fer + galvanisé (Tn)	691,68	962,62	654,1	400	150	133	15	3.006,40
Ferraille : inoxydable (Tn)	830,54	398,35	61,8	329,23	320	8	98	2.045,92
Plastique (Tn)	1,4	13	0,52	19,74	11	0	3	48,66
Emballage plastique contaminé (Tn)	0,36	2,03	0,42	0,2	0,27	0		3,28
Solvants (Tn)	0,28	2,23	0	0	0	0	0,04	2,55
Poussière métallique (Tn)	3,37	0,41	0	1,97	0,71	0	0	6,45
Emballages métalliques contaminés (Tn)	0,63	1,2	0	0,03	0,08	0	0	1,93
Aérosols (Tn)	1,19	0,18	0,1	0,5	0,22	0	0	2,19
<b>TOTAL</b>	<b>1.793</b>	<b>1.704</b>	<b>808</b>	<b>819</b>	<b>551</b>	<b>159</b>	<b>141</b>	<b>5.975,56</b>



08 Environnement | Économie circulaire et gestion des déchets

2024

Les déchets non destinés à l'élimination en 2024 sont les suivants, présentés dans un tableau classé selon leur composition, et dans les tableaux suivants en fonction des opérations de valorisation :

Déchets NON destinés à l'élimination	FAGOR INDUSTRIAL	EFFICOLD	ONNERA LAUNDRY BARCELONA	ONNERA MEXICO	ONNERA POLAND	DANUBE	ONNERA CONTRACT	POIDS TOTAL
<b>DÉCHETS DANGEREUX</b>								
<b>Opérations de valorisation</b>								
Recyclage	4,57	2,48	0,09	0,82	0,77	0	0	<b>8,73</b>
Récupération ou régénération de solvants	0,27	7,26	0	0	0	0	0	<b>7,53</b>
Inertage	0	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>
Récupération	1,48	17,5	0,55	0,28	0,22	0	0	<b>20,03</b>
Valorisation	0	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>
Décharge	1,82	0	0	29,38	0	0	0	<b>31,2</b>
Stockage sur site	0	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>
<b>DÉCHETS NON DANGEREUX</b>								
<b>Opérations de valorisation</b>								
Recyclage	22,37	18,1	0,54	2,12	10	0	1	<b>54,13</b>
Récupération ou régénération de solvants	0	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>
Inertage	0	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>
Récupération	0	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>
Valorisation	2240,59	2107,69	970,79	1436,64	565	26,51	97	<b>7.444,22</b>
Décharge	9,36	138,27	52,34	95,61	27	1	0,03	<b>323,61</b>
Stockage sur site	0	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>



<sup>08</sup>Environnement | Économie circulaire et gestion des déchets

2023

Déchets NON destinés à l'élimination	FAGOR INDUSTRIAL	EFFICOLD	ONNERA LAUNDRY BARCELONA	ONNERA MEXICO	ONNERA POLAND	DANUBE	ONNERA CONTRACT	POIDS TOTAL
<b>DÉCHETS DANGEREUX</b>								
<b>Opérations de valorisation</b>								
Recyclage	4,56	0,59	0,1	2,47	0,92	0	0	<b>8,64</b>
Récupération ou régénération de solvants	0,28	2,23	0	0	0	0	0,04	<b>2,51</b>
Inertage	0	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>
Récupération	0,99	3,23	0,42	0,23	0,35	0	0	<b>5,21</b>
Valorisation	0	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>
Décharge	1,66	2,93	0	0	0	0	0	<b>4,58</b>
Stockage sur site	0	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>
<b>DÉCHETS NON DANGEREUX</b>								
<b>Opérations de valorisation</b>								
Recyclage	1,4	13	0,52	19,74	11	0	3	<b>48,66</b>
Récupération ou régénération de solvants	0	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>
Inertage	0	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>
Récupération	0	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>
Valorisation	1786,08	1684,79	806,85	796,79	539	159	138	<b>5.910,51</b>
Décharge	9,35	153,05	39,54	137	30	1	1,1	<b>371,04</b>
Stockage sur site	0	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>



**08 Environnement** | Économie circulaire et gestion des déchets

2024

**Total des déchets dangereux et non dangereux NON destinés à l'élimination, par opération de valorisation incluse dans le tableau précédent.**

Unités en tonnes (Tn)	FAGOR INDUSTRIAL	EFFICOLD	ONNERA LAUNDRY BARCELONA	ONNERA MEXICO	ONNERA POLAND	DANUBE	ONNERA CONTRACT	POIDS TOTAL
<b>Opération de valorisation : VALORISATION</b>								
Sur site	0	0	0	0	0	0	0	0
Hors site	2240,59	2107,69	970,79	1436,64	565	26,51	97	7.444,22
<b>Opération de valorisation : RÉCUPÉRATION</b>								
Sur site	0	0	0	0	0	0	0	0
Hors site	1,75	24,76	0,55	0,28	0,22	0	0	27,56
<b>Opération de valorisation : RECYCLAGE</b>								
Sur site	0	0	0	0	0	0	0	0
Hors site	26,94	20,58	0,63	2,93	10,77	0	1	62,85
<b>Opération de valorisation : DÉCHARGE</b>								
Sur site	0	0	0	0	0	0	0	0
Hors site	11,18	138,27	52,34	124,99	27	1	0,03	354,81



<sup>08</sup>Environnement | Économie circulaire et gestion des déchets

**Total des déchets dangereux et non dangereux NON destinés à l'élimination, par opération de valorisation incluse dans le tableau précédent.**

		2023						
Unités en tonnes (Tn)	FAGOR INDUSTRIAL	EFFICOLD	ONNERA LAUNDRY BARCELONA	ONNERA MEXICO	ONNERA POLAND	DANUBE	ONNERA CONTRACT	POIDS TOTAL
<b>Opération de valorisation : VALORISATION</b>								
En las instalaciones	0	0	0	0	0	0	0	0
Fuera de las instalaciones	1786,08	1684,79	806,85	796,79	539	159	138	5.910,51
<b>Opération de valorisation : RÉCUPÉRATION</b>								
En las instalaciones	0	0	0	0	0	0	0	0
Fuera de las instalaciones	1,26	5,46	0,42	0,23	0,35	0	0,04	7,75
<b>Opération de valorisation : RECYCLAGE</b>								
En las instalaciones	0	0	0	0	0	0	0	0
Fuera de las instalaciones	5,96	13,59	0,62	22,21	11,92	0	3	57,3
<b>Opération de valorisation : DÉCHARGE</b>								
En las instalaciones	0	0	0	0	0	0	0	0
Fuera de las instalaciones	11,01	155,98	39,54	137	30	1	1,1	375,62



08 **Environnement** | Économie circulaire et gestion des déchets

2024

**Déchets destinés à l'élimination détaillés selon la composition (T)**

	FAGOR INDUSTRIAL	EFICOLD	ONNERA LAUNDRY BARCELONA	ONNERA MEXICO	ONNERA POLAND	DANUBE	ONNERA CONTRACT	POIDS TOTAL
Déchets urbains (T)	9,36	138,27	52,34	95,61	27	1	0,03	323,61
Matériel contaminé (T)	1,82		0	29,38				31,2
<b>TOTAL</b>	<b>11,18</b>	<b>138,27</b>	<b>52,34</b>	<b>124,99</b>	<b>27</b>	<b>1</b>	<b>0,03</b>	<b>354,81</b>

2023

	FAGOR INDUSTRIAL	EFICOLD	ONNERA LAUNDRY BARCELONA	ONNERA MEXICO	ONNERA POLAND	DANUBE	ONNERA CONTRACT	POIDS TOTAL
Déchets urbains (T)	9,35	153,05	39,54	137	30	1	1,1	371,04
Matériel contaminé (T)	1,66	2,93	0	0	0	0	0	4,58
<b>TOTAL</b>	<b>11,01</b>	<b>155,98</b>	<b>39,54</b>	<b>137</b>	<b>30</b>	<b>1</b>	<b>1,1</b>	<b>375,62</b>



08 Environnement | Économie circulaire et gestion des déchets

2024

Déchets destinés à l'élimination

Unités en tonnes (T)	ONNERA GROUP S.COOP	EFFICOLD	ONNERA LAUNDRY BARCELONA	ONNERA MEXICO	ONNERA POLAND	DANUBE	ONNERA CONTRACT	POIDS TOTAL
<b>Déchets dangereux</b>								
<b>Opérations de valorisation</b>								
Incinération (avec récupération d'énergie)	0	0	0	0	0	0	0	0
Incinération (sans récupération d'énergie)	0	0	0	0	0	0	0	0
Transport vers une décharge	1,82	0	0	29,38	0	0	0	31,2
<b>Déchets non dangereux</b>								
<b>Opérations de valorisation</b>								
Incinération (avec récupération d'énergie)	0	0	0	0	0	0	0	0
Incinération (sans récupération d'énergie)	0	0	0	0	0	0	0	0
Transport vers une décharge	9,36	138,27	52,34	95,61	27	1	0,03	295,58

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12



08 **Environnement** | Économie circulaire et gestion des déchets

2023

**Déchets destinés à l'élimination**

Unités en tonnes (T)	ONNERA GROUP S.COOP	EFFICOLD	ONNERA LAUNDRY BARCELONA	ONNERA MEXICO	ONNERA POLAND	DANUBE	ONNERA CONTRACT	POIDS TOTAL
<b>Déchets dangereux</b>								
<b>Opérations de valorisation</b>								
Incinération (avec récupération d'énergie)	0	0	0	0	0	0	0	0
Incinération (sans récupération d'énergie)	0	0	0	0	0	0	0	0
Transport vers une décharge	1,66	2,93	0	0	0	0	0	4,58
<b>Déchets non dangereux</b>								
<b>Opérations de valorisation</b>								
Incinération (avec récupération d'énergie)	0	0	0	0	0	0	0	0
Incinération (sans récupération d'énergie)	0	0	0	0	0	0	0	0
Transport vers une décharge	9,35	153,05	39,54	137	30	1	1,1	338,94

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12



08 **Environnement** | Économie circulaire et gestion des déchets

**Total des déchets dangereux et non dangereux destinés à l'élimination pour chaque opération d'élimination mentionnée dans le tableau ci-dessus.**

L'activité d'Onnera Group n'implique ni atteintes à la biodiversité ni impacts sur des zones protégées.

2024

	ONNERA GROUP S.COOP	EFICOLD	ONNERA LAUNDRY BARCELONA	ONNERA MEXICO	ONNERA POLAND	DANUBE	ONNERA CONTRACT	POIDS TOTAL
<b>Opération de valorisation en décharge</b>								
Sur site	0	0	0	0	0	0	0	0
Hors site	11,18	138,27	52,34	124,99	27	1	0,03	354,81

2023

	FAGOR INDUSTRIAL	EFICOLD	ONNERA LAUNDRY BARCELONA	ONNERA MEXICO	ONNERA POLAND	DANUBE	ONNERA CONTRACT	POIDS TOTAL
<b>Opération de valorisation en décharge</b>								
Sur site	0	0	0	0	0	0	0	0
Hors site	11,01	155,98	39,54	137	30	1	1,1	375,62



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

## 09 Société

### Promotion du développement communautaire

- Impliquer les personnes de Fagor dans les Objectifs de Développement Durable
- Promouvoir le développement durable de Debagoiena
- Soutenir des projets visant le développement durable du Pays Basque
- Coopération au développement
- Onnera Group avec l'environnement et la société



01

02

03

04

05

06

07

08

09

•

10

11

12

Nous sommes nés il y a plus de 60 ans pour répondre aux besoins de notre communauté, c'est pourquoi nos racines sont profondément ancrées dans la communauté dont nous faisons partie. Les défis de la société sont aussi les nôtres, c'est pourquoi nous nous engageons dans la transformation de notre territoire.



## 09 Société

Onnera Group est l'une des 8 coopératives appartenant au Groupe Fagor. Afin d'obtenir un plus grand impact avec les projets que nous réalisons pour améliorer notre environnement et la société, toutes les coopératives du groupe versent 12 % de leurs bénéfices au Fonds Social du groupe, afin que celui-ci puisse coordonner et réaliser différentes activités et contributions d'envergure plus importante.

Le lien du Groupe Fagor avec la communauté est une constante depuis sa création. C'est un groupe coopératif créé pour stimuler le développement socio-économique de la région de Debagoiena, basé sur la solidarité et l'auto-organisation communautaire.

Le nouveau siècle apporte de nouveaux défis et il est urgent que, tout comme les entreprises, les territoires évoluent vers la durabilité. Pour cela, nous favorisons des alliances avec les autres acteurs afin de parcourir ce chemin ensemble, en coopérant pour atteindre les Objectifs de Développement Durable. Cela correspond à l'ODD 17 : Partenariats pour la réalisation des objectifs.

### Groupe Fagor

L'engagement du Groupe Fagor en faveur de la durabilité ne se limite pas à nos coopératives ; c'est pourquoi nous avons pris l'engagement de promouvoir la transition vers la durabilité en étroite collaboration avec les territoires et les communautés où se trouvent nos coopératives.

### Nous sommes un groupe qui stimule le développement communautaire.

Pour cela, au sein du Groupe Fagor, nous collaborons avec les autres acteurs du territoire et encourageons l'auto-organisation ainsi que l'autonomisation de la communauté afin de progresser ensemble vers la réalisation des Objectifs de Développement Durable.

Selon la loi sur les coopératives de la CAPV, les coopératives doivent consacrer 10 % de leurs bénéfices annuels au Fonds Social afin de promouvoir et soutenir différents projets sociaux. Dans notre cas, nous consacrons 12 % à ce fonds, au lieu des 10 % fixés par la loi, renforçant ainsi notre engagement envers la société et ses défis.

Comme nous l'avons souligné, à travers notre Fonds Social, nous souhaitons contribuer à la réalisation des Objectifs de Développement Durable et, dans ce sens, nous soutenons des projets à différentes échelles : la communauté Fagor, Debagoiena, Euskal Herria et le monde.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12



09 Société

**Nous consacrons 2,9 M € à des initiatives sociales**

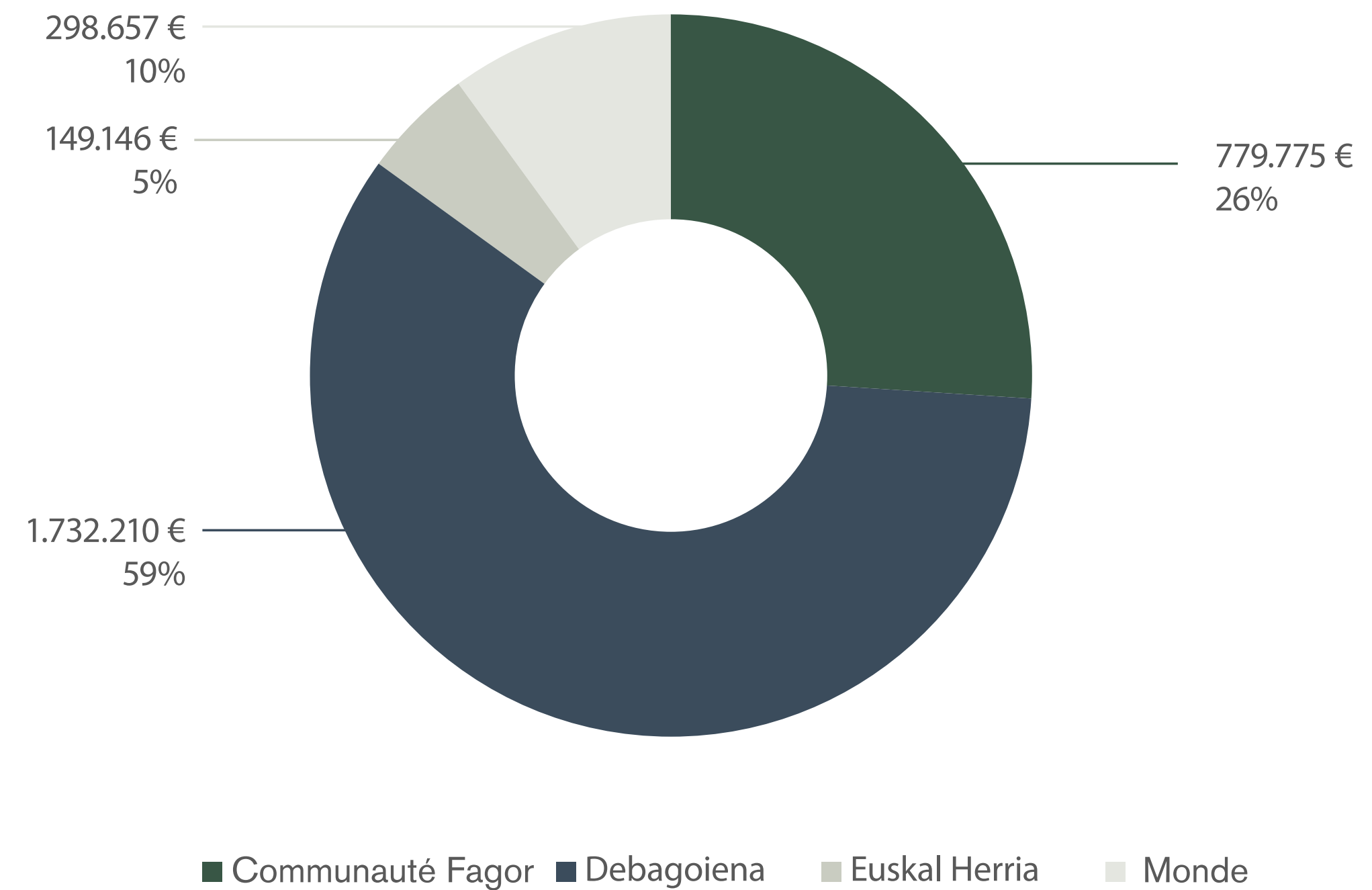
Nous sommes un groupe qui stimule le développement communautaire.

**Notre engagement**

Promouvoir l'auto-organisation au sein de la société et la collaboration entre les différentes parties prenantes afin d'atteindre des villes et des communautés durables.



# Répartition du Fonds Social





**09 Société** | Impliquer les personnes de Fagor dans les Objectifs de Développement Durable

Nous travaillons pour que l'engagement envers les Objectifs de Développement Durable ne soit pas seulement institutionnel, mais aussi partagé par les personnes qui composent le Groupe Fagor. Pour y parvenir, nous proposons diverses opportunités de participer à la transformation. Les principales initiatives que nous avons encouragées dans ce domaine sont :

**FAGOR EUSKERA**

Depuis plus de 20 ans, nous promovons des plans en faveur de la langue basque dans nos coopératives afin que les personnes puissent travailler en basque.

**716.777 €**

**FAGOR ELKARREKIN**

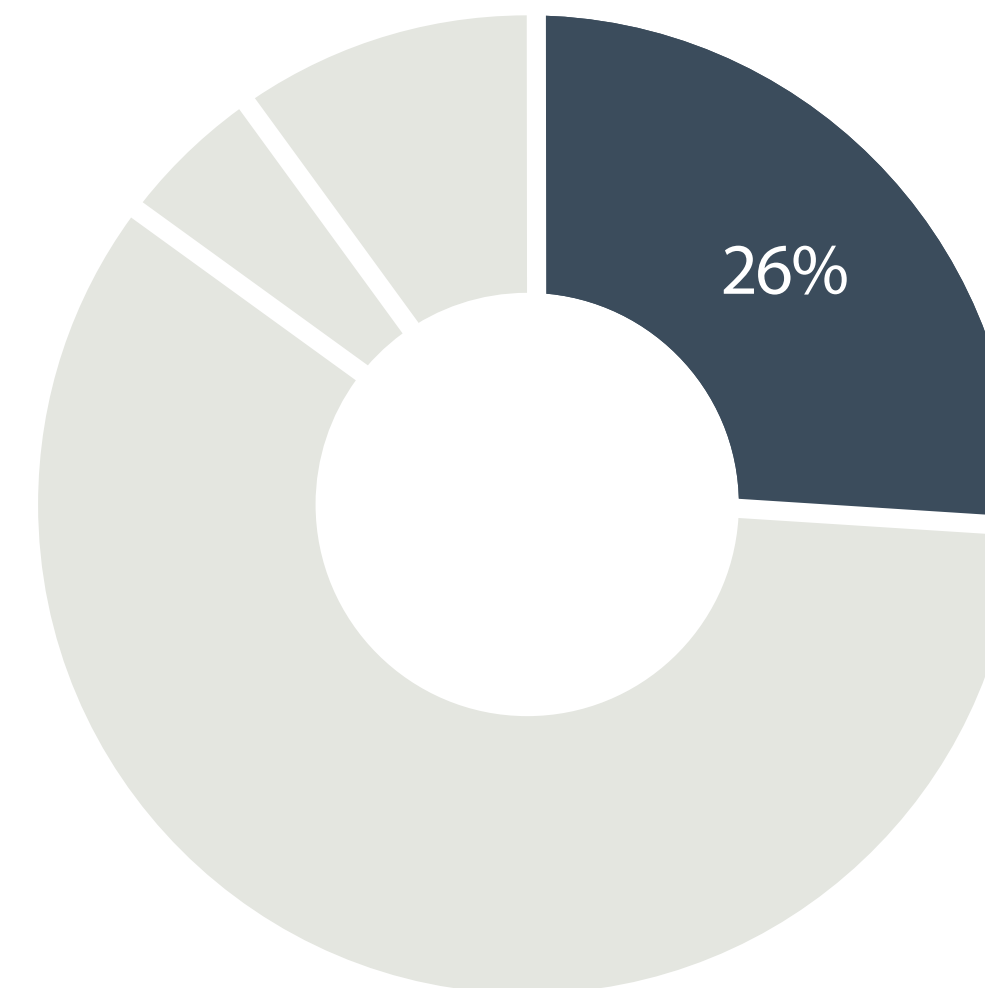
Nous promovons des dynamiques et des initiatives visant à impliquer les personnes dans les Objectifs de Développement Durable. Celles-ci incluent des campagnes de solidarité, des activités collaboratives avec des acteurs sociaux, du bénévolat, etc.

**30.288 €**

**FAGOR MUGI**

À travers nos plans de mobilité, nous encourageons une mobilité professionnelle durable, en favorisant, entre autres, l'utilisation de vélos ou de trottinettes, les transports en commun et le covoiturage.

**32.710 €**



**Communauté Fagor**  
779.775 €

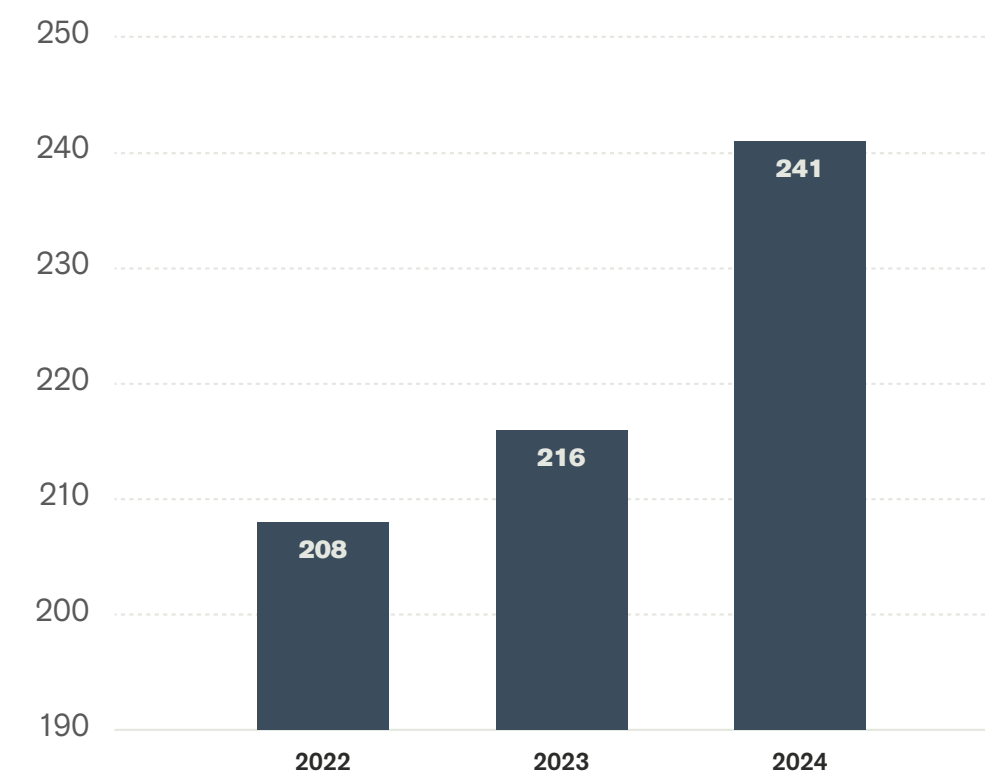


**09 Société** | Impliquer les personnes de Fagor dans les Objectifs de Développement Durable

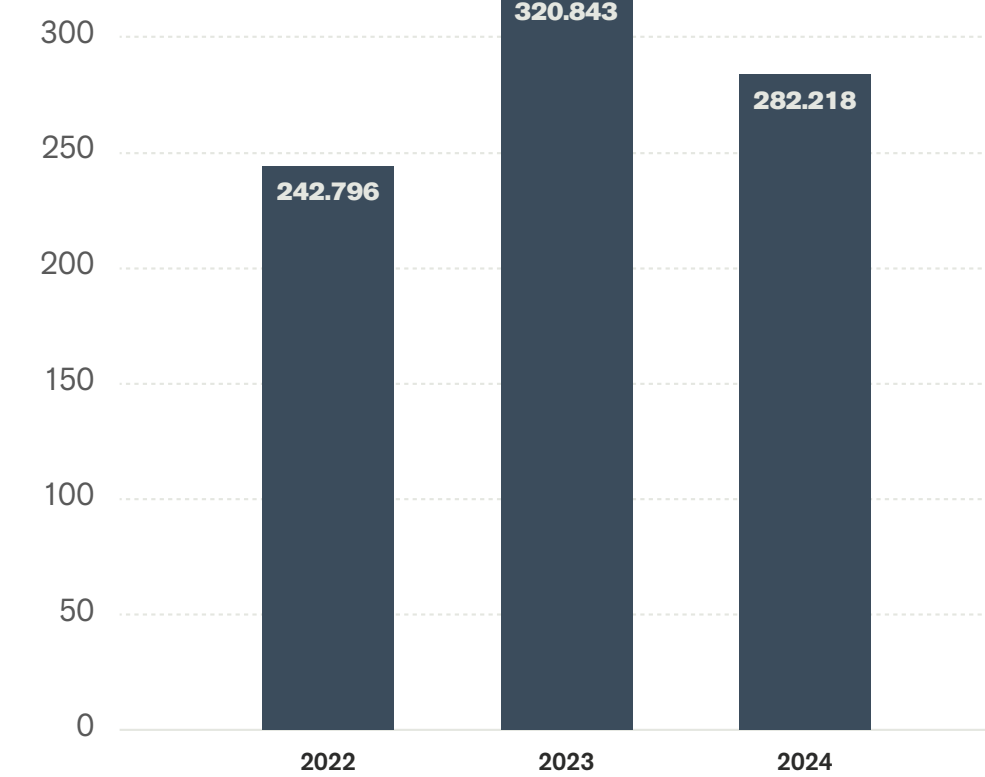
En 2020, nous avons lancé l'initiative Fagor Mugi afin de promouvoir la mobilité durable dans les trajets domicile-travail. Depuis, les membres et les travailleurs du Groupe Fagor ont parcouru un total de 1 127 526 kilomètres en utilisant un moyen de transport plus durable, ce qui a permis d'éviter l'émission de près de 140 tonnes de CO2 (139 567 kg) et de réaliser une économie de 212 442 euros.

En 2024, nous avons parcouru 282 218 kilomètres de manière plus durable, grâce à la participation de 241 personnes. L'évolution montre que le nombre d'utilisateurs est en hausse, bien que, pour la première fois cette année, le nombre total de kilomètres parcourus ait diminué. Par conséquent, l'économie de CO2 a également baissé.

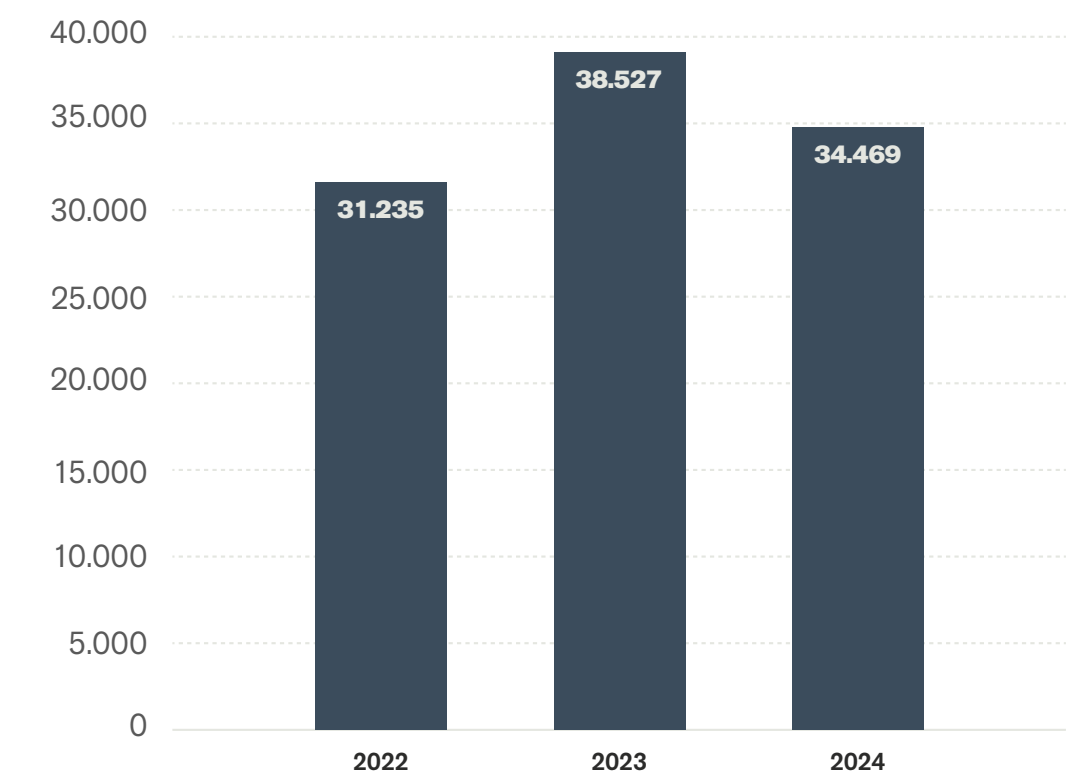
	2022	2023	2024
Nombre d'utilisateurs	208	216	241
Nombre de kilomètres	242.796	320.843	282.218
Économie de CO <sub>2</sub> (kg)	31.235	38.527	34.469



Utilisateurs / Utilisatrices



Kilomètres parcourus

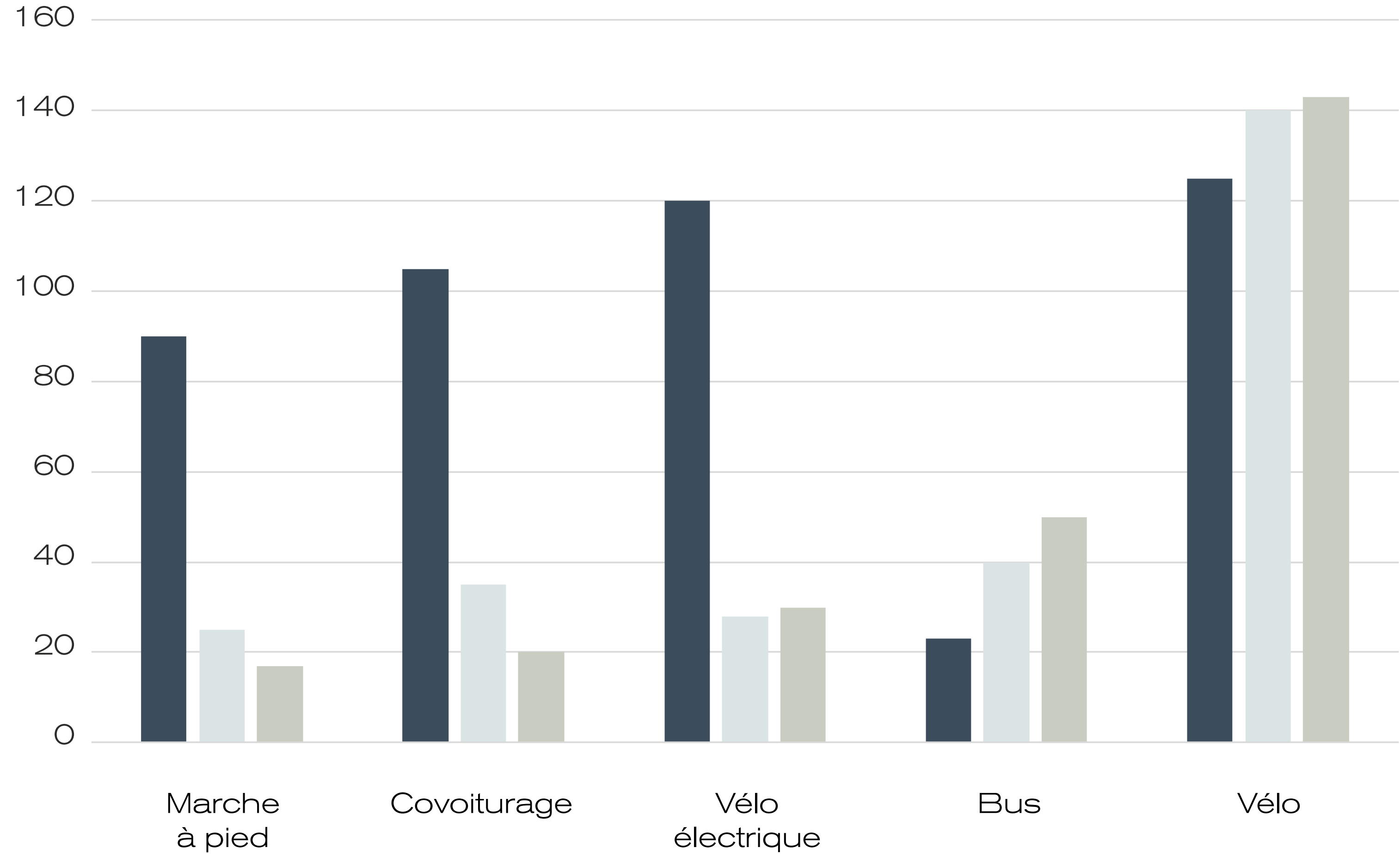


Économie de CO<sub>2</sub> (kg)



**09 Société** | Impliquer les personnes de Fagor dans les Objectifs de Développement Durable

Le nombre d'utilisateurs et les kilomètres ont augmenté pour tous les moyens de transport, sauf pour le covoiturage.





## 09 **Société** | Impliquer les personnes de Fagor dans les Objectifs de Développement Durable

Pour récompenser l'effort des utilisateurs, nous distribuons une série d'incitations via l'application Fagor Mugí. En 2024, 128 personnes ont échangé des récompenses grâce aux cycles obtenus via l'application Fagor Mugí. Au total, nous avons consacré 7 410 euros aux prix. Le rechargement de la carte MUGI de Gipuzkoa pour les transports publics a été la récompense la plus échangée.

Cette année, dans le but de renforcer l'initiative Fagor Mugí, grâce à un accord signé avec la marque catalane Youin, les membres de Fagor ont pu acheter des vélos et trottinettes électriques à un prix spécial.

---

**En 2024, nous avons consacré 32 710 euros du Fonds Social au financement du programme Fagor Mugí.**

---

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12



## 09 Société | Impliquer les personnes de Fagor dans les Objectifs de Développement Durable

### Fagor elkarrekin

Dans le but de renforcer la communauté des personnes du Groupe Fagor, en 2022, l'outil Fagor Elkarrekin a été mis en place, une dynamique que nous avons maintenue en 2024.

Au cours de cette année, nous avons réfléchi aux canaux de communication que nous avons du Groupe Fagor vers les personnes associées, dont celui de l'outil Elkarrekin, qui a également rempli cet objectif. À la fin de l'année, nous avons décidé de suspendre l'utilisation de ce canal pour créer à la place une newsletter associée au programme Fagor Elkarrekin. Ainsi, au lieu des 906 personnes destinataires de l'ancien outil, nous tenterons de toucher un collectif de plus de 6 000 personnes.

À la suite de cette réflexion et de cette décision, comparé aux années précédentes, le nombre d'initiatives promues via Fagor Elkarrekin a diminué : huit initiatives ont été publiées dans l'outil Fagor Elkarrekin. Cinq d'entre elles étaient des offres de bénévolat et trois concernaient des informations

sur des initiatives et projets sociaux. La participation active à ces initiatives a été encouragée.

À travers les newsletters internes, cependant, nous avons lancé cinq autres initiatives. Parmi elles :

**Bénévolat** : First Lego League, Mundukide, Fédération du Sport Adapté de Gipuzkoa...

**Collecte de fonds** : Catastrophe de Valence (campagne de la Croix-Rouge)

**Promotion de campagnes** : Errigora, Harreman, Mundukide...

**Dynamiques internes de Fagor** : Fagor Mugi, Fagor Herrigintza.

Par ailleurs, en collaboration avec l'association Zaporeak, nous avons organisé une collecte de nourriture dans toutes les usines afin d'aider les personnes réfugiées sur l'île grecque de Lesbos. Au total, nous avons récolté une tonne de nourriture (en 2023, c'étaient 1 400 kg).

Au-delà de la contribution individuelle des membres de Fagor, le Groupe Fagor a également réalisé plusieurs contributions financières :

**Nous avons donné 10 000 euros à la Croix-Rouge pour aider face à la catastrophe de Valence.**

**Nous avons versé 12 000 euros à EITB Maratoia pour la recherche sur les maladies cardiovasculaires.**

---

**Au total, nous avons consacré 30 288 euros du Fonds Social au financement d'initiatives liées au programme Fagor Elkarrekin.**

---



## 09 **Société** | Impliquer les personnes de Fagor dans les Objectifs de Développement Durable

### Fagor Euskaraz

Fagor Euskaraz comprend la ligne budgétaire destinée aux investissements dans les plans de revitalisation de la langue basque des coopératives du Groupe Fagor. En général, il s'agit d'une enveloppe que nous avons consacrée aux initiatives visant à financer les plans de revitalisation du basque, tant du Groupe que des coopératives, ainsi que les actions qui y sont spécifiées.

---

Montant alloué -> 716 777 euros

---

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12



**09 Société** | Promouvoir le développement durable de Debagoiena

La plupart des centres de production de nos coopératives sont situés à Debagoiena, c'est pourquoi le Groupe Fagor s'engage tout particulièrement envers cette région. Les initiatives que nous soutenons à Debagoiena s'inscrivent dans une stratégie d'intervention à long terme à laquelle nous consacrons la majeure partie de nos ressources financières.

Les principales initiatives que nous promovons dans ce domaine sont :

**Debagoiena 2030**

Debagoiena 2030 est le réseau créé pour promouvoir le développement durable de Debagoiena. Convaincus que la transition de la région de Debagoiena vers la durabilité nécessite la collaboration entre différents acteurs de la vallée (centres éducatifs, institutions publiques, entreprises et acteurs sociaux), en 2018 nous avons décidé de lancer le réseau de durabilité Debagoiena 2030 au sein du Groupe Fagor. Il s'agit d'un engagement à long terme fondé sur la collaboration entre les acteurs, avec pour objectif principal d'atteindre des villages et des communautés durables. Pour ce faire,

différentes initiatives et projets sont menés. Plus précisément, les principales priorités de Debagoiena 2030 sont les suivantes :

**Transformation de l'industrie vers l'économie circulaire.**

**Transition énergétique.**

**Mobilité durable et intelligente.**

**Production locale alimentaire.**

**Conservation et restauration des écosystèmes et de la biodiversité.**

**Cohésion sociale et inclusion sociale par l'insertion professionnelle.**

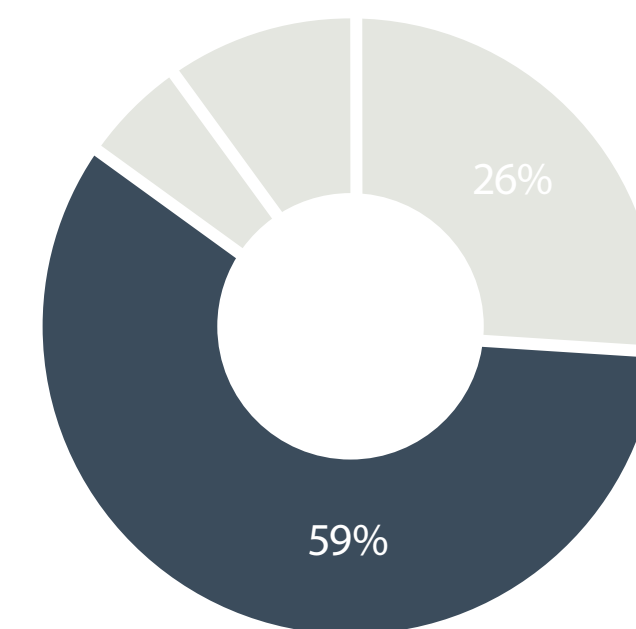
Au cours de l'année 2024, nous avons également mis un accent particulier sur l'élaboration de la transition énergétique à travers l'initiative « Eraginez piztu » pour la transition énergétique. En plus de subventionner les projets liés à cette initiative, nous nous sommes fortement impliqués dans le développement des communautés énergétiques. C'est pourquoi

nous avons décidé de devenir partenaires collaborateurs des communautés énergétiques émergentes dans la région, mettant notre expérience en administration et gestion coopérative au service du développement de ces communautés. Par ailleurs, le processus de délibération visant à définir de manière partagée la trajectoire de Debagoiena dans la transition énergétique a également progressé.

Dans le domaine de la production locale alimentaire, des avancées ont été réalisées pour créer un projet collectif de production locale, tout en menant un projet de transformation visant à intégrer des aliments locaux dans la cantine de Fagor Ederlan Bergara.

Enfin, dans le domaine de la mobilité, nous avons travaillé sur un projet visant à développer une intervention intégrale dans la zone d'Arima Zubi à Arrasate : Arima Bizi. Avec l'implication de différents acteurs, nous avons œuvré pour trouver des solutions aux problèmes de mobilité dans cette zone urbaine. Nous espérons que les enseignements tirés de ce projet pourront être appliqués à d'autres domaines ainsi qu'aux politiques publiques.

**Au total, en 2024, nous avons consacré 746 642 euros à l'initiative Debagoiena 2030.**



**Debagoiena**  
1.732.210 €



## 09 Société | Promouvoir le développement durable de Debagoiena

### Fondation Gizabidea

À travers la Fondation Gizabidea, nous collaborons depuis plus de 40 ans avec les acteurs éducatifs coopératifs du territoire, en participant au financement des infrastructures nécessaires pour offrir une éducation de qualité dans la région. Pendant toutes ces longues années, la Fondation Gizabidea a travaillé particulièrement au développement de Mondragon Université, considérant que le centre éducatif est un acteur stratégique pour le développement de la région et de son tissu entrepreneurial.

En 2022, nous avons signé plusieurs conventions avec MGEP, HUHEZI et Arizmendi Ikastola, détaillant les projets à subventionner sur une période de dix ans.

---

**En 2024, nous avons alloué 746 642 euros à la Fondation Gizabidea.**

---

### Promotion des associations locales

Une partie du COFIP est destinée à subventionner les activités des associations des localités où sont situées les coopératives du Groupe Fagor.

---

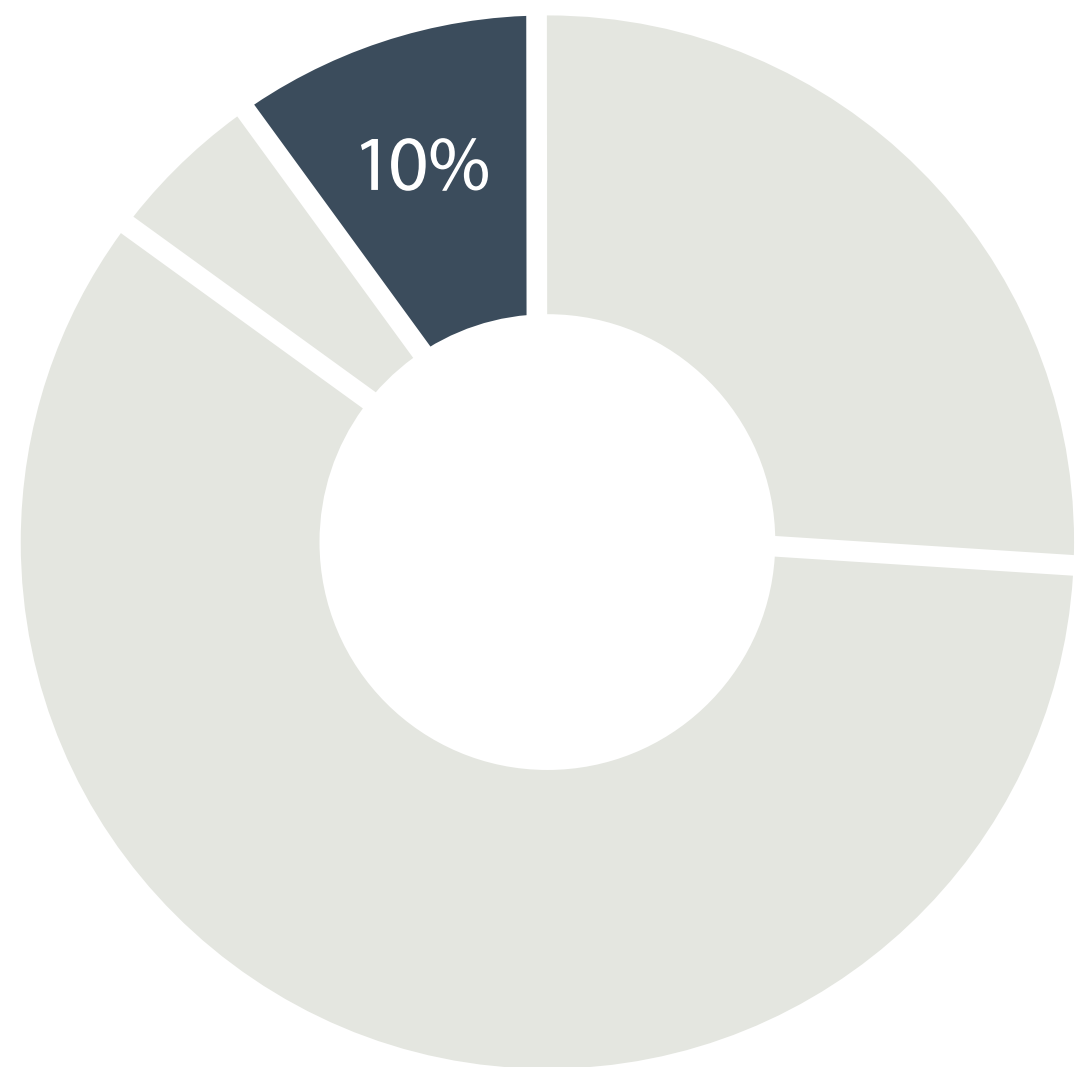
**Concrètement, en 2024, nous avons alloué 238 926 euros à la promotion de l'associationnisme local.**

---



**09 Société** | Soutenir des projets visant le développement durable du Pays Basque

Le Pays Basque est l'échelle naturelle suivante pour le Groupe Fagor. Dans ce cas, notre capacité d'influence est plus limitée que celle que nous avons à l'échelle comarcale, ce qui restreint notre intervention.



**Pays Basque**  
149.146 €

**Fagor Herrigintza**

Fagor Herrigintza est un programme de collaboration visant à soutenir des projets qui ont pour objectif d'apporter une réponse propre et innovante aux Objectifs de Développement Durable. C'est un moyen de soutenir et de collaborer avec les initiatives issues de la société basque. Le programme a été géré par appel à candidatures public, et un total de trois aides ont été attribuées.

L'année 2024 a été la troisième édition du programme de collaboration Fagor Herrigintza. Nous avons reçu 38 propositions via le site web du Groupe Fagor. Après avoir analysé la compatibilité des propositions avec les bases de l'appel à candidatures, et en tenant compte des critères d'évaluation définis dans les bases publiées auparavant, neuf projets ont été sélectionnés par le Comité de Transformation Sociale — trois projets pour chaque catégorie d'aide — pour passer à la phase de vote. Enfin, les membres de nos coopératives ont choisi par vote les projets à soutenir via le programme. Un total de 337 personnes ont participé à la phase de vote.

En 2024, les trois projets suivants ont été sélectionnés :

**Panneaux photovoltaïques au centre de formation professionnelle du Ghana, promus par "Hiruatx, Hirugarren mundu Elkarte" : une aide de 60 000 euros.**

**Toit vivant, panneaux photovoltaïques, potager et inclusion des personnes âgées, promus par Txintxirri Ikastola : aide de 40 000 euros.**

**Audiovisuel "Bullyngari galga" de l'association Ihitten : une aide de 20 000 euros.**

En plus de ces aides canalisées via Fagor Herrigintza, nous nous sommes également engagés à explorer d'autres possibilités de collaboration avec les acteurs présentés au programme de collaboration.



## 09 **Société** | Soutenir des projets visant le développement durable du Pays Basque

### Autres projets au niveau du Pays Basque

En plus des projets bénéficiaires des subventions du programme de collaboration Fagor Herrigintza, d'autres associations ont également reçu notre soutien en 2024.

---

Au total, nous avons consacré 29 146 euros à d'autres projets au niveau d'Euskal Herria.

---

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12



## 09 Société | Coopération au développement

### Fondation Mundukide

Pour répondre à la vocation universelle du coopérativisme et aider les pays en développement à créer des processus endogènes de développement communautaire, nous avons créé il y a plus de dix ans la Fondation Mundukide avec d'autres coopératives de Mondragón et diverses ONG locales. Mundukide mène principalement son travail au Mozambique et au Brésil, et promeut depuis des années, en cohérence avec la philosophie coopérative, le développement endogène de ses communautés.

Nous faisons partie du Conseil d'administration et participons activement aux défis de la Fondation. En plus de financer ses activités, les membres de nos coopératives ont l'opportunité de participer comme coopérants dans les pays où Mundukide met en œuvre ses programmes.

---

**En 2024, nous avons consacré 288 657 euros à la Fondation Mundukide.**

---

### Garabide

Garabide est une organisation qui collabore au processus de récupération des langues minoritaires, en partageant les apprentissages du processus de revitalisation de l'euskara avec les processus d'autres pays et en apprenant à son tour de leurs expériences. Elle travaille avec ces communautés pour enrichir leur développement socio-économique grâce au processus de revitalisation linguistique.

---

**En 2024, nous avons consacré 10 000 euros à l'association Garabide.**

---



**09** Société | Coopération au développement

Onnera Group S.Coop a versé un total de 1 525 000 € au fonds COFIP du Groupe Fagor, soit 12 % de ses bénéfices de 2023. Après la contribution extraordinaire de 2 % et le paiement au FEPI (2 %), pour un montant résultant de 1 016 667 €, le Groupe Fagor gère 92 % du fonds apporté par chaque coopérative, et les 8 % restants sont gérés par la coopérative elle-même : 81 333 €.

COOPÉRATIVE	TOTAL DISPONIBLE	PROMOTION DE L'ÉDUCATION 25%	PROMOTION SOCIALE ET COOPÉRATIVE (60-65) 65%				DISTRIBUTION COMMUNAUTAIRE (10-15) 10%	
		746 291 €	1 940 358 €				298 517 €	
		Éducation Coopérative 25%	Plateforme d'Innovation Sociale 25%	Normalisation de la langue basque (20-25) 24%	MUNDUKIDE (10-12) %10	Intercoopération / promotion coopérative (3-7) 6%	Projets de transformation sociale dans les coopératives (2-7) 2%	Coopératives 8%
F.Industrial	1.016.667 €	254 167 €	254.167 €	244.000 €	101.667 €	61.000 €	20.333 €	81.333 €



**09 Société** | Onnera Group avec l'environnement et la société

En tant qu'organisation individuelle, Onnera Group S.Coop a alloué 81 333 € en 2024 (soit 8 % de la contribution totale au fonds COFIP) pour promouvoir des projets dans différents domaines.

La répartition des contributions dans les différents domaines est présentée ci-dessous :

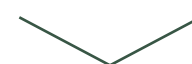
Apports réalisés	%
Besoins sociaux	15,66%
Basque	0,50%
Éducation	22,10%
Fêtes-événements	2,35%
Sport	40,89%
Culture	15,20%
Formation à intérêt personnel	3,29%
<b>TOTAL</b>	<b>100,00%</b>

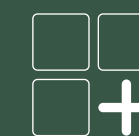


## 09 Société | Onnera Group avec l'environnement et la société

Les projets spécifiques ont été les suivants :

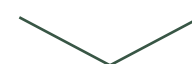
Projet	Demandeur	Domaine	Couverture	Montant attribué
Formation d'intérêt personnel	Fagor Industrial S.Coop	Formation d'intérêt personnel	Oñati	3.789
Formation au coopérativisme (ADITU)	KKRR (Coopérative de Travail Associé)	Éducation	Oñati	4.690
Formation générale sur l'égalité (Emun)	Commission Égalité	Éducation	Oñati	540
Formation sur le harcèlement sexuel (Sortzen)	Commission Égalité	Éducation	Oñati	751
Repas pour les retraités	KKRR (Coopérative de Travail Associé)	Besoins sociaux	Oñati	4.021,91
Argia	KKRR (Coopérative de Travail Associé)	Langue basque	Gipuzkoa	156
Événement du 50e anniversaire (livre, vidéo)	Fagor Industrial S.Coop	Éducation	Oñati	17.959
Sport scolaire à Oñati	KKRR (Coopérative de Travail Associé)	Sport	Oñati	3.000
École de cyclisme "Dorletako Ama"	Josu Errasti	Sport	Debagoiena	500,00
Association culturelle Eperlanda : Course de montagne Burdin Hesi	Alasne Urkiaga	Besoins sociaux	Pays Basque	700,00
Section natation Aloñamendi	Eduarne Aguiriano	Sport	Oñati	500,00
Interventions de la cataracte en Guinée-Bissau	Mirari Malbadi	Besoins sociaux	À l'étranger	500,00
Club de cyclisme d'Agurain	Iban Txillida	Sport	Pays Basque	500,00
Montée à Aloña (arche d'arrivée, barrières, streaming)	Imanol San Miguel	Sport	Oñati	24.764,22
Documentaire Arantzazu	Jone Urzelai	Culture	Oñati	4.500,00
Korrika	Commission de la Langue Basque	Langue basque	Oñati	425,00
Course cross Torreauso (25 ans)	Ainara Díaz de Guereñu	Sport	Oñati	2.000,00





## 09 Société | Onnera Group avec l'environnement et la société

Projet	Demandeur	Domaine	Couverture	Montant attribué
Aloña Mendi cyclisme	Amaia Gaztañaga	port	Oñati	1.200,00
Kantokrit critérium	Iñigo Idigoras	Sport	Oñati	1.000,00
Chorale d'Oñati	Jose Ignacio Markuleta	Culture	Oñati	1.500,00
Elkarrekin Bila	Alasne Guridi	Besoins sociaux	Oñati	3.000,00
Bolajokua fêtes de San Miguel		Sport	Oñati	700,00
Gureak	Patxi Azpiazu	Besoins sociaux	Guipuscoa	3.000,00
Fêtes de Madalena	Urtzi Zuazubiskar	Fêtes	Oñati	1.000,00
Association DebaTEA (autisme)	Hiart Arrue	Besoins sociaux	Debagoiena	500,00
Confrérie du Fromage Anaiz	Anaiz Markiegi	Culture	Guipuscoa	500,00
Aloña Mendi handball senior masculin	Patxi Azpiazu	Sport	Oñati	3.500,00
Aloña Mendi handball benjamin – 3 équipes	Imanol Lukas /Jone Urzelai	Sport	Oñati	1.200,00
Croix-Rouge	Patxi Azpiazu	Besoins sociaux	Debagoiena	3.000,00
Ointxe (équipe de basket d'Arrasate)	Patxi Azpiazu	Sport	Debagoiena	5.000,00
Rénovation du toit de l'église San Miguel d'Oñati	Carlos Agirrebengoa	Culture	Oñati	10.000,00
Aloña Mendi futsal	Amaia Rekarte	Sport	Oñati	1.200,00
Fêtes d'Olaku	Asier Urzelai	Fêtes	Oñati	700,00
Club d'aviron Sanpedrotarra	Jokin Algaba	Sport	Guipuscoa	500,00





## 09 Société | Onnera Group avec l'environnement et la société

Projet	Demandeur	Domaine	Couverture	Montant attribué
Club de football Lagun Onak	Unai González	Sport	Guipuscoa	500,00
Défi Mondragon City	Patxi Azpiazu	Éducation	Debagoiena	1.500,00
75e anniversaire d'Aloña	Imanol San Miguel	Sport	Oñati	1.000,00
Championnat de chiens de berger d'Oñati	Maidier	Culture	Oñati	1.000,00
Journée du Village 2024 à Oñati	Imanol San Miguel	Festivités	Oñati	1.000,00
Course Mundukide	Patxi Azpiazu	Besoins sociaux	Debagoiena	1.000,00
Aspace		Besoins sociaux	Guipuscoa	1.000,00
Arrasate Rugby	Konsuelo Saizar	Besoins sociaux	Debagoiena	500,00
Movember	Zigor Azpe	Besoins sociaux	Debagoiena	800,00

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12



10 Fiscalité

\*Résultats avant reconversion

Dans le tableau ci-dessus, dans les colonnes de la section Impôts sur les bénéfices des années 2024 et 2023, sont inclus les impôts dus pour les années 2023 et 2022, respectivement. Cela s'explique par le fait que les différences entre les charges comptabilisées et les paiements respectifs n'ont pas été significatives au cours des deux exercices.

L'engagement d'Onnera Group dans les territoires où il opère se manifeste également par une gestion responsable. Cette gestion responsable inclut, entre autres, le respect des obligations financières et fiscales qui lui incombent.

Voici le tableau des informations fiscales des pays dans lesquels Onnera Group opère, en tenant compte à la fois des filiales commerciales et des filiales de production.

	Bénéfices apportés au consolidé (milliers d'€)		Impôts sur les bénéfices (milliers d'€)		Subventions publiques reçues (milliers d'€)	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023
<b>Espagne</b>	23.564	19.260	1.874	797	488	665
<b>France</b>	1.606	2.033	524	252		23
<b>Mexique</b>	299	1.627	1.124	3.060		
<b>Pologne</b>	2.128	2.088	395	338		
<b>Autres pays</b>	-1.311	-1.082	119	583		
<b>TOTAL</b>	<b>26.286</b>	<b>23.927</b>	<b>4.036</b>	<b>5.030</b>	<b>488</b>	<b>688</b>



## 11 À propos de ce rapport

Ce rapport présente l'État d'Information Non Financière du groupe Onnera S.Coop et de ses sociétés dépendantes (ci-après, Onnera Group), conformément aux exigences de la Loi 11/2018 du 28 décembre, modifiant le Code de commerce, le texte consolidé de la Loi sur les Sociétés de Capital approuvé par le Décret Royal Législatif 1/2010 du 2 juillet, et la Loi 22/2015 du 20 juillet relative à l'audit des comptes, en matière d'information non financière et de diversité. Il s'agit de la quatrième Mémoire de Durabilité – EINF réalisée pour Onnera Group.

L'État d'Information Non Financière est présenté dans un document séparé, bien que son contenu fasse partie du Rapport de Gestion Consolidé.

Le rapport, qui rassemble les informations nécessaires pour comprendre l'évolution, les résultats et la situation d'Onnera Group

ainsi que l'impact de ses activités sur les questions environnementales, sociales et de gouvernance du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 31 décembre 2024, a été élaboré selon la méthodologie des normes GRI, conformément à l'option Essentielle, et reflète l'importance qu'Onnera Group accorde à ses parties prenantes ainsi que son engagement envers la durabilité, afin de garantir que l'activité économique du Groupe soit alignée avec les principes fondamentaux permettant un développement social et environnemental durable dans le temps, contribuant ainsi aux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies.

L'élaboration de ce rapport n'est pas seulement un exercice clair de transparence et de reddition de comptes, mais contribue également à l'amélioration des processus de gestion et de la stratégie du Groupe, à travers l'identification de nouvelles

opportunités d'amélioration susceptibles d'être mises en œuvre à court et moyen terme.

Le processus d'élaboration du rapport a impliqué la participation directe de la Direction et des responsables des principales zones d'Onnera Group, ainsi que de la Présidence et du Conseil d'Administration en tant que représentants des sociétaires.

Toutes les informations incluses font référence à la société mère et à toutes les filiales composant le Groupe et incluses dans les Comptes Consolidés (voir détails en Annexe 1).

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12



# 12 Table des matières

- Indice des contenus requis par la Loi 11/2018 et les indicateurs GRI
- Informations complémentaires : tableaux relatifs aux questions de personnel

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

•



**12**Table des matières | Indice des contenus requis par la Loi 11/2018 et les indicateurs GRI

# Indice des contenus requis par la Loi 11/2018 et les indicateurs GRI

## Domaines généraux

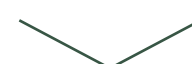
Domaines		Cadre de reporting	Référence (page)	Commentaires / Raison de l'omission
Modèle d'affaires	Description du modèle d'affaires : Environnement commercial, organisation et structure, marchés sur lesquels elle opère, objectifs et stratégies, principaux facteurs et tendances pouvant affecter son évolution future.	GRI 2-1 Détails organisationnels GRI 2-2 Entités incluses dans la présentation des rapports de durabilité GRI 2-6 Activités, chaîne de valeur et autres relations commerciales GRI 2-9 Structure de gouvernance et composition GRI 2-23 Engagements et politiques	6-10	
Matérialité	Analyse de matérialité	GRI 3-1 Processus de détermination des sujets matériels GRI 3-2 Liste des sujets matériels GRI 3-3 Gestion des sujets matériels	17-18	
Politiques et résultats de ces politiques	Description des politiques appliquées par le groupe, ainsi que les résultats de ces politiques, y compris les indicateurs clés des résultats non financiers pertinents.	GRI 2-23 Engagements et politiques GRI 2-24 Intégration des engagements et politiques	58-71	
Principaux risques et impacts identifiés	Principaux risques liés à ces enjeux et aux activités du groupe, y compris, lorsqu'ils sont pertinents et proportionnés, leurs relations commerciales, produits ou services pouvant avoir des effets négatifs dans ces domaines.	GRI 3-3 Gestion des enjeux matériels	13-14	



**12**Table des matières | Indice des contenus requis par la Loi 11/2018 et les indicateurs GRI

**Questions environnementales**

Domaines		Cadre de reporting	Référence (page)	Commentaires / Raison de l'omission
Gestion environnementale	Effets actuels et prévisibles des activités de l'entreprise	GRI 3-3 Gestion des enjeux matériels	58-72	
	Pollution	Critère interne/GRI 201-2 Implications financières et autres risques et opportunités liés au changement climatique (critère comptable)		
	Économie circulaire et prévention	GRI 2-23 Engagements et politiques		
	et gestion des déchets	Loi 26/2007 sur la responsabilité environnementale (le cas échéant)		
	Utilisation durable des ressources			
Contaminación	Mesures pour prévenir, réduire ou réparer les émissions de carbone (inclut aussi bruit et pollution lumineuse)	GRI 3-3 Gestion des enjeux matériels	62-66	
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Mesures de prévention, recyclage, réutilisation, autres formes de récupération et élimination des déchets	GRI 3-3 Gestion des enjeux matériels GRI 306-3 (2020) Déchets générés	72-73	
	Actions pour lutter contre le gaspillage alimentaire	GRI 3-3 Gestion des enjeux matériels	-	Compte tenu de l'activité exercée, aucune action n'est entreprise pour lutter contre le gaspillage alimentaire.
Uso sostenible de los recursos	Consommation d'eau et approvisionnement en eau selon les contraintes locales	GRI 3-3 Gestion des enjeux matériels GRI 303-3 Prélèvement d'eau	65-68	
	Consommation de matières premières	GRI 3-3 Gestion des enjeux matériels GRI 301-1 Matériaux utilisés par poids ou volume		
	Consommation directe et indirecte d'énergie	GRI 302-1 Consommation d'énergie au sein de l'organisation		
	Mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique	GRI 3-3 Gestion des enjeux matériels		
	Utilisation des énergies renouvelables	GRI 302-1 Consommation d'énergie au sein de l'organisation		





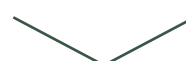
**12**Table des matières | Indice des contenus requis par la Loi 11/2018 et les indicateurs GRI

**Questions environnementales**

Domaines		Cadre de reporting	Référence (page)	Commentaires / Raison de l'omission
Gestion environnementale	Éléments importants des émissions de gaz à effet de serre générées	GRI 305-1 Émissions directes de GES (portée 1) GRI 305-2 Émissions indirectes de GES liées à l'énergie (portée 2) Si applicable : GRI 305-3 Autres émissions indirectes de GES (portée 3)	61-64	
	Mesures adoptées pour s'adapter aux conséquences du changement climatique	GRI 3-3 Gestion des sujets matériels		
	Objectifs de réduction établis volontairement	GRI 3-3 Gestion des sujets matériels		
Protection de la biodiversité	Mesures prises pour préserver ou restaurer la biodiversité	GRI 3-3 Gestion des enjeux matériels	60-73	
	Impacts causés par les activités ou opérations dans les zones protégées			

**Questions sociales et relatives au personnel**

Domaines		Cadre de reporting	Référence (page)	Commentaires / Raison de l'omission
Emploi	Nombre total et répartition des employés par sexe, âge, pays et catégorie professionnelle	GRI 2-7 Employés GRI 405-1 Diversité dans les organes de gouvernance et les employés	102	
	Nombre total et répartition des types de contrats de travail		38	
	Moyenne annuelle des contrats à durée indéterminée, temporaires et à temps partiel par sexe, âge et catégorie professionnelle	GRI 2-7 Employés	39	
	Nombre de licenciements par sexe, âge et catégorie professionnelle	GRI 401-1 Nouvelles embauches et rotation du personnel	107	
	Écart salarial	Cadre interne : le calcul a été réalisé avec la formule suivante : (Salaire moyen des femmes – Salaire moyen des hommes) / Salaire moyen des hommes	108	

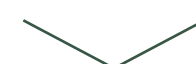




**12**Table des matières | Indice des contenus requis par la Loi 11/2018 et les indicateurs GRI

**Questions sociales et relatives au personnel**

Domaines		Cadre de reporting	Référence (page)	Commentaires / Raison de l'omission
Emploi	Rémunération moyenne par sexe, âge et catégorie professionnelle	Cadre interne : rémunération moyenne (comprend la rémunération totale annuelle, le salaire fixe et toutes les rémunérations variables — indemnités, allocations, versements aux systèmes de prévoyance, etc. — perçues au cours de l'année).	38-39-105	
	Organisation du travail		106	
	Santé et sécurité		49	
	Mise en place de politiques de déconnexion professionnelle		52	
	Employés en situation de handicap	GRI 405-1 Diversité dans les organes de gouvernance et les employés.	52	
Organización del trabajo	Organisation du temps de travail	GRI 3-3 Gestion des enjeux matériels	107	
	Nombre d'heures d'absentéisme	Cadre interne : taux d'absentéisme	107	
	Mesures visant à faciliter la conciliation et à encourager l'exercice partagé des responsabilités parentales	GRI 3-3 Gestion des enjeux matériels	51	
Salud y seguridad	Conditions de santé et sécurité au travail	GRI 403-1 Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	52-55	
	Nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles par sexe, taux de fréquence et de gravité par sexe	Taux de gravité = Nombre de journées perdues x 1 000 000 / nombre d'heures travaillées (hors accidents in itinere)	107	





**12**Table des matières | Indice des contenus requis par la Loi 11/2018 et les indicateurs GRI

**Questions sociales et relatives au personnel**

Domaines		Cadre de reporting	Référence (page)	Commentaires / Raison de l'omission
Relations sociales	Organisation du dialogue social	GRI 3-3 : Gestion des enjeux matériels	25-113-48	
	Pourcentage d'employés couverts par une convention collective par pays	GRI 2-30 : Conventions de négociation collective		
	Bilan des conventions collectives, notamment dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail	GRI 3-3 : Gestion des enjeux matériels		
	Mécanismes et procédures dont dispose l'entreprise pour promouvoir l'implication des salariés dans la gestion de la société, en termes d'information, de consultation et de participation	GRI 2-29 : Approche de la participation des parties prenantes	50	
Formation	Politiques mises en œuvre dans le domaine de la formation	GRI 404-2 : Programmes pour améliorer les compétences des employés et programmes d'aide à la transition	50	
	Nombre total d'heures de formation par catégories professionnelles	Cadre interne		
Accessibilité universelle des personnes en situation de handicap		GRI 3-3 : Gestion des enjeux matériels	49	
Égalité	Mesures adoptées pour promouvoir l'égalité de traitement et des chances entre les femmes et les hommes	GRI 3-3 : Gestion des enjeux matériels	48-49	
	Plans d'égalité, mesures prises pour favoriser l'emploi, protocoles contre le harcèlement sexuel et sexiste	GRI 3-3 : Gestion des enjeux matériels GRI 2-23 : Engagements et politiques		
	Intégration et accessibilité universelle des personnes en situation de handicap	GRI 3-3 : Gestion des enjeux matériels		
	Politique de lutte contre toute forme de discrimination et, le cas échéant, gestion de la diversité	GRI 3-3 : Gestion des enjeux matériels GRI 2-23 : Engagements et politiques		

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12





**12**Table des matières | Indice des contenus requis par la Loi 11/2018 et les indicateurs GRI

**Informations sur le respect des droits de l'homme**

Domaines	Cadre de reporting	Référence (page)	Commentaires / Raison de l'omission
Application de procédures de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme	GRI 2-26 : Mécanismes pour demander des conseils et exprimer des préoccupations GRI 3-3 : Gestion des enjeux matériels	27	
Prévention des risques de violation des droits de l'homme et, le cas échéant, mesures d'atténuation, de gestion et de réparation des abus potentiels	GRI 3-3 : Gestion des enjeux matériels GRI 2-23 : Engagements et politiques GRI 2-26 : Mécanismes pour demander des conseils et exprimer des préoccupations	27	
Signalements de cas de violation des droits de l'homme	Cadre interne : informations quantitatives sur le nombre de signalements.	27	
Promotion et respect des dispositions des conventions fondamentales de l'OIT relatives au respect de la liberté d'association et du droit à la négociation collective, à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, à l'abolition du travail forcé ou obligatoire, ainsi qu'à l'élimination effective du travail des enfants	GRI 3-3 : Gestion des enjeux matériels GRI 2-23 : Engagements et politiques	27	

**Informations relatives à la lutte contre la corruption et la subornation**

Domaines	Cadre de reporting	Référence (page)	Commentaires / Raison de l'omission
Mesures prises pour prévenir la corruption et la subornation	GRI 2-25 : Processus de remédiation aux impacts négatifs GRI 2-23 : Engagements et politiques GRI 2-26 : Mécanismes de conseil et de traitement des préoccupations	26-27	
Mesures de lutte contre le blanchiment d'argent	GRI 2-25 : Processus de remédiation aux impacts négatifs GRI 2-23 : Engagements et politiques GRI 2-26 : Mécanismes de conseil et de traitement des préoccupations	26-27	
Contributions aux fondations et aux organisations à but non lucratif	GRI 201-1 : Valeur économique directe générée et distribuée	79-84	



**12**Table des matières | Indice des contenus requis par la Loi 11/2018 et les indicateurs GRI

**Informations sur la société**

Domaines		Cadre de reporting	Référence (page)	Commentaires / Raison de l'omission
Engagements de l'entreprise en faveur du développement durable	Impact de l'activité de la société sur l'emploi et le développement local	GRI 3-3 Gestion des sujets matériels	79-84	
	Impact de l'activité de la société sur les populations locales et le territoire	GRI 3-3 Gestion des sujets matériels	79-84	
	Relations entretenues avec les acteurs des communautés locales et modalités de dialogue	GRI 3-3 Gestion des sujets matériels	15-16	
	Actions de partenariat ou de mécénat	"GRI 3-3 Gestion des sujets matériels GRI 2-28 Adhésion à des associations Cadre interne : description des actions de partenariat ou de mécénat."	-	Onnera Group n'est membre d'aucune association
Sous-traitance et fournisseurs	Intégration des questions sociales, d'égalité de genre et environnementales dans la politique d'achat	"GRI 3-3 Gestion des sujets matériels GRI 2-6 Activités, chaîne de valeur et autres relations commerciales GRI 2-24 Intégration des engagements et politiques"	33	
	Prise en compte de la responsabilité sociale et environnementale des fournisseurs et sous-traitants			
	Systèmes de supervision, audits et résultats			
Consommateurs	Mesures de santé et sécurité des consommateurs	GRI 3-3 Gestion des sujets matériels	27-28	
	Systèmes de réclamation	"GRI 2-16 Communication des préoccupations critiques GRI 2-25 Processus de remédiation des impacts négatifs"		
	Plaintes reçues et résolution de celles-ci	"GRI 2-25 Processus de remédiation des impacts négatifs Cadre interne : informations sur les réclamations et opportunités d'amélioration"		
Information fiscale	Bénéfices réalisés par pays	GRI 207-4 Rapport pays par pays	86	
	Impôts sur les bénéfices payés	GRI 207-4 Rapport pays par pays		
	Subventions publiques reçues	GRI 201-4 Aides financières reçues du gouvernement		

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12



**12** **Table des matières** | Informations complémentaires : tableaux relatifs aux questions de personnel

**Emploi**

Nombre total et répartition des employés par sexe, âge, pays et classification professionnelle GRI 2-7 Informations sur 3.1 Employés et autres travailleurs

Nombre d'employés ETP par pays	Hommes	Femmes	Total 2024
Espagne	1.147	317	1.464
France	43	14	57
Italie	2	2	4
Mexique	252	138	390
Pologne	163	49	211
États-Unis	14	9	23
Autres (R.-U., Turquie, Chine, Tchéquie, Portugal, Colombie, Jamaïque et R. Dominicaine)	32	19	51
<b>TOTAL</b>	<b>1.653</b>	<b>548</b>	<b>2.201</b>

Vérification externe

Le présent état d'information non financière a fait l'objet d'un processus de révision externe indépendante.



**12** **Table des matières** | Informations complémentaires : tableaux relatifs aux questions de personnel

**A1 | Sociétés du groupe**

Les entités qui composent le périmètre financier consolidé d'Onnera Group sont au nombre de 19. Certaines d'entre elles sont uniquement des filiales commerciales, tandis que d'autres incluent également des sites de production.

→ **Sites de production en Espagne:**  
Onnera Group S.Coop : siège social, situé à Oñati, Guipuscoa.

Efficold : situé à Lucena, Córdoba.  
Onnera Laundry Barcelona : situé à Sant Julià de Vilatorça.

Onnera Contract : situé à Almudévar (Huesca).

→ **Usine de production en France:**  
Danube International : située à Lamotte-Beuvron

→ **Usine de production en Pologne :**  
Onnera Pologne : située à Palmiry, près de Varsovie

→ **Usine de production au Mexique :**  
Onnera Mexico : située à San Luis de Potosí.

→ **Filiales commerciales dans le reste du monde :**

Fagor Collectivites en Francia

Onnera USA en Miami

Fagor Profesional Mexico

Fagor Gastro Cz en Chequia

Fagor Professional Shanghai

República Dominicana

Fagor Endüstriyel en Turquía

Onnera Colombia

Fagor Jamaica

Fagor Portugal

Fagor UK

Fagor Professionale en Italia

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

•



**12** **Table des matières** | Informations complémentaires : tableaux relatifs aux questions de personnel

**A2** | **Coordonnées**

**Jone Urzelai Bengoetxea**

Responsable de Durabilité et Communication d'Entreprise

[j.urzelai@onneragroup.com](mailto:j.urzelai@onneragroup.com)

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

•

Rapport de  
durabilité  
2024