

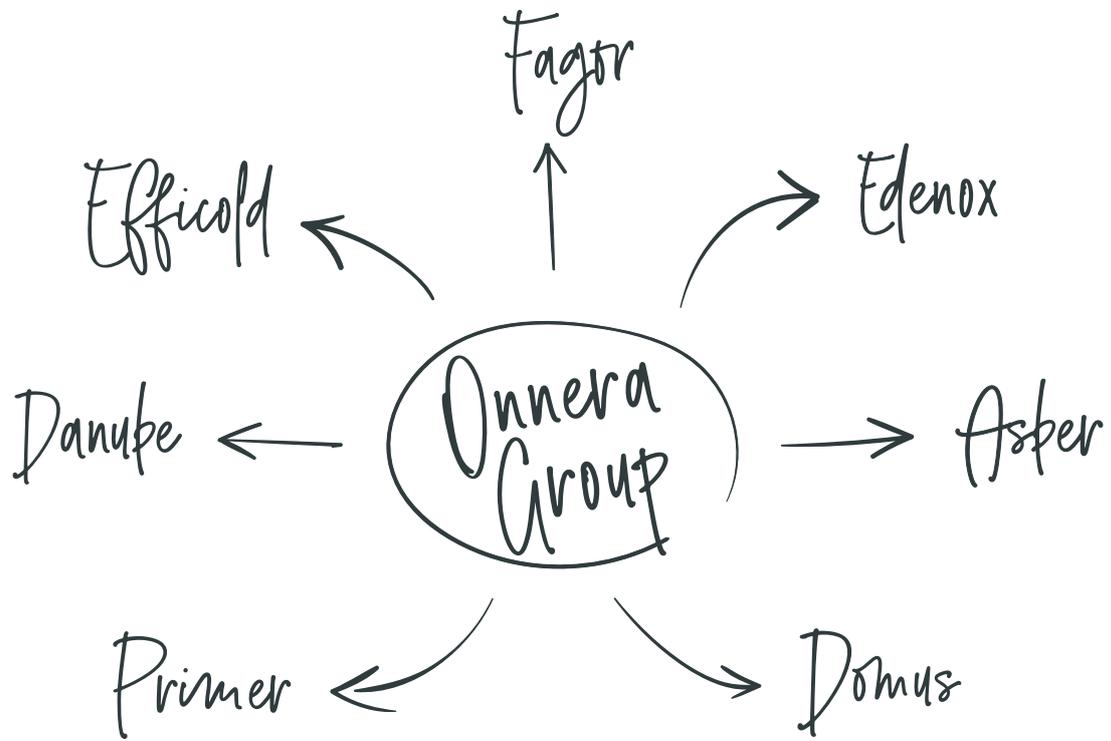
ONNERA GROUP

Estado de información No financiera
2021

ONNERA GROUP

Together in a new era

ONNERA Group es un grupo empresarial internacional dedicado a aportar soluciones de equipamiento para la restauración, la lavandería y las aplicaciones de frío



01

Carta de la presidencia



“ONNERA GROUP es un grupo empresarial internacional”

(102-14)

El 2021 ha sido el año de la recuperación para ONNERA Group, al igual que para gran parte de la economía y de la sociedad. La gran labor realizada durante los periodos más críticos de la pandemia junto con nuestros principales grupos de interés, como lo son los trabajadores, los clientes y los proveedores, ha contribuido en gran medida en acelerar la recuperación y en que hayamos llegado a superar en 2021 las cifras de negocio del año 2019.

A pesar de las dificultades derivadas de la pandemia, que han afectado a prácticamente todas las cadenas de suministro, hemos sido capaces de minimizar las interrupciones en la producción y responder adecuadamente a las necesidades de nuestros clientes, realizando una correcta gestión de nuestra cadena de suministro, ajustando las previsiones y trabajando cercanamente con nuestros proveedores. Aun así, este sigue siendo un punto estratégico en el que hay que seguir trabajando.

El incremento de precios de las materias primas, la electricidad, el gas y por consiguiente el de la mayoría de componentes, hace que la eficiencia de costes industriales sea otro punto estratégico en el que tengamos que trabajar en los próximos años.

ONNERA Group sigue manteniendo su compromiso con la sostenibilidad, una muestra de ello es el Plan Estratégico de Sostenibilidad que se está desarrollando para el periodo 2022-2024, cuyos ejes principales son:

- Atención al cliente y la calidad del producto
- Compromiso ambiental
- Cambio climático
- Compromiso con las personas
- Compromiso con las comunidades y la sociedad
- Gestión cooperativa, ética y responsable
- Innovación

El mayor impacto del negocio de ONNERA Group a nivel ambiental está en el consumo energético y de agua de nuestros productos, es por ello que todos los desarrollos de nuestros productos tienen como objetivo reducir los consumos de electricidad, gas y agua. Ejemplo de ello, los nuevos hornos iKORE que saldrán al mercado en 2022, con 10% menos de consumo de electricidad, agua y gas que la gama anterior de hornos.

ONNERA Group quiere impactar positivamente en su entorno y sobre todo en las personas que trabajan en la organización, garantizando un entorno de trabajo seguro y también la igualdad salarial entre hombres y mujeres. El 10% de nuestros beneficios se destina anualmente a proyectos que impulsan el desarrollo socioeconómico de nuestro entorno.

En ONNERA Group seguiremos realizando el cálculo de la Huella de Carbono en sus tres alcances y nos marcaremos objetivos de reducción de emisiones para los próximos años para contribuir a luchar contra el cambio climático.

Esta es la segunda Memoria de Sostenibilidad, que ayudará, al igual que la anterior, a comunicarnos transparentemente con nuestros grupos de interés.

Jone Urzelai Bengoetxea

Presidente del Consejo Rector de ONNERA Group

02

2021 en cifras



(102-7, 102-10)

277.854.000 € Ventas
(65 % en Europa)

+ de 243 millones €
en Activos

Comercializamos nuestros
productos **en los 5 continentes**

7 plantas de fabricación en
España, Francia, Polonia y
México

2.369 empleados, (64% en
España)

Somos parte del Grupo Fagor y
del Grupo MONDRAGÓN



Estamos avanzando en sostenibilidad

- Estamos ultimando nuestro Plan Estratégico de Sostenibilidad 2022-2024
- Tenemos una apuesta clara por la innovación de productos, procesos y servicios
- Seguimos realizando el **cálculo de la huella de carbono** en sus tres alcances
- 78% de nuestros empleados cuentan con un contrato indefinido
- **Nuestra brecha salarial ha pasado del** del 0,81 en 2020 a 0,83 en 2021.
- 64% de nuestras compras van dirigidas a **proveedores locales**
- **293 proveedores** evaluados en calidad y servicio
- Consolidamos nuestro proyecto Cliente Digital para mejorar el servicio a nuestros clientes
- **+ de 7.900 toneladas** de materia prima renovable, casi un **30%**
- **+ de 95.193 euros** aportados al fondo COFIP del Grupo Fagor

03

Grupo ONNERA:

Apuesta por la innovación y
competitividad



(103-1, 103-2, 103-3)

ONNERA GROUP, UN GRUPO GLOBAL:

ONNERA Group, es un grupo empresarial internacional dedicado a aportar soluciones de equipamiento para la restauración, la lavandería y las aplicaciones de frío.



Comercializa
sus productos en los
5 continentes



Cuenta con **siete**
plantas de fabricación

distribuidas estratégicamente
por el mundo (España, Fran-
cia, Polonia y México)



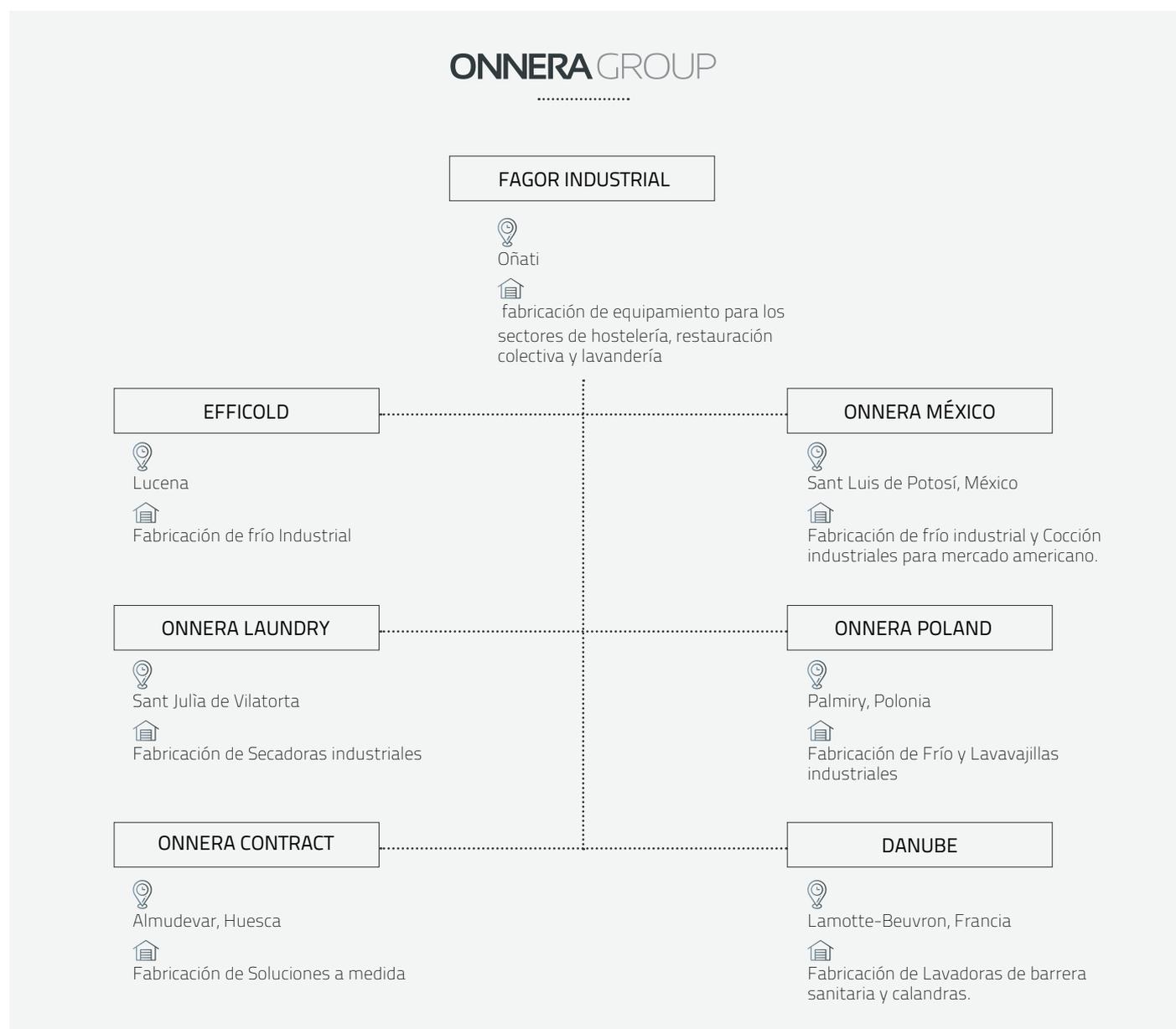
+ de 2.300 profesionales
capaces de ofrecer una
amplia oferta de soluciones
adaptadas a cada mercado.

03. Grupo ONNERA: apuesta por la innovación y competitividad

3.1. MODELO DE NEGOCIO

Fagor Industrial S.Coop. es la planta matriz del Grupo Fagor Industrial, cuya marca comercial es ONNERA Group. En el presente informe nos referiremos al Grupo Fagor Industrial como ONNERA Group.

ONNERA GROUP, como hemos comentado tiene su planta matriz en Oñati y varias filiales fabriles y comerciales en el mundo, con una participación mayor que el 50% en todas ellas y en varias de ellas del 100%. En el siguiente diagrama se han reflejado las plantas fabriles junto con la ubicación y la actividad de cada una:



Integrado en la experiencia cooperativa de MONDRAGÓN, ONNERA Group está comprometido con un futuro mejor. Un futuro donde las marcas que integran el grupo son sinónimo de integridad, compromiso, iniciativa y trabajo en equipo, para caminar juntos hacia una nueva era. Una actitud proactiva para buscar constantemente maneras mejores, más eficientes y sostenibles, que hacen de ONNERA Group un grupo líder internacional.

Ofrecemos productos que responden a las necesidades de aquellos profesionales con quienes compartimos niveles de exigencia y compromiso, de innovación y calidad máximas.

Somos un fabricante líder en equipamiento para hostelería, restauración colectiva y lavandería. Y lo somos tras más 60 años de experiencia ofreciendo una gama integral de productos bajo una misma marca.

Con el objetivo de reforzar las diferentes actividades de ONNERA Group e incrementar las ventas de cada una de ellas, en 2021 se ha dividido el negocio en cinco bloques principales:

- Food Service
- Lavandería
- ONNERA Contract (venta directa)
- Frío comercial
- Asber y Edenox

Cada uno de estos negocios tiene sus propios objetivos y su propio plan estratégico.

Pertenece a un mundo cooperativo:

Formamos parte del Grupo Fagor, un grupo cooperativo industrial formado por 8 cooperativas, una facturación anual superior a 1.000 M€ y más de 10.000 personas trabajadoras a lo largo y ancho del mundo.

El Grupo Fagor ha desarrollado la estrategia de sostenibilidad Fagor 2030, una estrategia que busca impulsar la transformación de las cooperativas para que sigan siendo rentables en un nuevo contexto competitivo cada vez más influenciado por la digitalización y la sostenibilidad. Además de impulsar la transformación de nuestras cooperativas, como miembros fundadores de la red para el desarrollo sostenible Debagoiena 2030, tenemos una fuerte implicación con la sostenibilidad del territorio donde se concentra la mayor parte de nuestra actividad industrial, colaborando con las administraciones locales, la universidad y los agentes sociales en el desarrollo y financiación de diversos proyectos que aspiran a convertir a Debagoiena en un territorio inteligente, inclusivo y climáticamente neutro para

el año 2050. Fagor 2030 supone también la asunción por parte de las cooperativas de Fagor de compromisos explícitos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), concentrando nuestra aportación en los ODS 1, 4, 5, 8, 9, 11, 13 y 16.

Por otra parte, también somos parte del Grupo MONDRAGÓN, la corporación cooperativa más grande del mundo, formada por más de 90 cooperativas, y 140 filiales con presencia en los 5 continentes, organizadas en cuatro áreas de negocio: Finanzas, Industria, Distribución y Conocimiento. El Grupo Mondragón cuenta con su propia universidad y 15 centros de I+D para nutrir de talento a las cooperativas y apoyar sus estrategias de innovación, y es internacionalmente reconocido como modelo de competitividad inclusiva.

En conjunto las cooperativas de Mondragón facturamos más de 11.000 M€ y empleamos a más de 80.000 personas en todo el mundo, de las cuales más del 45% trabajan en el área industrial. En el Grupo Mondragón contamos con diversos mecanismos de intercooperación y solidaridad que nos hacen más resilientes y que van a ser fundamentales para abordar con éxito las transformaciones que vamos a tener que afrontar los próximos años.

3.1.1 Nuestros productos y servicios

(102-2, 416-1)

ONNERA Group es la unión de un amplio abanico de marcas que actúan en tres ámbitos especializados diferentes:

RESTAURACIÓN COLECTIVA: Con nuestra amplia gama de productos de cocción, hornos, lavado de vajilla, lavandería y frío damos respuesta a las necesidades más innovadoras y exigentes de los profesionales de la restauración. En este negocio ONNERA Group dispone de las siguientes marcas: Fagor Professional, Efficold, Edenox y Asber.

LAVANDERÍA: máquinas de lavado, secado y planchado que abarcan modelos de última generación y diseñados tanto para pequeños negocios como para establecimientos más grandes, como hoteles, hospitales, etc. En este negocio ONNERA Group dispone de las siguientes marcas: Fagor Professional, Domus, Primer y Danube.

FRÍO COMERCIAL: contamos con una de las mayores gamas del mercado en aparatos de frío diseñados para enfriar, conservar o exponer alimentos y bebidas. Una gran variedad de soluciones, totalmente personalizables, en cuanto a tamaños, aplicaciones, prestaciones y acabados que desarrollamos en nuestras plantas fabriles. En este negocio ONNERA Group dispone de las siguientes marcas: Fagor Professional, Efficold y Asber.

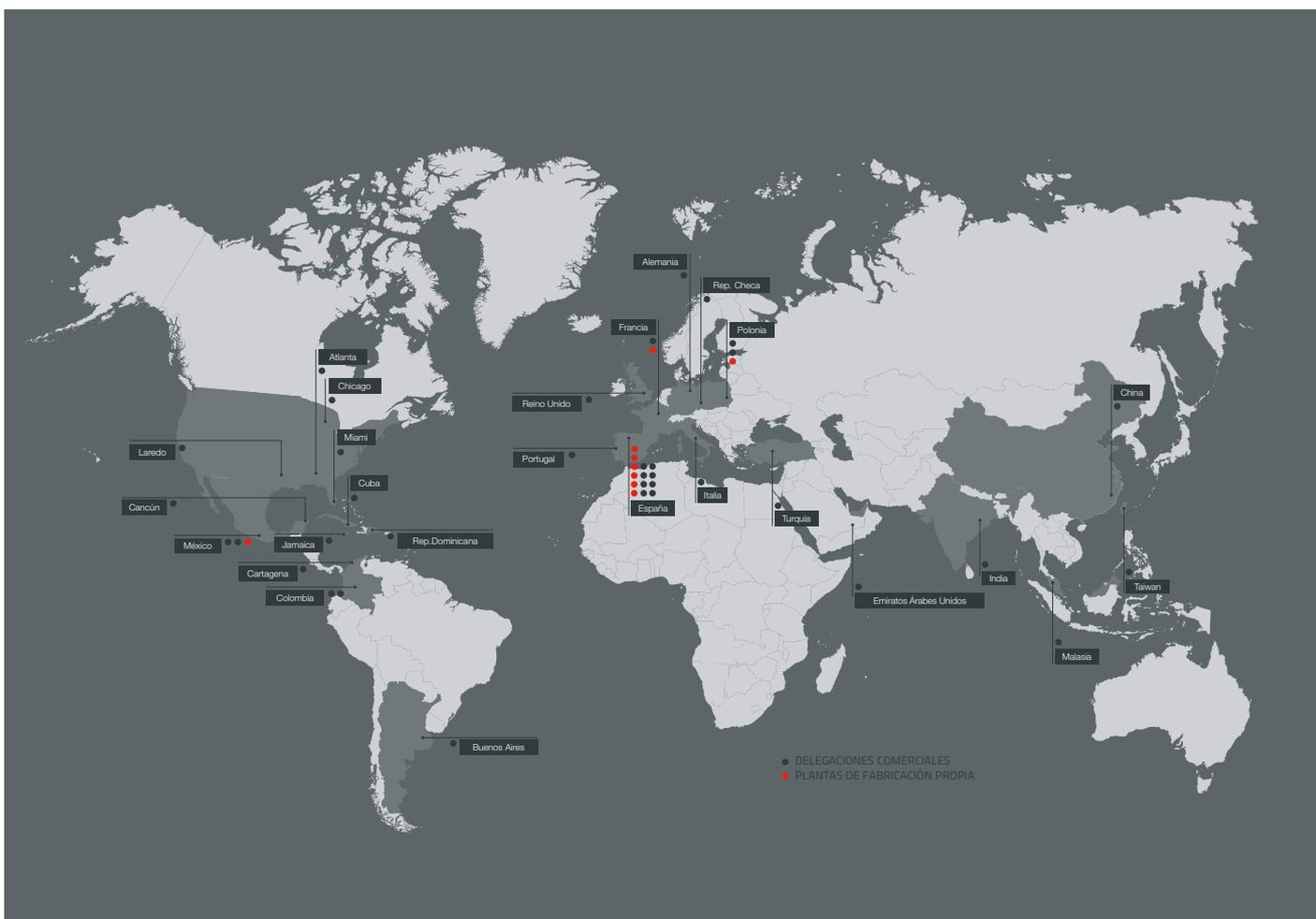
03. Grupo ONNERA: apuesta por la innovación y competitividad

3.1. MODELO DE NEGOCIO

(102-16)

ONNERA Group vende sus productos y servicios en todo el mundo.

En el siguiente mapa se puede ver la localización a nivel mundial de las diferentes plantas fabriles y filiales comerciales del Grupo.



3.2. CULTURA CORPORATIVA

(102-16)

Integrados en la experiencia cooperativa de MONDRAGÓN, queremos ser reconocidos como una empresa en la que:

- Crecemos con nuestros clientes, trabajamos juntos para llegar a las soluciones más eficientes allí donde lo necesiten,
- Actuamos como un equipo de personas responsables e implicadas en un proyecto común,
- Nos comprometemos con la sociedad y su futuro y con el desarrollo de productos energéticamente eficientes y sostenibles.

LOS VALORES DE ONNERA GROUP SON

Integridad.

“La seguridad de acertar”; en ONNERA Group actuamos con integridad, con una relación abierta y transparente que busca construir relaciones duraderas y mutuamente beneficiosas para las personas que componemos el grupo y nuestros clientes y aliados.

Compromiso

“El valor de la palabra”; en ONNERA Group nos comprometemos con el esfuerzo para alcanzar los resultados, con el trabajo bien hecho y con cumplir y hacer cumplir la palabra dada.

Equipo global

“Juntos sumamos más”; ONNERA Group somos un equipo global, escuchamos y sumamos las aportaciones de cada persona, compartimos una visión de Grupo y adoptamos como propias las decisiones que priman el bien común sobre los intereses parciales.

Iniciativa

“la fuerza del primer paso”; en ONNERA Group actuamos con iniciativa y con actitud proactiva para aportar soluciones al cliente de forma ágil, para buscar constantemente maneras mejores de hacer y para construir una empresa cada vez más fuerte.

3.3. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

ONNERA Group realiza un Plan Estratégico cada cuatro años, en el que se marcan las directrices estratégicas para el siguiente cuatrienio.

El Grupo ha dividido su negocio en 5 bloques principales y para el Plan Estratégico 2021-2024 se ha marcado el objetivo de alcanzar 100M€ de ventas en este periodo en cada uno de los bloques:

1. Food Service
2. Lavandería
3. ONNERA Contract (venta directa)
4. Frío comercial
5. Asber y Edenox

Considerando la innovación en producto como principal motor del crecimiento empresarial, nos marcamos como objetivo el realizar una reconversión de nuestros productos, persiguiendo el tener productos punteros en cada uno de los negocios y gamas que comercializamos.

Cada negocio ha desarrollado su propio plan estratégico y se han definido sus retos, objetivos y acciones para alcanzarlos. Los principales retos compartidos son:

- Rentabilidad de negocio
- Calidad de producto y servicio
- Transformación digital
- Atracción del talento
- Sostenibilidad

La inclusión de la sostenibilidad en nuestro plan estratégico se estuvo trabajando dentro de un proyecto promovido por el Grupo MONDRAGÓN para definir las estrategias de sostenibilidad de las cooperativas. Durante 2022 culminaremos nuestro Plan Estratégico de Sostenibilidad para todo el grupo, definiendo el plan de acciones y los KPI necesarios para hacer su seguimiento.

03.

Grupo ONNERA: apuesta por la innovación y competitividad

3.4. TENDENCIAS Y RIESGOS

(102-15)

Se han identificado las principales tendencias en el mercado global, que van a ser factores clave en el negocio del equipamiento de hostelería y lavandería industrial:

- La nueva normalidad post pandemia Covid-19:
 - La salud y la higiene se han convertido en temas clave para todo tipo de clientes
 - La facilidad de limpieza de las máquinas es cada vez más relevante
 - Los negocios de hostelería y lavandería requieren soluciones flexibles debido a las situaciones cambiantes que se están dando en el sector.
- Cambio climático:
 - El cambio climático y la escasez de recursos como el agua, la electricidad y los combustibles, han generado que la sostenibilidad sea un factor clave en todas las empresas y en la sociedad en general.
- Digitalización:
 - Las restricciones de movimiento que se han dado durante la pandemia han cambiado la forma global de trabajar y relacionarnos con todos los grupos de interés. Se ha acentuado la necesidad ofrecer productos y servicios conectables.

Los principales riesgos que hemos identificado para los negocios de ONNERA Group en aspectos relacionados con temas económicos, sociales y ambientales son:

- Riesgos de seguridad y salud derivados del Covid-19. En marzo de 2020 se creó un comité para desarrollar un protocolo Covid-19 y para gestionar los riesgos y acciones preventivas relacionadas con la pandemia. Durante todo el 2021 se ha mantenido el comité con reuniones semanales en las que se ha ido analizando la evolución de los datos y se ha ido ampliando o reduciendo las medidas de seguridad en consonancia con los datos.
- El incremento de costes y escasez de materia prima que se está dando en el mercado global pone en riesgo la estabilidad de nuestra cadena de suministro y afecta directamente al coste de nuestros productos. Esto requiere un esfuerzo constante por parte de nuestros departamentos de compras y aco-

pios, monitorizando en todo momento la situación del stock y la situación de los pedidos pendientes de entregar, para gestionar envíos urgentes en caso necesario o para encontrar alternativas de calidad para las materias primas y componentes que puedan faltar.

- Riesgos relacionados con el producto. La mayoría de productos que fabrica y vende ONNERA Group están sujetos a normas y regulaciones, debido a que el incumplimiento de los mismos podría derivar en daños y personales y materiales. ONNERA Group asegura la seguridad de sus productos y reduce estos riesgos realizando el desarrollo y lanzamiento de los nuevos productos siguiendo un procedimiento establecido para ello, realizando las pruebas de laboratorio necesarias, y siguiendo las normas que afectan a cada familia de producto. Además, muchos de los productos se certifican a través de laboratorios externos.
- Regulaciones relacionadas con los impactos ambientales. Las propias exigencias del mercado y las nuevas regulaciones serán cada vez más exigentes con el objetivo de minimizar los impactos ambientales de las organizaciones y sus productos. Actualmente tres de las plantas fabriles de ONNERA Group tienen la certificación ISO 14001 y la reducción de consumos de electricidad, gas y agua es un factor crítico en todos los lanzamientos de nuevos productos.
- Los riesgos relacionados con la ciberseguridad. Los ataques cibernéticos se están incrementando a nivel global y una intrusión en este nivel podría paralizar los procesos de fabricación y todos los sistemas de IT, repercutiendo seriamente a nivel financiero. El Grupo Fagor tiene establecidos unos protocolos de ciberseguridad por los que se vela continuamente desde el departamento de IT.

3.5. COMPROMISOS CON LOS ODS

Fagor se creó hace 60 años, para dar respuesta a varias necesidades del entorno. Los retos de la sociedad también son nuestros retos y por eso trabajamos en conjunto con el resto de las cooperativas, agentes sociales y administraciones públicas para dar respuesta a los retos a los que nos ha enfrentado el siglo XXI.

Siendo la estrategia de Responsabilidad Social uno de los ejes principales de nuestra cooperativa, el influir en las comunidades en las que está presente nuestro negocio es una de nuestras prioridades, tanto mediante la participación de nuestros trabajadores, como participando como entidad.

Hemos hecho nuestras las necesidades globales actuales participando en el proyecto de inserción de Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en las cooperativas. Se está analizando cómo contribuye el Grupo MONDRAGÓN a los ODS, comparando los ODS con los valores del grupo. De esta forma, se está trabajando en el compromiso de alinear los retos mundiales a los retos locales:



03.

Grupo ONNERA: apuesta por la innovación y competitividad

3.6. CONFIANZA Y PROXIMIDAD CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

(102-40, 102-42)

Los grupos de interés identificados en ONNERA Group son:

- Trabajadores
- Clientes
- Proveedores
- Administración
- Contratas
- Grupo Fagor / Corporación Mondragón
- Servicio de prevención mancomunado
- Centros educativos
- Centros tecnológicos
- Entorno (vecinos y municipio)

La base para identificar y seleccionar a los grupos de interés que participan en el análisis de materialidad se obtiene en una reunión participativa del Consejo de Dirección junto con el Presidente.

De todos los grupos de interés identificados, se seleccionaron aquellos que en nuestra opinión tienen mayor impacto en la organización:

- Trabajadores
- Clientes de venta distribución
- Clientes de venta directa
- Proveedores
- Agentes sociales (incluye centros educativos y centros tecnológicos)
- Administración pública

El enfoque para la organización de los grupos de interés:

- Participación de los trabajadores en la gestión de la empresa: participación continua; los socios elegidos en la Asamblea general son parte activa del Consejo Rector y del Consejo Social. Los miembros del Consejo Rector, junto con el presidente, son durante cuatro años miembros de la parte ejecutiva de la organización. Los miembros del Consejo Social hacen un des cargo mensual a sus representados con los temas relevantes tratados en el Consejo Social y los trabajadores pueden realizar sus aportaciones. Además, cada cuatro años se realiza una Encuesta de Cultura Organizacional, mediante la cual se recoge el sentir de los trabajadores respecto a diferentes ámbitos de la organización y su gestión.
- Clientes: hay una relación constante y cercana con los clientes por parte de nuestra red comercial, y se acude a diferentes ferias del sector para consolidar las relaciones con nuestros clientes, así como para crear nuevas oportunidades de negocio. Además, para medir de una forma objetiva su satisfacción respecto a nuestra organización, y nuestros productos y servi-

cios, se realiza una encuesta de satisfacción de clientes cada dos años. La última encuesta se realizó en 2019. Debido a la crítica situación vivida por el sector de la hostelería durante la pandemia, se decidió no realizar la encuesta en 2021 y la siguiente se realizará en 2022.

- Proveedores y subcontratas: hay una relación continua por parte del departamento de compras y acopios. Su participación en el análisis de materialidad se ha realizado mediante encuestas que se les han enviado a los proveedores más significativos.
- Centros educativos y centros tecnológicos: participamos en proyectos concretos según haya necesidades por ambas partes. En el análisis de materialidad han participado también mediante encuestas.
- Grupo Fagor y la Corporación Mondragón: hay una relación continua que se materializa mediante diferentes comités que tienen definidas unas reuniones periódicas.
- Administración: cuando hay alguna necesidad por alguna de las dos partes.

La organización recoge preocupaciones o insatisfacciones principalmente de dos grupos de interés; los trabajadores y los clientes:

- Las insatisfacciones de los trabajadores se intentan gestionar desde el Consejo Social, dando respuesta en la siguiente reunión a las dudas o insatisfacciones que se recogieron en la anterior. Para ello, si hace falta acuden los miembros del Consejo de Dirección que correspondan dependiendo del tema a tratar.
- Respecto a los clientes, aparte de la encuesta de satisfacción de clientes que nos puede dar la foto de un momento, tenemos un sistema de recogida de reclamaciones en nuestra intranet, en las que nuestros técnicos graban reclamaciones de producto, documentación o servicio. Esas reclamaciones pasan por un proceso de validación (para contrastar si se dispone de suficiente información o hay que solicitar más datos) y una vez que se validan, llegan al equipo de solución correspondiente. Mensualmente y por cada unidad de negocio, se hace un seguimiento de todas las reclamaciones y de las acciones correspondientes. Una vez realizadas las acciones, se cierran las reclamaciones y se envía una respuesta con toda la información sobre las acciones realizadas a la persona que abrió la reclamación.
- A nivel de trabajadores las reclamaciones suelen estar sobre todo relacionadas con temas sociales y por parte de los clientes suelen ser reclamaciones sobre todo de producto (fallos puntuales detectados en el producto o servicio entregado).

3.7. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

(102-21, 102-31, 102-43, 102-44, 102-47)

Para el proceso de actualización de la materialidad de ONNERA Group, en 2021 se ha realizado una revisión del ejercicio que se llevó a cabo a mediados de 2020 y se han valorado las distintas tendencias en materia de sostenibilidad para el 2021; temas que han cobrado mayor relevancia fruto de los cambios en el entorno mundial ocurridos durante el último año.

La actualización y los ajustes del análisis de materialidad de ONNERA Group en 2021 se han realizado siguiendo la metodología desarrollada por el Global Reporting Initiative (GRI).

La identificación de las tendencias y la actualización de los aspectos materiales, se plantea a través de las siguientes tres fases:

Fase 1: identificación; considerando los impactos de las acciones o actividades de ONNERA Group sobre sus grupos de interés.

- Fuentes internas:

- Alineamientos Corporación MONDRAGÓN en materia de sostenibilidad
- Plan estratégico de sostenibilidad Grupo Fagor
- Resultados de encuestas a clientes, empleados, etc.
- Resultados de anteriores análisis de materialidad

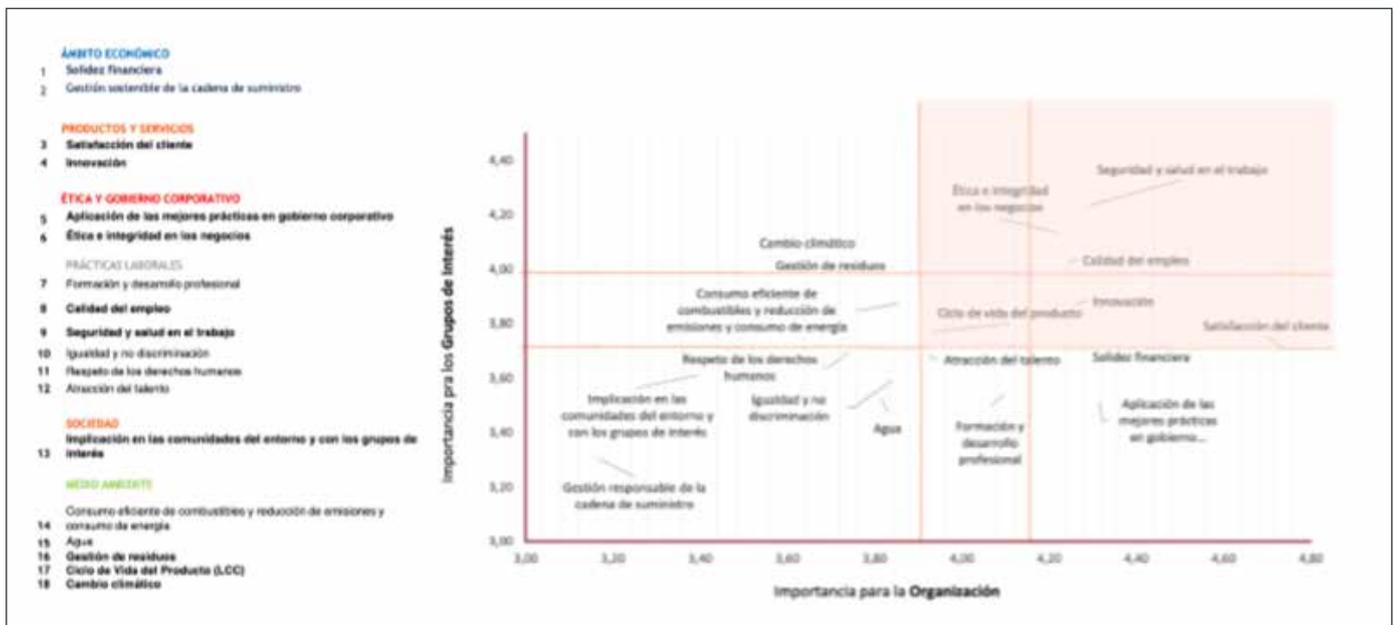
- Fuentes externas:

- Listado de Temas GRI Standards
- Estándares internacionales y sectoriales en sostenibilidad
- Pacto Mundial
- Objetivos del Desarrollo Sostenible de Las Naciones Unidas
- Directiva Europea de Información no financiera/Ley 11/2018 sobre información no financiera y diversidad

En esta fase se estableció un grado de importancia para cada uno de los grupos de interés, así como un análisis de tendencias.

Fase 2: La priorización de los asuntos materiales identificados vienen determinados por la relevancia y la probabilidad de impacto que esos asuntos tienen sobre ONNERA Group que a su vez está relacionado con la capacidad de gestionar las expectativas de los grupos de interés y la creación de valor. La priorización se ha realizado desde una doble perspectiva, interna y externa, a través de la consulta a los grupos de interés mediante encuestas.

Fase 3: validación; representación razonable y equilibrada del desempeño de la organización en materia de sostenibilidad, tanto de sus impactos negativos como positivos.



03.

Grupo ONNERA: apuesta por la innovación y competitividad

3.7. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

TEMAS MATERIALES DE ONNERA GROUP



Economicos - Gobernanza

- Sólidez financiera (GRI 201)
- Aplicación de las mejores prácticas en gobierno corporativo (NO GRI)
- Ética e integridad en los negocios. (GRI 205/206)
- Productos y servicios.
- Satisfacción del cliente (GRI 416)
- Innovación (NO GRI)



Ambientales

- Gestión de residuos (GRI 306)
- Ciclo de vida del producto (GRI 201/305)
- Cambio climático (GRI 201/305)



Sociales

- Calidad de empleo (GRI 401)
- Seguridad y salud en el trabajo (GRI 403)
- Implicación en las comunidades del entorno y con los grupos de interés (GRI 413)

3.8. INNOVACIÓN Y DESARROLLO

(102-12, 103-1, 103-2, 103-3)

ONNERA Group realiza una apuesta clara por la innovación que se refleja en el 2,45% de su facturación que se destina a I+D+i.

La innovación la trabajamos en diferentes ámbitos:

- Producto: se detectan oportunidades desde diferentes fuentes como clientes, centros tecnológico y centros educativos, que luego pasan a ser analizados en el Comité Producto Mercado de cada unidad de negocio. Las oportunidades validadas pasan por todo el Proceso de Lanzamiento de Nuevos Productos hasta que se lanzan los productos al mercado.
- Servicios: los departamentos de Transformación Digital, Electrónica y Producto están enfocando sus esfuerzos en los proyectos de digitalización del servicio y la conectividad de las máquinas.
- Procesos: la innovación en procesos lo orientamos hacia la mejora de la calidad de los productos y de la productividad mediante la adquisición de tecnología puntera y la digitalización de las plantas fabriles.

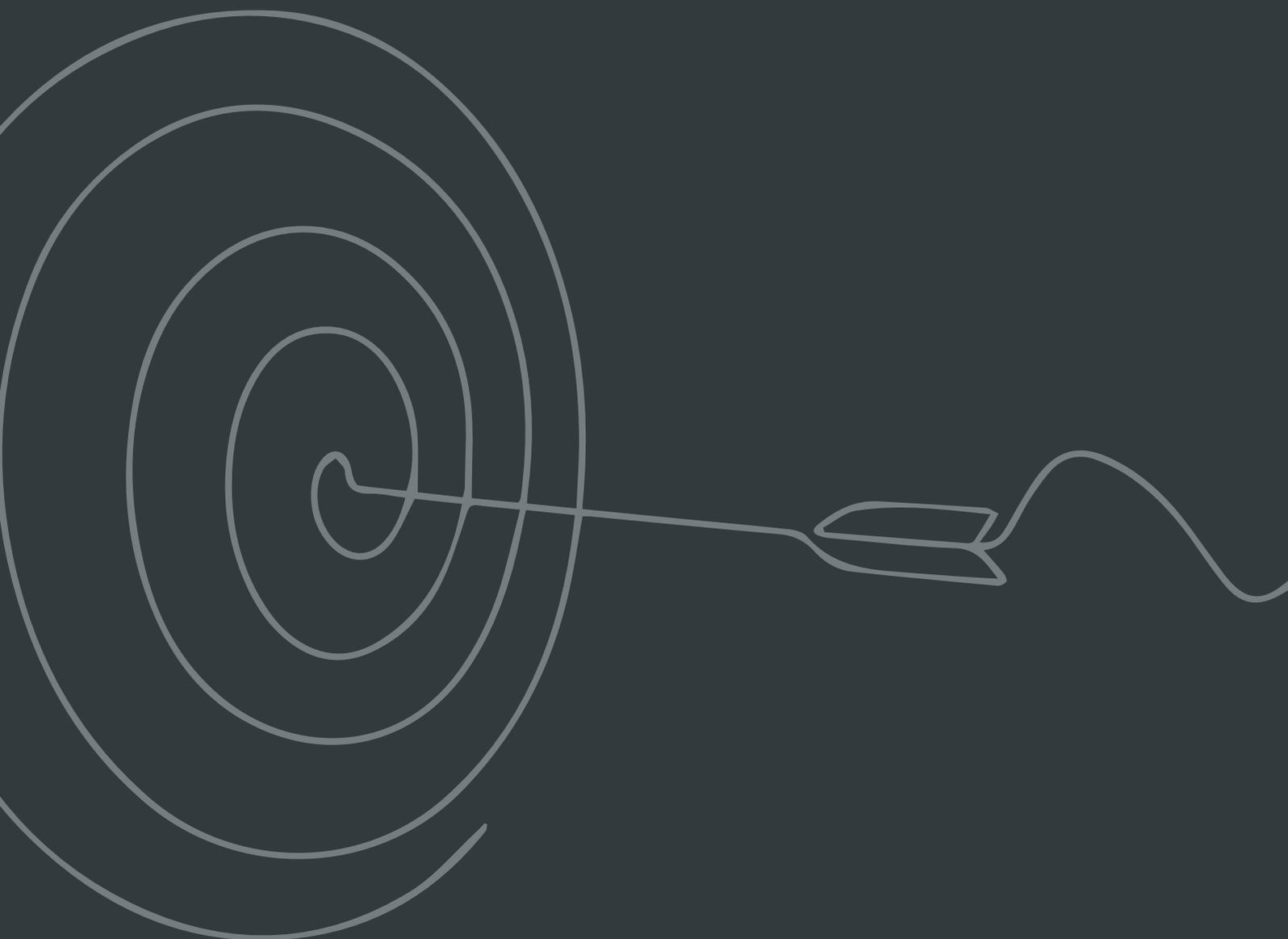
Se colabora con varios centros tecnológicos y educativos para realizar nuevos desarrollos, y a su vez, atraer personal con talento para incorporar a nuestra organización. Estas serían algunas de las colaboraciones realizadas durante 2021:

- Se está colaborando con Ikerlan en el diseño de una plataforma de conectividad flexible que nos permita conectar a la IoT máquinas de diferentes familias con una misma solución.
- Se elaboran acuerdos con diferentes universidades como Mondragón Unibertsitatea y centros de formación profesional para que sus estudiantes puedan realizar su proyectos fin de carrera o las prácticas en nuestra organización.
- Colaboración con el Basque Culinary Center para testear y mejorar el aspecto culinario de nuestros productos.

A nivel de procesos y servicios, los requisitos de innovación suelen venir de la mano de la necesidad de conseguir una mejor calidad en nuestros productos o también de la oportunidad de mejorar la eficiencia de nuestros procesos fabriles. ONNERA Group está en contacto con proveedores punteros de los sectores de transformación de chapa y tecnologías de soldadura. Se ha colaborado con diferentes proveedores para poder realizar desarrollos especiales para ONNERA Group con el fin de mejorar la calidad y eficiencia de nuestros procesos fabriles y productos.

04

Governanza:
Arraigo al territorio



La nuestra **es una experiencia que extendió la democracia al ámbito de la empresa**, que actúa según el principio de un socio un voto. Nuestros socios trabajadores participan en la propiedad, distribución de beneficios y gestión.

Estamos desarrollando un modelo cooperativo de gobernanza comprometido con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y nuestro máximo órgano son las Asambleas Generales, donde tomamos todas las decisiones importantes que determinan nuestro futuro.

4.1. ESTRUCTURA DE GOBIERNO

Fagor Industrial, matriz de ONNERA Group, es una sociedad cooperativa perteneciente al Grupo MONDRAGÓN, por lo que el máximo órgano de gobierno es el Consejo Rector, que normalmente sigue y aprueba las directrices marcadas por el Consejo de Dirección del Grupo.

ASAMBLEA GENERAL

El órgano supremo de la cooperativa es la Asamblea General, en la que participan y pueden expresar su opinión todos los socios. La Asamblea General es el órgano social constituido por los socios para deliberar y tomar acuerdos en las materias de su competencia. Cualquier socio elegido por la Asamblea general puede llegar a formar parte del Consejo Rector.

CONSEJO RECTOR

La Asamblea General elige al Consejo Rector, órgano de gobierno y representación de la cooperativa. El Consejo Rector cuenta con un Presidente, que también es elegido en la Asamblea General y los miembros de ese Consejo son renovados cada 4 años en la Asamblea General.

El Consejo Rector es el órgano colegiado al que corresponde, en exclusiva, la gestión y representación de la Cooperativa, ejerciendo además todas las facultades que no están expresamente reservadas por la ley, los estatutos u otros órganos sociales. Los socios, cuando votan para elegir a los miembros del Consejo Rector, tienen en cuenta las capacidades, la trayectoria o la experiencia de la persona a la que votan.

El Consejo Rector está compuesto por: un Presidente, un Vicepresidente (asumiría las labores del presidente en su ausencia), un secretario y cinco vocales. El voto de cada uno de ellos tiene el mismo valor, salvo en caso de empatar en una votación, en

cuyo caso el voto del Presidente contaría el doble. En 2021, el Consejo Rector está compuesto por 5 hombres y 3 mujeres (entre ellas el Presidente).

El Consejo Rector está trabajando en un proyecto de redefinición de nuestro modelo de gobernanza y para ello ha recibido varias sesiones de formación por parte del departamento de Gestión Social de la Corporación Mondragón. Mediante este modelo en el que se está trabajando se están revisando y redefiniendo las funciones y relaciones entre los diferentes órganos de la cooperativa (Consejo Rector, Consejo de Dirección y Consejo Social). El objetivo es desarrollar relaciones de confianza y corresponsabilidad entre órganos.



04.

Gobernanza: Arraigo al territorio

4.1. ESTRUCTURA DE GOBIERNO**CONSEJO DE DIRECCIÓN**

El Consejo de Dirección coordina las funciones del equipo directivo y asesora al Consejo Rector. El Consejo de Dirección cuenta con un gerente y varios miembros directivos. El gerente es elegido por el Consejo Rector, y junto con el Presidente debe liderar el proyecto cooperativo basándose en la excelencia empresarial y los Principios Cooperativos.

El desempeño del Consejo Rector y del Consejo de Dirección se evalúa anualmente en la Asamblea General. En dicha asamblea, se somete a votación la aprobación o no de la gestión del año anterior y también se vota si se aprueba el Plan de Gestión presentado para el año presente.

CONSEJO SOCIAL

El Consejo Social representa el colectivo de socios ante las instancias internas de la cooperativa. Es el órgano de participación e información de los socios. El número de miembros se establece en base al número de socios de la cooperativa. El Consejo Social se define como el órgano de participación permanente de la comunidad de trabajo en la administración de la Cooperativa. Tiene la naturaleza de representar a los socios trabajadores, siendo el portavoz de sus aspiraciones.

Las funciones básicas son las de información, asesoramiento y consulta y, además, ejerce las funciones de negociación y control social.

La vía normal para trasladar las preocupaciones críticas al Consejo Rector o al Consejo de Dirección es mediante los consejos (charla informativa mensual que da cada representante del Consejo social a sus representados), que luego el representante social correspondiente llevará al Consejo Social.

De todas formas, para casos críticos, tanto los miembros del Consejo Rector como el propio Presidente están accesibles para atender a cualquier socio.

El Pleno del Consejo Social lo constituyen 16 consejeros: son los consejeros las personas que representan a un colectivo determinado, tanto socios como trabajadores. Recogen las peticiones, sugerencias e inquietudes del colectivo que representan y se reúnen una vez al mes para tratar estas consultas. A continuación, organizan los consejos, foros donde se reúnen con todos sus representados, y trasladan las respuestas, acuerdos y compromisos asumidos en el Pleno del Consejo Social.

En el Consejo Social hay una comisión, la permanente, compuesta por 5 socios, cuya labor es la de coordinar la labor del Consejo Social, proponiendo, recogiendo y transmitiendo temas e información.

Esta es la forma que tenemos de proceder en el diálogo social dentro de la Cooperativa ubicada en la matriz de Oñati, de forma que los socios trabajadores de la provincia de Guipúzcoa quedan excluidos de la aplicación del Convenio del metal de Guipúzcoa que sí aplica a los trabajadores contratados. Además, teniendo en cuenta las provincias en las que ONNERA Group tiene

presencia dentro del territorio español, bien con presencia en planta o con presencia en delegación comercial, los convenios colectivos de aplicación de nuestro sector, aparte del de Guipúzcoa, son: Madrid, Sevilla, Valencia, Tenerife, Las Palmas, Huesca, Barcelona y Córdoba.

OTRAS COMISIONES

La Comisión de Vigilancia vela por el correcto cumplimiento de los aspectos contables y de aquellos otros que exijan su consideración. Su objetivo principal es revisar las cuentas anuales y emitir un informe preceptivo sobre las mismas y sobre la propuesta de distribución de excedentes o de imputación de pérdidas.

Los comités responsables de la toma de decisiones sobre temas económicos, ambientales y sociales, son: el Consejo Rector y el Consejo de Dirección. Siendo El Consejo Rector el que delega la autoridad para temas económicos a la dirección financiera y para los temas ambientales a la dirección industrial. En cuanto a los temas sociales, el propio Consejo Rector suele llevar la responsabilidad, siempre apoyándose en el departamento de dirección de personas y contando también con la opinión del Consejo de Dirección para temas relevantes o de impacto.

Los altos ejecutivos y el Consejo Rector son los que desarrollan, aprueban y hacen seguimiento de los objetivos de la organización. También son los que declaran la misión y los valores de la organización, las estrategias, las políticas y los objetivos relacionados con temas económicos, sociales y ambientales. Para ello, todos los miembros del Consejo Rector reciben una formación específica en temas económicos y sociales cuando entran a ser miembros del órgano.

4.2.**MODELO COOPERATIVO**

(102-18, 102-19, 102-22, 102-23, 102-24, 102-26, 102-33)

El modelo cooperativo, desde la definición y manifestación de los principios básicos que inspiran nuestra comunidad de trabajo, persigue satisfacer las aspiraciones humanas y sociales de nuestros miembros mediante la consecución de una rentable y sólida estructura empresarial, y poner la cooperación al servicio de la persona, en solidaridad con el mundo y el entorno al que pertenecemos.

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

Junto a la educación y el desarrollo cooperativo, estos principios cooperativos, aportan pautas de comportamiento a las personas de nuestra organización, para poner en práctica los valores de la Cooperativa. Personas que construyen un proyecto compartido.

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

4.3. COMPLIANCE Y ÉTICA EMPRESARIAL

(102-17, 205-1)

En 2021, ONNERA Group ha seguido trabajando en el desarrollo de un sistema de Compliance para aplicarlo primero en la planta matriz y una vez puesto en funcionamiento extenderlo al resto de filiales. A final de 2021 se puso en marcha el canal de denuncias, pero en 2022 se terminará con el proyecto en la planta matriz.

Efficold ya ha implantado un sistema de compliance, que cuando se diseñe el corporativo se adaptará a las directrices generales. Por su parte, ONNERA México y ONNERA Laundry Barcelona también disponen de un código de conducta. Todos los trabajadores de estas plantas son conocedores de estas políticas. Asimismo, todos los empleados de Efficold, ONNERA México y Onnera Laundry Barcelona han sido informados respecto a los sistemas y políticas de anticorrupción implantados.

Cualquier trabajador de Fagor industrial puede informar sobre preocupaciones éticas a través de comunicación a su representante social para que dé traslado, si es necesario, al Consejo Social, al Consejo Rector o incluso al propio Presidente. El canal de denuncias se abrió a final de año 2021 y no se ha recibido ninguna denuncia hasta la fecha.

Este canal es el que se debe utilizar también para canalizar las posibles denuncias de sobre las cuestiones relacionadas con la corrupción y el soborno y en 2021 tampoco se ha recibido ninguna denuncia al respecto.

Hasta el momento no se ha realizado ninguna formación a nivel corporativo relacionado con el compliance.

4.4. DERECHOS HUMANOS

(412-1)

La forma jurídica de cooperativa, como lo es Fagor Industrial S.Coop., es un desarrollo ambicioso de los principios de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en concreto que todos los seres humanos son iguales en dignidad y derechos.

ONNERA Group por principio rechaza realizar trabajos forzados, trabajo infantil y cualquier tipo de discriminación y cumple con los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. Las personas que trabajan en la empresa son socios y socias con los mismos derechos y obligaciones, independientemente de sus conocimientos o su situación jerárquica. Todos participan en los riesgos y beneficios de la actividad empresarial.

En nuestro ámbito de actuación no detectamos riesgos relevantes relacionados con el incumplimiento de los Derechos Humanos. Al no detectarse riesgos relevantes en este ámbito, tampoco se ha visto necesario aplicar procedimientos de diligencia debida en materia de Derechos Humanos. En 2021, al igual que en 2020, no se han recogido denuncias por casos de vulneración de Derechos Humanos en ONNERA Group.

El riesgo que pudiera ser más significativo sería el de acoso en el trabajo, sin incidencias en nuestro caso, pero con un efecto relevante en las personas en caso de que se diera. En Fagor Industrial tenemos definido el procedimiento "PRO53 Resolución Interna de Conflictos", cuyo objetivo es establecer las actuaciones necesarias para dar cauce a las denuncias o reclamaciones por conductas de acoso en el trabajo.

ONNERA México incluye un apartado específico en su código de conducta sobre el acoso en el trabajo y el acoso sexual en el trabajo.

Con el proyecto de implantación del sistema Compliance, se desarrollará un código de conducta para todo ONNERA Group en el que se recogerá un apartado específico sobre los Derechos Humanos.

05

Cientes:
Productos responsables
y de calidad



ONNERA GROUP OFRECE SUS PRODUCTOS Y SERVICIOS MEDIANTE DOS TIPOS DE CLIENTES:

Venta DISTRIBUCIÓN:

clientes distribuidores que disponen de red comercial y red de servicios propios para realizar la venta y proveer de una atención post-venta integral a los usuarios finales.

Venta DIRECTA:

ONNERA Contract es líder en soluciones de cocinas y lavanderías profesionales para hostelería y colectividades. Capaz de ocuparse de todas las fases del proyecto, desde el diseño y la ingeniería, a la logística, la instalación, la puesta en marcha y el mantenimiento. Desde venta directa se accede a los siguientes sectores: hoteles, caterings, servicios sociosanitarios (hospitales, residencias, clínicas), hostelería, restaurantes y supermercados. A estos usuarios podemos llegar directamente o mediante diferentes canales como: constructoras, fondos de inversión, prescriptores, etc.

5.1. CALIDAD Y SEGURIDAD DE LOS PRODUCTOS

(102-6)

La seguridad de los productos fabricados en ONNERA Group está avalada por las certificaciones requeridas para su venta en cada país de destino.

Nuestros laboratorios están acreditados para realizar certificaciones de acuerdo a las normas que regulan los productos según los mercados a los que van dirigidos. Para atender a las crecientes exigencias de certificación de los diferentes países, también se trabaja con varios laboratorios externos.

ONNERA Group cumple con los requerimientos a nivel de etiquetados y documentación que exige cada certificado, y actualmente no existe ninguna no conformidad al respecto.

El desarrollo y lanzamiento de nuevos productos al mercado con garantía de calidad, se realiza siempre siguiendo el procedimiento de lanzamiento de nuevos productos, en el que se establecen todos los hitos de pruebas de laboratorio, preseries y periodos de observación a realizar en el mercado para poder lanzar al mercado.

05.

Cientes: productos responsables y de calidad

5.2. SALUD Y SEGURIDAD

La relación con los clientes es clave para nuestro negocio y por eso nuestra red comercial mantiene una relación estrecha y constante con ellos. Son relaciones consolidadas en el tiempo ofreciendo unos buenos servicios preventa y postventa, realizando visitas periódicas y dando formaciones técnicas y comerciales. El 2021 no ha sido un año normal por las restricciones derivadas de la pandemia, pero se han podido celebrar algunos eventos como la Feria Host de Milán, feria líder en el sector de Food Service. ONNERA Group estuvo presente en dicha feria con un amplio stand al que pudieron acudir nuestros clientes de todo el mundo.

La satisfacción de los clientes es un factor que está permanentemente en nuestro foco. La medición y gestión de esa satisfacción se realiza mediante dos vías:

- Nuestra red comercial y técnica está en contacto permanente con nuestros clientes y recogen su sentir respecto a nuestros productos y servicios. Tanto los comerciales como los técnicos pueden trasladar las quejas e inquietudes de nuestros clientes a la organización por medio del sistema de gestión de reclamaciones o también trasladando las necesidades de nuevos productos o servicios al Comité Producto Mercado, que es donde se coordinan todos los lanzamientos de producto.
- Encuesta bianual de satisfacción de clientes; se pregunta a una muestra amplia de nuestros clientes, sobre 20 factores diferentes, como pueden ser la fiabilidad de nuestros productos, el trato comercial o los servicios preventa y postventa. Se elabora un informe con las conclusiones de todas las respuestas y se elabora un plan de acciones.

En 2019 se realizó la última Encuesta de Satisfacción de Clientes y al tener establecida una periodicidad bianual para la encuesta, correspondía hacerla de nuevo en 2021. Debido a la pandemia y a la dura situación que ha sufrido el sector de la hostelería y creyendo que ello podría distorsionar el resultado de las mismas, se decidió postponerla a finales de 2022, esperando que la situación se haya normalizado para entonces.

Las reclamaciones de producto, servicio y documentación se gestionan internamente mediante el sistema de gestión de reclamaciones de la intranet de ONNERA Group. Se recogen y clasifican todas las reclamaciones con sus informes y el resto de documentos necesarios. Las reclamaciones son analizadas individualmente y se les hace seguimiento en las reuniones de

reclamaciones mensuales que se realizan por cada unidad de negocio. En dichas reuniones se plantean acciones preventivas para cada reclamación y una vez cerrada la reclamación, se le envía la información de acciones realizadas a la persona que grabó la reclamación, para que pueda trasladar la solución al cliente.

La gestión de la calidad realizada se ve reflejada en la evolución positiva del porcentaje de reclamaciones recibidas respecto a ventas:

| % Reclamaciones sobre ventas | |
|------------------------------|-------|
| 2019 | 0,54% |
| 2020 | 0,55% |
| 2021 | 0,44% |

El seguimiento que se realiza a todas las reclamaciones y a las acciones correctivas y preventivas que se plantean para cada una de ellas, deriva en una mejora constante de nuestro producto y eso se ve reflejado en la bajada del % de reclamaciones respecto a 2019. En 2020 fue ligeramente superior al de 2019 debido sobre todo al descenso de las ventas, porque el número de reclamaciones fue 29% inferior al de 2019.

5.3. TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERSEGURIDAD

Es una prioridad de ONNERA Group, y más aún con la situación generada por la pandemia, poder ofrecer un servicio integral y de calidad a todos nuestros clientes, y para ello es clave la estrategia de transformación digital en la que se está trabajando en los últimos años. Las áreas que ya se han desarrollado dentro del proyecto de Cliente Digital son las siguientes:

- Crear y grabar ofertas en nuestro sistema
- Pasar esas ofertas a pedidos en firme
- Grabar pedidos de repuestos
- Tener asistencia técnica en remoto mediante herramientas digitales de última generación

Actualmente se está terminando el proyecto para conectar nuestras máquinas a la IoT. Esta opción permitirá a los clientes controlar sus equipos en remoto, recibir avisos y notificaciones, y crear recetas entre otras muchas opciones. Este hito es clave para el crecimiento del negocio, sobre todo en el área de lavandería.

La ciberseguridad es otro aspecto clave sobre el que el departamento de IT de ONNERA Group está trabajando de forma continua, actualizando los protocolos para evitar al máximo posible las intrusiones a nuestro sistema informático.

5.4. COMUNICACIÓN Y RELACIÓN CON LOS CLIENTES

Cada marca de ONNERA Group realiza su propio plan de comunicación para los diferentes grupos de interés. Dentro de esos planes de comunicación se encuentra el mantenimiento y monitorización de las páginas web, y sobre todo la realización de campañas y comunicaciones a través de las redes sociales como LinkedIn, Facebook e Instagram.

Cada una de las marcas tiene su propia página web y sus perfiles en redes sociales desde los que se lanzan diferentes tipos de mensajes a los grupos de interés. Aquí varios ejemplos de publicaciones realizadas por las diferentes marcas:



Las comunicaciones más relacionadas con los catálogos de productos y la parte técnica de los productos se realizan mediante newsletters enviados vía correo electrónico a personal interno o externo dependiendo del tipo de mensaje que se quiera transmitir.

06

Empresas proveedoras: Sostenibilidad en la cadena de suministro



(102-9, 204-1, 408-1, 414-1, 414-2)

LA CADENA DE SUMINISTRO DE ONNERA GROUP ESTÁ CONSTITUIDA POR LAS SIGUIENTES PARTES:

1. Suministro de materias primas y componentes: en base a una planificación sobre demanda, se planifican las compras de componentes y materias primas.
 2. Transporte de materias primas y componentes a nuestros almacenes: el transporte de materiales suele ser a portes debidos y la mayoría de las veces lo gestionan nuestros departamentos de acopios.
 3. Fabricación de piezas de chapa: los componentes de chapa de nuestras máquinas se fabrican en cada planta, partiendo de las materias primas adquiridas.
 4. Almacenamiento de componentes y piezas de chapa: todos los componentes comerciales y de fabricación interna se almacenan en un almacén central, que abastece a las líneas de montaje en base a un programa de fabricación.
 5. Fabricación de aparatos: se trata de todo el proceso de mecanizado y montaje de los diferentes aparatos que montamos en cada planta (cocinas, hornos, lavadoras, lavavajillas, frío comercial, etc.)
 6. Almacenamiento de producto terminado: todos los aparatos fabricados se envían al almacén de producto terminado, donde se almacenan hasta que llega la hora de enviar los pedidos a nuestros clientes.
 7. Transporte del producto final a los clientes: dependiendo del tipo de cliente y del país de destino se gestiona el transporte de diferente forma.
- Existen tres tipos de proveedores en nuestra organización:
- Proveedores de materias primas y componentes: abastecen a las plantas de los materiales necesarios para fabricar nuestros productos.
 - Proveedores de transporte y servicio: transportistas que se encargan de traer los materiales necesarios para la fabricación y también de entregar los productos terminados a nuestros clientes.
 - Proveedores de producto comercializado: una pequeña parte de los productos que vendemos en nuestros catálogos se los compramos a otros fabricantes.

06.

Empresas proveedoras: sostenibilidad en la cadena de suministro

6.1. RESPONSABILIDAD DE LA CADENA DE SUMINISTRO

En el marco del desarrollo del sistema de Compliance, ONNERA Group está trabajando en la definición de un código de conducta de aplicación global que abarcará todos los ámbitos de la sostenibilidad, económicos, sociales y ambientales, y que será de obligado cumplimiento para los proveedores.

El código de conducta de proveedores se pondrá en el portal de proveedores en el que se está trabajando actualmente y los proveedores se podrán adherir a dicho código a través del portal.

La crisis provocada por el Covid-19 en el abastecimiento de materias primas y componentes y el incremento de precios en el mercado que ello ha conllevado, ha hecho tambalear la estabilidad de la cadena de suministro de ONNERA Group.

Para poder responder a la creciente demanda de nuestros productos y mantener los niveles de fabricación, ha sido de vital importancia el seguimiento que se ha realizado a los proveedores por parte de las áreas de compras y acopios.

El mayor riesgo que hay actualmente es la inestabilidad en el mercado de los plazos de entrega y precios de las materias primas y los componentes. Ello requiere un contacto y una colaboración estrecha con los proveedores y realizar previsiones a año y medio o dos años vista para algunos componentes, sobre todo de componentes electrónicos y materias primas.

La subcontratación de proveedores, sobre todo para realizar trabajos de mantenimiento e instalaciones en las plantas fabriles y también trabajos de instalaciones y puestas en marcha en operaciones de venta directa, suponen un riesgo para la organización a nivel de seguridad. Por ello las plantas fabriles disponen de un procedimiento de control de contratistas en el que se define la metodología de actuación para la coordinación y gestión de actividades entre la organización y terceros con el fin de preservar la seguridad y la salud, tanto de los trabajadores como de terceros que prestan sus trabajos y/o servicios para nuestra organización; así como describir la sistemática a seguir para controlar los siguientes puntos:

- La homologación a los contratistas, desde el punto de vista de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Los aspectos ambientales generados por los contratistas como consecuencia de sus trabajos en las instalaciones de Fagor Industrial.
- Que los contratistas están autorizados legalmente para realizar su trabajo
- Modo de actuar de las visitas, camioneros, otros.

ONNERA Group considera que la seguridad y salud laboral de sus trabajadores es un aspecto muy importante tanto para el grupo de interés de trabajadores como para el de proveedores y por ello la planta matriz tiene la certificación internacional ISO 45001 integrada dentro de su sistema de gestión, junto con el ISO 9001 y el ISO 14001.

Todos los componentes nuevos o modificados pasan por un proceso de homologación para garantizar que cumplen con las especificaciones definidas desde diseño. Se realiza una homologación de muestras y se hace también una inspección del primer lote.

La homologación de proveedores se realiza anualmente y se analizan todos los casos con puntuaciones inferiores a 97% para valorar si se les envía o no el informe de evaluación para reclamarles acciones correctivas. Los criterios que se tienen en cuenta en la evaluación de proveedores son:

- Valoración de la evaluación inicial realizada
- Calidad
- Servicio

Dadas las características del negocio, no se considera necesario realizar auditorías de proveedores a no ser que se produzcan incidencias significativas con alguno de ellos.

En cuanto a las medidas adoptadas por la organización que tienen por objeto contribuir con la abolición del trabajo infantil y a la eliminación del trabajo forzoso, es el departamento de compras el que visita a los proveedores nuevos y tiene en cuenta este factor para que, si se encuentra algún indicio de que el proveedor pueda estar recurriendo al trabajo infantil, automáticamente quede fuera de nuestra cartera de proveedores.

En el último año se han realizado 293 evaluaciones de proveedores y el 90,1% han tenido una puntuación superior al 97%. Se han analizado caso a caso el 9.9% de proveedores restantes para identificar a cuales de ellos se les envía el informe de evaluación

6.2. PROVEEDORES LOCALES

Los grupos de materiales con mayor volumen de compra en ONNERA Group son los siguientes:

| Grupos de material | % compra sobre el Total |
|--|-------------------------|
| Materia prima chapa | 28,9% |
| Varias familias (piezas plástico, grupos frío, suministros, adhesivos, etc.) | 28,8% |
| Componentes eléctricos y electrónicos | 25,5% |
| Piezas/Conjuntos metálicos | 16,8% |

Estos datos reflejan la importancia de realizar una buena gestión de la compra de materias primas en este momento tan crítico de suministro y precios de este grupo de materiales a nivel mundial.

El 64% de las compras han sido locales en 2021, dato que se mantiene estable respecto al año anterior. Se define una compra local cuando cada planta fabril compra los componentes a proveedores de su propio país.

07

Equipo humano: Cuidado de las personas



En Fagor las personas somos el centro.

Somos las personas las que construimos el futuro con corresponsabilidad hacia el proyecto compartido, con el compromiso de dejar a las nuevas generaciones una cooperativa mejor que la que hemos recibido nosotros.

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



07.

Equipo humano: Cuídado de las personas

7.1. LA SOLIDARIDAD COMO BASE

En una coyuntura marcada por la crisis del COVID-19, los mecanismos tanto internos como intercooperativos articulados y válidamente acordados, nos permiten gestionar el ámbito de personas, bajo un modelo de gestión cooperativo con signos de identidad que genera sentimiento de pertenencia, facilita la intercooperación y contribuye a optimizar las sinergias.

El modelo cooperativo al que pertenece ONNERA Group es un modelo que persigue el bienestar de sus personas, su motivación, y satisfacer sus necesidades a largo plazo. Las personas socias trabajadoras participamos a partes iguales en el capital de la cooperativa y contribuimos activamente en la gestión de la misma.

Creemos en la equidad y en la solidaridad entre personas e instituciones, por eso en nuestra cooperativa la escala retributiva está limitada al 1-6 y nos ayudamos mutuamente para que avancemos en colaboración hacia un futuro ilusionante.

7.1.1 Empleo

(102-8)

ONNERA Group a 31 de diciembre de 2021 cuenta con una plantilla de 2.369 personas de las cuales 1.794 son hombres y 575 son mujeres. Respecto al año 2020, con un dato total de 1.787 personas, ha habido un importante incremento del 24,5%, 582 personas en total, que evidencia la evolución positiva que ha tenido la actividad del Grupo durante el año y que se ha visto reflejada en el volumen de contrataciones.

La evolución de la distribución de la plantilla por género durante el 2021 ha sufrido un importante aumento en la contratación de los hombres, de las 582 personas, 418 han sido hombres, un 72%.

Sin embargo, el porcentaje global de las mujeres ha aumentado mínimamente, mientras que en 2020 el 77% de la plantilla eran hombres, y el 23% mujeres, en el año 2021 el 75,7% son hombres y 24,3 % mujeres.

7.1.2 Modalidades de contrato

En cuanto a la modalidad en la contratación, en el año 2021, el 78% ha tenido un contrato indefinido, el 22% contrato temporal.

En 2020 el 91,38% de la plantilla de ONNERA Group estuvo vinculada mediante una contratación de carácter indefinido y el 8,62% restante a temporal.

Ha habido un aumento considerable de contratos temporales durante este último ejercicio. Debido al incremento del volumen de negocio de ONNERA Group, habiendo pasado de facturar 221M€ en 2020 a 277M€ en 2021. La recuperación experimentada en el negocio tras la pandemia ha sido progresiva, de ahí que de momento la recuperación en el empleo sólo se haya visto reflejada en la contratación temporal. Durante el año 2022 progresivamente estas nuevas contrataciones temporales irán consolidándose conforme la recuperación del negocio se vaya estabilizando y habrá conversiones de contratos temporales a indefinidos siempre y cuando el contexto internacional permita que la recuperación se estabilice en el tiempo.

| | 2021 | 2020 |
|----------------------------|-------|-------|
| Contrato indefinido | 1.848 | 1.633 |
| Contrato temporal | 521 | 154 |
| *Contrato a tiempo parcial | 42 | 44 |

*Los contratos a tiempo parcial quedan incluidos dentro de indefinidos y temporales.

Evolución del tipo de contrato por género (Número total medio):

| | Contrato indefinido | | Contrato temporal | | Tiempo parcial | |
|------|---|---|---|---|---|---|
| |  |  |  |  |  |  |
| 2021 | 1.360,90 | 395,20 | 377,40 | 126,90 | 25,50 | 16,00 |
| 2020 | 1.284,79 | 355,00 | 162,29 | 42,33 | 12,45 | 27,65 |

Durante el periodo del 2021, el 98,2% de los empleados ha trabajado a jornada completa, mientras que el 1,8% restante ha trabajado a jornada parcial. En cambio, durante el periodo del 2020, el 97,54% de los empleados fue a jornada completa, frente a un 2,46% que trabajó a jornada parcial:

| Tipo de contrato | Jornada Completa | | Jornada parcial | |
|------------------|------------------|-------|-----------------|------|
| | 2021 | 2020 | 2021 | 2020 |
| Permanente | 1.808 | 1.595 | 40 | 38 |
| Temporal | 519 | 145 | 2 | 6 |
| Total | 2.327 | 1.743 | 42 | 44 |

7.2. SOLIDARIDAD EN LAS RETRIBUCIONES

(102-35, 102-36, 405-2)

RATIO SALARIAL POR SEXO

La ratio salarial entre hombres y mujeres por categoría profesional en ONNERA Group ha sido el siguiente:

| Tipo de contrato | Jornada Completa | | Jornada parcial | |
|------------------|------------------|-------|-----------------|------|
| | 2021 | 2020 | 2021 | 2020 |
| Permanente | 1.808 | 1.595 | 40 | 38 |
| Temporal | 519 | 145 | 2 | 6 |
| Total | 2.327 | 1.743 | 42 | 44 |

(*) Los datos se han calculado cogiendo los salarios medios de las personas trabajadoras de ONNERA Group. (Se han eliminado del cálculo aquellas personas que han estado en el año menos de 3 meses para no desvirtuar la media).

(**) Los salarios de Directivos incluye no sólo al comité de Dirección de ONNERA Group sino también a otros directores de primera línea de negocio que no forman parte del comité de Dirección del grupo.

RATIO SALARIAL POR EDADES

En cuanto a la evolución en 2021 y 2020 de la remuneración media por grupo de edad general en ONNERA Group, la siguiente tabla muestra los datos:

| Grupos de edades | Remuneración media por edad | |
|--------------------|-----------------------------|----------|
| | 2021 (€) | 2020 (€) |
| Entre 20 y 35 años | 14.021,46 | 14.613 € |
| Entre 36 y 45 años | 23.492,46 | 24.216 € |
| Entre 46 y 55 años | 27.742,89 | 28.148 € |
| Mayores de 55 años | 29.291,01 | 29.929 € |

(*) Los datos se han calculado cogiendo los salarios medios de las personas trabajadoras de ONNERA Group. (Se han eliminado del cálculo aquellas personas que han estado en el año menos de 3 meses para no desvirtuar la media).

En cuanto a la crisis provocada por la COVID-19 y la utilización de las figuras de los ERTes (Expediente Temporal de Regulación de Empleo) o figuras similares, diseñadas por los diferentes gobiernos para hacer frente a las consecuencias económicas derivadas de la pandemia, en el año 2020 todas las entidades jurídicas ubicadas en Europa: España, Francia, Italia y Polonia, se vieron obligadas a utilizar estas herramientas para flexibilizar el desarrollo de su actividad, de forma que se consiguió exitosamente ajustar la demanda del mercado a la producción y a las necesidades de empleo.

Durante el año 2021, en cambio, en ONNERA Group no se ha visto la necesidad de utilizar esta figura de forma generalizada. La evolución positiva del negocio, a pesar de un contexto influenciado por la pandemia, ha hecho que no haya sido necesario utilizar estas medidas de flexibilidad laboral.

De esta forma, si durante el año 2020 el número de despidos fue de 165 personas, en el año 2021 debido a un cambio de tendencia en la recuperación de la actividad, el número de despidos ha sido sólo de 71, viéndose la cifra sustancialmente reducida y evidenciando una evolución muy positiva en la contratación.

Sobre las indemnizaciones por despido, en cualquier caso se establecen según lo que marca la legislación correspondiente en cada país.

07.

Equipo humano: Cuidado de las personas

7.2. SOLIDARIDAD EN LAS RETRIBUCIONES

RATIO SALARIAL POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

Si hacemos el foco en los datos de remuneración media atendiendo a las categorías profesionales, la evolución experimentada en ONNERA Group del año 2020 al año 2021 se recoge en los siguientes cuadros:

(*) Los datos se han calculado cogiendo los salarios medios de las personas trabajadoras de ONNERA Group. (Se han eliminado del cálculo aquellas personas que han estado en el año menos de 3 meses para no desvirtuar la media).

| Categorías | Remuneración media por clasificación profesional | |
|--------------------|--|----------|
| | 2021 (€) | 2020 (€) |
| Directivos | 69.307,93 | 61.896 € |
| Mandos intermedios | 32.270,95 | 26.399 € |
| Técnicos | 26.880,49 | 27.103 € |
| Operarios | 17.495,27 | 18.172 € |

BRECHA SALARIAL POR PAISES

Si hacemos el foco en los datos de remuneración media atendiendo a las categorías profesionales, la evolución experimentada en ONNERA Group del año 2020 al año 2021 se recoge en los siguientes cuadros:

| Países | Categorías | Hombres | | Mujeres | |
|--|--------------------|-----------|---------|----------|--------|
| | | 2021 | 2020 | 2021 | 2020 |
| España | | 69.307,93 | | 61.896 € | |
| | Directivos | 72.176 | 71.800 | 47.671 | 55.282 |
| | Mandos intermedios | 42.507 | 40.343 | 39.974 | 36.023 |
| | Técnicos | 35.165 | 34.087 | 30.471 | 27.172 |
| | Operarios | 23.402 | 24.832 | 20.834 | 23.122 |
| Francia | Directivos | 124.513 | 134.185 | - | - |
| | Mandos intermedios | 90.635 | 60.241 | - | 54.601 |
| | Técnicos | 48.287 | 42.880 | 36.016 | 28.559 |
| | Operarios | 26.516 | 25.034 | 22.531 | 26.203 |
| Italia | Directivos | 80.000 | 70.000 | - | - |
| | Mandos intermedios | 47.000 | 53.000 | 70.000 | - |
| | Técnicos | 29.925 | 38.000 | 25.333 | 25.000 |
| | Operarios | - | - | - | - |
| México | Directivos | 64.664 | 53.627 | 62.928 | 12.153 |
| | Mandos intermedios | 14.301 | 11.258 | 12.275 | 9.532 |
| | Técnicos | 8.031 | 6.768 | 9.560 | - |
| | Operarios | 3.471 | 3.863 | 3.078 | 3.588 |
| Polonia | Directivos | 47.381 | 38.134 | 35.301 | 32.955 |
| | Mandos intermedios | 24.062 | 22.369 | 19.904 | 17.740 |
| | Técnicos | 15.345 | 15.423 | 11.520 | 12.387 |
| | Operarios | 13.968 | 11.308 | 11.320 | 8.886 |
| USA | Directivos | 134.591 | 108.650 | - | - |
| | Mandos intermedios | 77.204 | 53.303 | 34.762 | 40.339 |
| | Técnicos | 38.677 | 43.636 | 40.203 | 35.377 |
| | Operarios | - | - | - | 10.113 |
| Otros (Turquía, China, Chequia, Portugal, Colombia, Jamaica y Rep. Dominicana) | Directivos | - | 35.696 | - | 32.814 |
| | Mandos intermedios | 36.979 | 25.260 | 26.447 | 17.451 |
| | Técnicos | 14.973 | 12.422 | 15.493 | 8.210 |
| | Operarios | - | - | - | - |

(*) Los datos se han calculado cogiendo los salarios medios de las personas trabajadoras de ONNERA Group. (Se han eliminado del cálculo aquellas personas que han estado en el año menos de 3 meses para no desvirtuar la media).

CONSEJO RECTOR

Respecto a los consejeros, se debe mencionar que las personas que forman parte del Consejo Rector de la cooperativa no perciben retribuciones por su función rectora, de hecho sólo la presidencia está liberada de su puesto de trabajo y todos los demás componentes del Consejo Rector comparten su rol de rectores con su rol de trabajadores. De esta forma, **no hay una vinculación entre la retribución de estas personas y la labor de administradores que realizan para la cooperativa.**

En Total son 9 consejeros que representan a diferentes áreas de la organización y distintos niveles de responsabilidad. Todos ellos son socios de la cooperativa y residentes en Euskadi.

| Nivel formativo de los Consejeros |
|---------------------------------------|
| Licenciatura en Económicas |
| Licenciatura en Humanidades y Empresa |
| Ingeniería Técnica en Electrónica |
| FP2 Industrial Mantenimiento |
| Ingeniería Técnica en Electrónica |
| FP2 Automoción |
| FP2 en Informática de Gestión |
| FP2 Industrial Mantenimiento |
| Diplomatura en Empresariales |

COMITÉ DE DIRECCIÓN

El salario medio del Comité de Dirección en 2021 es de 99.917 euros y en 2020 fue de 89.585 euros. No se desglosa por género para mantener la confidencialidad, por haber sólo una mujer en el Comité de Dirección.

No existe ningún beneficio específico para los órganos de gobierno o los altos ejecutivos por el rol que desempeñan. Tienen una retribución trasladada a un índice, que refleja la responsabilidad que asumen en la cooperativa, pero en el resto de temas tienen los mismos derechos y deberes que el resto de socios y trabajadores de la cooperativa, sin ningún tipo de privilegio adicional. Así, todos los puestos de trabajo de la cooperativa tienen un índice determinado que se traslada a un sueldo, incluidos los altos ejecutivos.

El sistema de retribución variable permite a los trabajadores de la cooperativa alcanzar el 7% de retribución por este concepto, calculado sobre su salario bruto anual, y para los directores de ONNERA Group este porcentaje es doble.

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

El salario medio del Consejo de Administración en 2021 es de 37.124 euros, siendo en 2020 de 35.524 euros.

Salario medio del Consejo de Administración por género:

| Género | Salario medio (€) 2021 | Salario medio (€) 2020 |
|---------|------------------------|------------------------|
| Hombres | 36.313 | 35.337 |
| Mujeres | 38.745 | 36.086 |

(*) Se ha calculado incluyendo el salario bruto anual.

El máximo órgano de gobierno de la cooperativa no tiene una remuneración propia por la labor que realiza, son personas que tienen la retribución correspondiente al puesto que desempeñan.

En 2021 la remuneración media de las personas consejeras mujeres sigue manteniéndose por encima de la remuneración media de las personas consejeras hombres. Algo a destacar y que redundará en reiterar la equidad e igualdad que prevalecen como uno de los principios fundamentales del modelo cooperativo.

07.

Equipo humano: Cuídado de las personas

7.3. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

En la organización del trabajo la gestión que se realiza en ONNERA Group está descentralizada, cada país y cada planta atendiendo a sus particularidades culturales, a las costumbres arraigadas y a las necesidades y capacidades de las plantas productivas, funciona autónomamente.

No obstante, existe un criterio generalizado en el Grupo que se basa en la confianza y en el compromiso de los trabajadores.

En la cooperativa contamos con las directrices generales que nos marca nuestro reglamento interno cooperativo sobre este ámbito y contamos también con una normativa interna de funcionamiento en el tiempo de trabajo reciente y que se basa en los siguientes criterios:

- a) Criterios claros y equitativos: misma respuesta a las mismas situaciones.
- b) Fomentar una cultura de productividad, no una cultura presencial, reduciendo al máximo el recurso a horas extras.
- c) Evitar y minimizar la burocracia: autorizaciones, peticiones, control, etc.
- d) Que responda a las necesidades de flexibilidad de la empresa.
- e) Promover la confianza en la gestión del tiempo de trabajo.

| Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo España | 2021 | 2020 |
|---|-------|--------|
| Total Empleados Cubiertos Por Convenio Colectivo (A) | 1.559 | 1.031 |
| Total Empleados (B) | 2.369 | 1.787 |
| Cálculo: A/ B | 65,8% | 57,69% |

7.4. RELACIONES SOCIALES

(102-41, 407-1)

Los convenios colectivos o las normativas similares de aplicación en los países del grupo incluyen aspectos relacionados con la seguridad y salud laboral. Se reporta el dato de los empleados cubiertos por convenio colectivo:

| Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo España | 2021 | 2020 |
|---|-------|--------|
| Total Empleados Cubiertos Por Convenio Colectivo (A) | 1.559 | 1.031 |
| Total Empleados (B) | 2.369 | 1.787 |
| Cálculo: A/ B | 65,8% | 57,69% |

7.5. FORMENTANDO LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Los estatutos sociales de la cooperativa establecen claramente que no cabe la discriminación por ningún motivo:

“No serán causas denegatorias de la admisión, las ideas políticas, sindicales, o religiosas, ni la raza, lengua, sexo, o estado civil del solicitante, salvo que fueran incompatibles con el objeto social.”

Y se proclama la igualdad básica de los/as socios/as trabajadores, concretada en dos principios:

Libre adhesión: la experiencia cooperativa se declara abierta a todos los hombres y mujeres que acepten los principios básicos y acrediten idoneidad profesional para los puestos de trabajo que pudieran existir.

Organización democrática: La experiencia cooperativa proclama la igualdad básica de los /as socios/as trabajadores en lo que respecta a sus derechos a ser, poseer y conocer, lo que implica la aceptación de una organización democrática de la empresa.

Queremos seguir trabajando en la igualdad y establecer las condiciones adecuadas que la garanticen a todos los niveles de la organización.

Para ello queremos definir políticas y planes de acción tanto a nivel cooperativo como a nivel de ONNERA Group que aseguren la igualdad de oportunidades y actúen contra todo tipo de discriminación. En Fagor Industrial, ONNERA Laundry Barcelona y en Efficold tenemos definido un plan de igualdad en el que vamos a seguir trabajando para dotarle de más entidad. Derivado de este diagnóstico hemos implementado durante el año 2021 un plan de igualdad ambicioso y con líneas de actuación novedosas. Además, contamos con protocolos de actuación en caso de situaciones de acoso en el trabajo, en Efficold tienen un protocolo específico sobre acoso por razón de sexo y en Fagor Industrial se cuenta con una propuesta de protocolo por razón de sexo.

7.6. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

El porcentaje de personas en los órganos de gobierno por género es:

| Órganos de gobierno | Hombres (%) | Mujeres (%) |
|-----------------------|-------------|-------------|
| Resto de la plantilla | 55,56 % | 33,33 % |
| Mandos intermedios | 11,11 % | 0,00% |

En el período 2021, al igual que en el período 2020, no se han reportado ni ha habido casos de discriminación.

7.5.1 Gestión de diversidad

En ONNERA Group estamos comprometidos con la mejora en la accesibilidad, hay una gran concienciación en que las obras que se realizan en nuestras plantas faciliten y mejoren la accesibilidad de nuestros edificios e instalaciones.

En estos momentos estamos a punto de comenzar las obras de la nueva planta productiva de lavandería en la matriz de ONNERA Group, para albergar e incrementar la producción de lavadoras. Será una planta moderna e innovadora que se inaugurará a finales del año 2023 y que será un referente en el grupo en cuanto a digitalización, innovación y accesibilidad.

También estamos concienciados con la sociedad y la integración del personal con discapacidad en todas las empresas del grupo.

El número sobre el total de ONNERA Group es:

| | Empleados con discapacidad (todo el grupo) | |
|--------------------------------------|--|-------|
| | 2021 | 2020 |
| Total empleados con discapacidad (a) | 36 | 25 |
| Total empleados (b) | 2369 | 1.787 |
| Cálculo: a/ b | 1,52% | 1,4% |

Las condiciones de trabajo de ONNERA Group, como el horario flexible, facilitan la conciliación de la vida laboral y personal.

Nuestro reglamento interno cooperativo recoge de forma genérica las medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación de la vida personal y laboral, medidas que se desarrollan con detalle en la normativas y procedimientos internos correspondientes sobre permisos, excedencias, reducciones de jornadas, horarios especiales, etc. de forma que nuestras personas socias puedan atender a las necesidades de conciliación familiar.

Para las personas contratadas se les aplica las regulaciones que están recogidas en el convenio siderometalúrgico de Guipúzcoa en el caso de que trabajen en la planta de Oñati y se aplican los convenios correspondientes en el resto del país. Fuera de España tienen convenios especiales en los países donde contamos con implantación fabril, Méjico y Francia, excepto Polonia, donde no tienen ninguna regulación específica.

Algunos de los ejemplos de las medidas que ONNERA Group pone a disposición de los trabajadores para favorecer la conciliación responsable es el servicio de comedor en la planta matriz y el transporte organizado a la fábrica en ONNERA México son otro de los ejemplos que mejoran la calidad de empleo de nuestra organización.

Sobre la desconexión digital, en ONNERA Group somos conscientes de la importancia de garantizar, fuera del tiempo de trabajo establecido, el respeto al tiempo de descanso, permiso y vacaciones de los trabajadores. No tenemos ninguna normativa al respecto que vele por esta garantía pero estamos muy concienciados con la importancia que esta "desconexión" tiene para conseguir compromiso, ilusión, eficiencia y motivación de nuestras personas con nuestro proyecto empresarial.

07.

Equipo humano: Cuidado de las personas

7.7. FAVORECEMOS EL DESARROLLO DE LAS PERSONAS

(403-5, 404-1, 404-2)

Las líneas generales más importantes de formación se dirigen al ámbito de la seguridad y salud laboral, ya que es un tema primordial orientado a cuidar y proteger a nuestros trabajadores. Como ejemplo, en la planta de Oñati, atendiendo a los requerimientos formativos en materia de prevención recogidos en el convenio colectivo del sector, se está ejecutando un plan formativo que finalizará en 2022 y que despliega las formaciones generales y específicas para todos los oficios que se han detectado en nuestra organización y dirigido a todo el colectivo, tanto contratados, como socios de la cooperativa y a todos los niveles de la organización, desde los directivos hasta los operarios del taller.

En ONNERA Group existe una gran **sensibilidad por formar y desarrollar a nuestros trabajadores**. Anualmente se definen y desarrollan planes de formación con el objetivo de hacer crecer a las personas y que ese crecimiento redunde en el crecimiento del negocio.

Otro proyecto formativo fundamental se ha centrado en la formación para la profesionalización de nuestras personas socias. En colaboración con Aretxabaleta Lanbide Eskola se ha diseñado una formación ad hoc que posibilita la equiparación interna de esta formación con un ciclo de grado superior industrial. El objetivo de la cooperativa es contar con personas socias cada vez con más preparación por lo que para poder ingresar como persona socia se ha colocado el listón formativo en el ciclo de grado superior. En paralelo a esta decisión se ha optado por dar formación a nuestras personas trabajadoras y socias para actualizar su preparación y para proporcionarles opciones de seguir progresando profesionalmente dentro de la organización.

Además, se han seguido organizando formaciones de ámbito social con el objetivo de promover la confianza, el compromiso y la implicación de nuestros trabajadores con nuestro proyecto.

Otro eje fundamental son las formaciones de desarrollo, aquellas dirigidas a nuestros mandos, que son los líderes encargados de gestionar, motivar e ilusionar a las personas de la organización, y también las formaciones orientadas al colectivo, como el proyecto "conversaciones de desarrollo". Este es un proyecto orientado a buscar la cercanía del mando con su equipo, a realizar una reflexión conjunta sobre inquietudes, fortalezas, áreas

de mejoras, motivaciones, expectativas, con el objetivo de acercar el mando a su colaborador, crear un espacio para compartir y facilitar el desarrollo de ambos.

La inversión orientada a formación en ONNERA Group ha experimentado un aumento en 2021 derivada de la recuperación y la vuelta a cierta normalidad en nuestras organizaciones, después de un contexto generalizado de parón ocasionado por la pandemia durante el año 2020, en que la mayor parte de este tipo de actividades se tuvieron que anular o interrumpir temporalmente.

Destaca especialmente el incremento de la inversión en la formación para personas operarias derivado del proyecto formativo orientado a convalidar ciclo de grado superior industrial interno para los perfiles de maquinistas, robots soldadura y comprobadores. Proyecto formativo exitoso que se le dará continuidad durante el 2022.

| Número de horas de formación | 2021 | 2020 |
|------------------------------|--------|---------|
| Operarios | 16.858 | 4.194,5 |
| Técnicos | 3.884 | 3.279 |
| Mandos Intermedios | 3.057 | 2.283 |
| Directivos | 563 | 359 |

7.8. CUIDAMOS DE LAS PERSONAS

(103-1, 103-2, 103-3, 403-2, 403-3, 403-10)

Con respecto a la Seguridad y Salud en el Trabajo, Fagor Industrial S.coop dispone del certificado ISO 45001 de Seguridad y Salud Laboral. Dicha certificación es auditada anualmente por AENOR. Las demás plantas fabriles disponen de un servicio de prevención de riesgos laborales propio o subcontratado.

Además, en mayo de 2017 también se realizó la auditoria reglamentaria de PRL según lo establecido en el Reglamento de los Servicios de Prevención RD 39/1997 de 17 de enero, y la siguiente se realizará en 2023.

El mantenimiento de dichos certificados es una muestra del compromiso de la cooperativa con lograr los más altos estándares de prevención y bienestar de la plantilla.

Fagor industrial S. Coop. siguiendo el modelo GARATUZ de Osar-ten, para el Desarrollo de la Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo, sigue comprometido con la organización actividades que promueven la vida saludable de las personas. No obstante, tanto en 2021 como en 2020, se ha tenido que parar la organización de las iniciativas que estaban en marcha con la llegada del COVID-19. Todos los esfuerzos de las personas que trabajamos en el ámbito de la salud de la cooperativa los hemos puesto en procurar un ambiente de trabajo seguro para nuestros trabajadores, estableciendo continuamente medidas preventivas frente a la COVID-19.

En 2020 la seguridad y salud laboral fue un tema de crucial importancia debido a la pandemia, cada planta tuvo que desarrollar su protocolo COVID-19 para hacer frente al virus de la forma más eficaz posible y evitar al máximo los contagios dentro de la organización.

En 2021 las medidas implantadas en 2020 han seguido en vigor en nuestras organizaciones y son medidas que nos han ayudado a garantizar la protección de la salud de nuestras personas trabajadoras contra el virus, de una forma eficaz y exitosa. La labor realizada desde el servicio de prevención y desde el servicio médico ha sido fundamental y valiosa.

Los casos reconocidos de enfermedad profesional son los siguientes:

| Número de enfermedades profesionales | 2021 | 2020 |
|--------------------------------------|------|------|
| Mujeres | 2 | 0 |
| Hombres | 1 | 2 |
| Total | 3 | 2 |

En 2020 se empezaron a reconocer las enfermedades profesionales por nuestra mutua ya que antes se consideraban enfermedad común. Esto ha hecho que la evolución ha ido en aumento en 2021 ya que lesiones que antes no entraban en esta categoría ahora sí lo hacen. Y derivado de que más lesiones se someten a estudio es lógico que el número de enfermedades profesionales aumente.

Respecto al número de accidentes con baja laboral, en el siguiente recuadro se recoge la evolución de los últimos 3 años.

| Número de accidentes con baja | 2021 | 2020 |
|-------------------------------|------|------|
| Mujeres | 18 | 12 |
| Hombres | 62 | 60 |
| Total | 80 | 72 |

En 2021, además en mujeres han habido 6 casos de accidente sin baja laboral y en hombres han sido 34 los casos en los que se ha sufrido un accidente que no ha aparejado baja laboral.

Los tipos de lesiones por accidente laboral son más habituales son contusiones, cortes y heridas superficiales.

Los peligros laborales que presentan un riesgo de lesión se determinan analizando los puestos de trabajo por parte del médico y enfermera de empresa y del servicio de PRL. También se realizan inspecciones.

Además, los trabajadores tienen la oportunidad de denunciar los peligros que identifican, a su inmediato superior o mediante su delegado de prevención. El servicio de prevención lleva el registro de todos los accidentes e incidentes.

Desde el servicio de PRL se hace seguimiento de las acciones de seguridad derivadas de los análisis de puesto, sugerencias de trabajadores y de las inspecciones.

Las tasas de lesiones por accidente laboral se han calculado por cada 1.000.000 horas trabajadas.

| Índice de gravedad de accidentes (*) | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|-------|------|---------|------|---------|------|--------|------|--------|------|
| | Grupo | | Polonia | | Francia | | México | | España | |
| | 2021 | 2020 | 2021 | 2020 | 2021 | 2020 | 2021 | 2020 | 2021 | 2020 |
| Mujeres | 0,79 | 1,58 | 0 | 0 | 0,44 | 0,25 | 2,01 | 4,00 | 0,10 | 0,19 |
| Hombres | 0,68 | 0,72 | 0,9 | 0,18 | 3,56 | 1,73 | 1,32 | 1,34 | 0,35 | 0,55 |
| Total | 0,71 | 0,72 | 0,9 | 0,18 | 2,73 | 1,34 | 1,55 | 2,14 | 0,30 | 0,48 |

| Índice de frecuencia de accidentes (**) | | | | | | | | | | |
|---|-------|-------|---------|------|---------|--------|--------|-------|--------|-------|
| | Grupo | | Polonia | | Francia | | México | | España | |
| | 2021 | 2020 | 2021 | 2020 | 2021 | 2020 | 2021 | 2020 | 2021 | 2020 |
| Mujeres | 16,61 | 15,84 | 0 | 0 | 38,89 | 103,71 | 12,67 | 10,64 | 22,34 | 20,65 |
| Hombres | 18,91 | 24,16 | 6,53 | 9,17 | 14,47 | 18,86 | 12,02 | 6,09 | 24,14 | 39,40 |
| Total | 18,34 | 22,21 | 5,24 | 9,17 | 21,09 | 41,49 | 12,24 | 7,46 | 23,75 | 35,73 |

(*) Cálculo de índice de gravedad:

Número de accidentes con baja y por sexo, ocurridos durante la jornada de trabajo, por cada millón de horas trabajadas:

$(N^{\circ} \text{ de accidentes por sexo} / N^{\circ} \text{ de horas trabajadas por sexo}) * 1.000.000$

(**) Cálculo de índice de frecuencia:

Número de jornadas perdidas por sexo, a consecuencia de los accidentes de trabajo, por cada 1.000 horas trabajadas:

$(N^{\circ} \text{ de jornadas perdidas por sexo} / N^{\circ} \text{ de horas trabajadas por sexo}) * 1.000$

08

Medio Ambiente: Compromiso con el planeta



La crisis climática debe llevarnos a reinventar nuestra relación con el medio natural. **Estamos obligados a abandonar el modelo de economía lineal basado en combustibles fósiles y a recorrer el camino hacia un modelo de economía circular basado en energías renovables.**

Reconocemos que como somos parte del problema, también queremos formar parte de la solución. Por ello, trabajamos para reducir la huella de carbono y hacer un uso más eficiente de los materiales que utilizamos en nuestros procesos productivos.

8.1. GESTIÓN AMBIENTAL

(102-11)

En ONNERA Group somos conscientes de la responsabilidad con el entorno y el medio ambiente y tenemos como objetivo prevenir la contaminación para minimizar los impactos ambientales perjudiciales que pueda generar nuestra actividad. Introducir criterios ambientales en el diseño de nuestros productos y promover el uso de procesos y materiales no contaminantes.

ONNERA Group ha certificado con la norma internacional ISO 14001:2015 sus tres principales plantas fabriles (Fagor Industrial, Efficold y ONNERA Laundry Barcelona) garantizando con ello que se realiza una correcta gestión ambiental en las mismas. El resto de plantas fabriles cuentan con una persona dedicada a la gestión ambiental.

El mayor impacto positivo en la cadena de valor de ONNERA Group se realizaría mediante el desarrollo de productos energéticamente eficientes y ese es el objetivo en el que se está trabajando en los diferentes departamentos de I+D, como por ejemplo el desarrollo de un novedoso sistema de secado basado en bomba de calor inverter que están realizando en ONNERA Laundry Barcelona, o los hornos iKORE que se van a lanzar en 2022, con un 10% del consumo energético y de agua que la gama actual de hornos. En el sector de la refrigeración el ecoetiquetado es normativo, y los productos que ha desarrollado Efficold son energéticamente de los más eficientes del mercado.

Anualmente se define el Programa de Sistema Integrado, en el que quedan recogidos los objetivos para actuar sobre los aspectos medioambientales más significativos. Se realiza un seguimiento de estos objetivos en los comités de medio ambiente en todas las plantas certificadas con la norma ISO 14001. En este análisis de aspectos significativos no se detecta ningún producto ni tecnología que se esté implantando y del que se sospeche que suponga un riesgo para la salud pública o el medioambiente.

Los aspectos significativos sobre los que se ha estado trabajando en 2021 han sido los consumos de gas natural, energía eléctrica y agua, junto con la generación de chatarras de hierro y galvanizado.

Las inversiones relevantes realizadas en ONNERA Group en 2021 para mejorar el desempeño medioambiental son:

- Centralización de sistemas de alarma para mejorar el plan de emergencia en Efficold
- Mejora del sistema de carga de gas en Efficold, para pasar a realizar la carga de gas de los equipos en automático, en vez de realizar la carga por calderines de uno en uno.
- Mejora de la iluminación mediante luminaria LED en el showroom de Efficold
- Nuevo sistema de climatización mediante recirculación de aire en ONNERA Laundry Barcelona.
- Nueva caldera de gas de condensación en ONNERA Laundry Barcelona

Si bien la contaminación lumínica no es un aspecto ambiental que esté regulado para las plantas productivas de ONNERA Group debido al leve impacto asociado, se promueve la instalación y uso eficiente de los sistemas de iluminación, apostando por la implantación de luminarias de bajo consumo.

08.

Medio Ambiente: Compromiso con el planeta

Es importante destacar también que la actividad de ONNERA Group no implica afecciones a la biodiversidad ni impactos en áreas protegidas.

En 2021, al igual que en 2020, no se ha recibido ninguna sanción por incumplimiento medioambiental. Fagor Industrial S.Coop. dispone además de un seguro ambiental.

Los recursos dedicados por ONNERA Group a la prevención de riesgos ambientales son:

| Gastos Directos Imputados al SGA (Importe en €) | 2021 | 2020 |
|--|----------------|----------------|
| Certificación ISO 14001 | 12.835 | 9.509 |
| Consejero de seguridad | 11.850 | 13.545 |
| Asesoría requisitos ambientales | 30.127 | 18.399 |
| Desratización, desinfección + descontaminación | 16.404 | 39.151* |
| Gestión de residuos inertes (papel/cartón, madera, plástico, basura) | 197.581 | 88.933 |
| Gestión de residuos peligrosos | 13.647 | 12.373 |
| Analíticas agua (control de vertidos) | 5.544 | 4.534 |
| TOTAL | 287.988 | 186.445 |

Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales ha ido creciendo a lo largo de los años.

Las tres plantas fabriles certificadas en ISO 14001 disponen de un plan de en el que se identifican situaciones de emergencia potenciales y se establece una sistemática de respuesta ante tales situaciones de emergencia e incidentes reales que se puedan producir; para prevenir o mitigar las consecuencias adversas para el medio ambiente y para la seguridad y la salud de los trabajadores.

8.2. EMISIONES Y LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO

(103-1, 103-2, 103-3, 305-7)

En 2020 se calculó por primera vez la huella de carbono de ONNERA Group en los tres alcances, y el objetivo es seguir haciéndolo cada año. Hasta el momento no se han definido metas de reducción, pero el objetivo es hacerlo para los próximos años.

Los gases de efecto invernadero (GEI) emitidos por ONNERA Group se reflejan en las siguientes tablas. Los cálculos se han realizado siguiendo el estándar GHG Protocol.

Emisiones directas de GEI alcance 1:

| | 2021 (tCO ₂ eq) | 2020 (tCO ₂ eq) | 2019 (tCO ₂ eq) |
|--------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| España | 1.008,56 | 596,28 | 912,4 |
| Francia | 153,68 | 91,06 | 113,99 |
| Polonia | 303,86 | 228,83 | 1.053,57 |
| México | 94,79 | 20,95 | 117,56 |
| Total | 1.560,89 | 937,13 | 2.197,53 |

Fuentes de factores de emisión alcance utilizadas para el cálculo:

- Registro Huella de Carbono. Abril 2021 Versión 17
- Potenciales de Calentamiento Atmosférico que se indican en el Cuarto Informe de Evaluación del IPCC (Reglamento 517/2014)

Aun habiendo incrementado las emisiones respecto al año anterior, las restricciones sobre la movilidad que ha habido durante parte del año 2021 hacen que todavía no se haya llegado a los valores de emisiones de 2019.

Emisiones indirectas de GEI alcance 2:

| | 2021 (tCO ₂ eq) | 2020 (tCO ₂ eq) | 2019 (tCO ₂ eq) |
|--------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| España | 153,85 | 1.563,81 | 1.745,25 |
| Francia | 8,21 | 7,43 | 7,45 |
| Polonia | 1.120,22 | 848,09 | 2327,57 |
| México | 1.023,05 | 705,58 | 891,49 |
| Total | 2.305,33 | 3.124,93 | 4.971,77 |

Fuentes de factores de emisión alcance 2 utilizadas para el cálculo:

- Registro Huella de Carbono. Abril 2021 Versión 17
- IEA (2021), Emission Factors. Values for 2019.

Se puede apreciar claramente en los datos el efecto positivo en las emisiones de alcance 2 de aportar por las energías de origen renovable

Emisiones indirectas de GEI alcance 3:

| | 2021 (tCO ₂ eq) | 2020 (tCO ₂ eq) | 2019 (tCO ₂ eq) |
|---------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| España | - | 7.690.811,70 | 8.009.281,30 |
| Francia | - | 923.625,60 | 850.891,83 |
| Polonia | - | 1.867.101,36 | 1.846.462,05 |
| México | - | 1.324.900,02 | 2.945.142,19 |
| Total | - | 11.806.438,68 | 13.651.777,38 |

* El alcance 3 de 2021 se calculará más adelante, durante el año 2022.

2019 ha sido el primer año de cálculo de las emisiones del alcance 3 para toda la organización.

El año base de cálculo de las emisiones de GEI ha sido 2019 y se está calculando siguiendo la metodología ISO 14064-1-2019. El cálculo de las emisiones de GEI se realizó por primera vez en 2019 para el EINF de 2018, pero la metodología utilizada en aquel momento era muy poco precisa.

A continuación se presenta la huella de carbono corporativa Total:

| | 2021 Alcances 1 y 2 | 2020 (tCO ₂ eq) | 2019 (tCO ₂ eq) |
|---------|------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| España | | 7.692.761,81 | 8.011.939,0 |
| Francia | | 923.724,09 | 851.013,3 |
| Polonia | | 1.868.178,28 | 1.849.843,19 |
| México | | 1.325.626,56 | 2.946.151,25 |
| Total | | 11.810.500,64 | 13.658.946,68 |

ONNERA Group está en proceso de cálculo del alcance 3 de su huella de carbono 2021, el cual se publicará en el próximo ejercicio.

Fuentes de factores de emisión alcance 3 utilizadas para el cálculo:

- DEFRA 2019. Version 1.2
- IEA International Energy Agency Report 2020
- Ecoinvent 3.6. database
- IO DEFRA 2019 Database
- Potenciales de Calentamiento Atmosférico que se indican en el Cuarto Informe de Evaluación del IPCC (Reglamento 517/2014)

Dentro de ONNERA Group, Fagor Industrial es la única planta que tiene focos de emisión a la atmósfera, dos en concreto:

1. Quemador de propano de cabina de pintura contaminantes que se miden: CO, NOX, SO2 y Opacidad.
2. Aspiración de robot de soldadura MIG contaminantes que se miden: partículas.

Estos dos focos se dieron de alta en abril de 2017 y se realizaron las mediciones y el control correspondiente por un Organismo de Control Autorizado, obteniendo un resultado satisfactorio dentro de los límites establecidos:

CO: Valor medido: 68ppm; Valor límite: 500ppm

NOX Valor medido: 23,5ppm; Valor límite: 300ppm

SO2 Valor medido: 28 gr/Nm³; Valor límite: 850 gr/Nm³

Opacidad Valor medido: <1E.Bacharach; Valor límite: 2 E.Bacharach

La siguiente revisión está planificada para el año 2022.

En relación con la contaminación acústica, los niveles sonoros producidos por nuestras instalaciones no superan los niveles legales establecidos.

08.

Medio Ambiente: Compromiso con el planeta

8.3. CONSUMO RESPONSABLE DE LOS RECURSOS NATURALES

8.3.1 Consumo de energía

(302-1, 302-3, 302-4)

El consumo energético dentro de la organización es:

| Tipos de combustible | Consumo de combustible 2021 (kWh) | Consumo de combustible 2020 (kWh) |
|----------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| Propano | 1.638.371,1 (35,4%) | 628.777 (18.1%) |
| Gas natural | 2.987.593,3 (64,6%) | 2.846.689 (81.9%) |
| Total | 4.625.964,4 | 3.475.466 |

(*) El cálculo del consumo de propano lo hemos obtenido de litros a kWh través de factores de conversión:

1Kg de propano = 13,385kWh

1litro de propano = 0,51Kg

El consumo Total de energía dentro de la organización, incluyendo consumos de electricidad, gas natural y propano, es de 20.541.489 kWh

En cuanto al consumo energético, estos son los consumos principales de ONNERA Group:

| | 2021 | 2020 | 2019 |
|--------------------|------------|------------|------------|
| Electricidad (Kwh) | 15.957.851 | 12.386.373 | 13.309.933 |
| Gas natural (Kwh) | 2.987.593 | 2.846.689 | 3.703.539 |
| Propano (litro) | 240.007 | 92.115 | 127.199 |

75.413 kWh (0,4%) del Total, se han generado a través de las placas fotovoltaicas de ONNERA Laundry Barcelona.

11.326.967 kWh, 55,1% sobre el total, de Efficold y Fagor Industrial, provienen de fuentes de energía renovables. En 2020 el consumo de energías renovables era del 31%.

La intensidad energética de 2021 se ha mantenido igual que la del 2020, en 0.07kWh, pero como se ha mencionado antes, es importante destacar que se ha incrementado en un 24% el consumo de energías renovables de un año a otro. Calculamos la intensidad energética dividiendo el consumo de energía entre el importe de ventas, incluidos combustibles y electricidad.

8.3.2 Consumo de agua

(303-1, 303-5)

El consumo energético dentro de la organización es:

| Consumo agua (megalitros) | 2021 | 2020 | 2019 |
|------------------------------------|-------|-------|-------|
| Consumo de agua en todas las zonas | 54,98 | 49,24 | 45,96 |

ONNERA Group no consume agua de ninguna zona con estrés hídrico, ni realiza ningún cambio de almacenamiento de agua.

El consumo de agua en ONNERA Group es importante en las plantas en las que se fabrican lavadoras y lavavajillas, esto es, en Fagor Industrial y ONNERA Poland. Ambas plantas disponen de un sistema de recirculación de agua para reducir el consumo, pero no disponemos de datos de recirculación de 2021 debido a que en Polonia no se ha instalado ningún contador para obtener el dato y en el de Fagor Industrial ha habido un problema técnico y tampoco disponemos de la información.

El consumo de 2021 ha sido un 11% mayor que en 2020, pero hay que tener en cuenta que las ventas han incrementado en un 20%.

8.3.3 Materias primas y materiales

(301-1, 301-2)

Las materias primas más significativas que se consumen en ONNERA Group son las chapas de diferentes calidades que conforman la estructura de los aparatos. Se consumen otras materias primas como aceites, plástico, etc., pero no son significativos a nivel productivo. Estos son los consumos totales en toneladas:

| Consumo en Tn | 2021 | 2020 | 2019 |
|---------------|----------|---------|-------|
| Inoxidable | 10.380,5 | 7.655,5 | 7.773 |
| Galvanizado | 7.515,4 | 6.240,2 | 4.743 |
| Hierro | 450,7 | 371,4 | 297 |
| Madera | 6.099,1 | 2.855 | 3.077 |
| Cartón | 1.843,4 | 476 | 477 |

Los incrementos en consumos se deben al incremento de la producción que se ha dado en 2021.

En cada planta se están llevando a cabo acciones de calidad dirigidas a reducir las chatarrizaciones de piezas y con ello reducir el consumo de estas materias primas. En el comité de calidad se hace un seguimiento continuado de los datos de chatarras y se plantean acciones de mejora.

Peso de las materias primas no renovables usadas para producir los principales productos y servicios de la organización en 2021:

| Materias primas no renovables | 2021 Peso (Kg) | 2020 Peso (Kg) |
|-------------------------------|-------------------|-------------------|
| Hierro | 450.700 | 383.700 |
| Inoxidable | 10.380.500 | 7.948.700 |
| Galvanizado | 7.515.400 | 6.337.300 |
| Total | 18.346.600 | 14.669.700 |

Peso de las materias primas renovables usadas para producir los principales productos y servicios de la organización en 2021:

| Materias primas renovables | 2021 Peso (Kg) | 2020 Peso (Kg) |
|----------------------------|-------------------|-------------------|
| Madera | 6.099.100 | 2.854.600 |
| Cartón | 1.843.400 | 476.200 |
| Total | 7.942.500 | 3.330.800 |

8.4. ECONOMÍA CIRCULAR Y GESTIÓN DE RESIDUOS

(103-1, 103-2, 103-3)

Todas las plantas fabriles realizan la recogida y el transporte de residuos mediante gestores y transportistas autorizados, para que luego estos gestores de residuos hagan un uso correcto de los mismos.

Los residuos son clasificados en residuos peligrosos e inertes y su gestión es diferente dependiendo del tipo al que pertenecan.

Los residuos más significativos que se han generado en ONNERA Group:

| Residuos inertes/no peligrosos/urbanos | 2021 | 2020 | 2019 |
|--|-------|-------|-------|
| Chatarra: hierro+ galv (tn) | 2.992 | 2.795 | 2.706 |
| Chatarra: inoxidable (tn) | 2.424 | 1.393 | 2.110 |
| Madera (tn) | 752 | 602 | 647 |
| Residuos urbanos (tn) | 422 | 453 | 88 |
| Cartón / papel (tn) | 414 | 311 | 328 |
| Plástico (tn) | 196 | 27 | 37 |
| Total de residuos inertes | 7.201 | 5.581 | 5.916 |

Los residuos generados han subido en 2021 debido al incremento de la producción, al igual que ha ocurrido con el consumo de materias primas.

| Residuos peligrosos | 2021 | 2020 | 2019 |
|-----------------------------------|--------|--------|--------|
| Material Contaminado (Kg) | 6.549 | 5.373 | 8.485 |
| Envase Plástico Contaminado (Kg) | 6.304 | 4.798 | 4.685 |
| DISOLVENTE Org.No Halogenado (Kg) | 4.972 | 2.443 | 2.990 |
| Polvo Metálico (Kg) | 3.584 | 4.588 | 5.452 |
| Envase Metal Contaminado (Kg) | 2.039 | 2.518 | 2.804 |
| Aerosoles (Kg) | 1.398 | 1.259 | 1.562 |
| Total Residuos Peligrosos | 24.846 | 20.979 | 25.978 |

08.

Medio Ambiente: Compromiso con el planeta

Los residuos que no se destinan a eliminación en 2021 son los siguientes, en una tabla clasificados según composición y en las siguientes tablas en función de las operaciones de valorización:

| Residuos NO destinados a eliminación desglosados en función de la composición (Tn) | Fagor Industrial | Efiicold | ONNERA Laundry Barcelona | ONNERA México | ONNERA Poland | Danube | ONNERA Contract | Peso Total |
|--|------------------|-----------------|--------------------------|-----------------|---------------|---------------|-----------------|-----------------|
| Cartón | 111,3 | 128 | 31,5 | 99,7 | 41 | 0 | 3 | 414,50 |
| Madera | 158,7 | 367 | 51,5 | 151,7 | 0 | 13 | 10 | 751,90 |
| Chatarras | 1.614,5 | 1.643 | 570,7 | 887 | 515 | 93 | 93 | 5.416,20 |
| Plástico | 160 | 4 | 1,1 | 17,1 | 12 | 0 | 2 | 196,20 |
| Envase plástico contaminado | 0,32 | 4,8 | 0,41 | 0,4 | 0,37 | 0 | 0 | 6,30 |
| Disolventes | 0,4 | 4,47 | 0 | 0,09 | 0 | 0 | 0,01 | 4,97 |
| Polvo metálico | 1,96 | 0,72 | 0 | 0,40 | 0,51 | 0 | 0 | 3,58 |
| Envases metal contaminado | 1,62 | 1,16 | 0 | 0,32 | 0,1 | 0 | 0 | 3,20 |
| Aerosoles | 0,46 | 1,16 | 0 | 0,32 | 0,1 | 0 | 0 | 2,04 |
| TOTAL | 2.049,26 | 2.154,31 | 655,21 | 1.157,03 | 569,07 | 106,00 | 108,01 | 6.798,89 |

| Residuos NO destinados a eliminación | Fagor | Efiicold | ONNERA Laundry Barcelona | ONNERA México | ONNERA Poland | Danube | ONNERA Contract | Peso Total |
|---|-------|----------|--------------------------|---------------|---------------|--------|-----------------|------------|
| Residuos peligrosos (operaciones de valorización) toneladas | | | | | | | | |
| Reciclaje | 2,73 | 0,90 | 0,16 | 0,40 | 0,80 | 0,00 | 0,00 | 4,98 |
| Recuperación o Regeneración de disolventes | 0,40 | 4,47 | 0,00 | 0,09 | 0,00 | 0,00 | 0,01 | 4,96 |
| Inertizar | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Recuperación | 0,78 | 5,96 | 0,41 | 0,72 | 0,47 | 0,00 | 0,00 | 8,34 |
| Valorización | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Vertedero | 2,00 | 3,46 | 0,00 | 0,72 | 0,37 | 0,00 | 0,00 | 6,55 |
| Almacenamiento en el sitio | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Envases metal contaminado | | | | | | | | |
| Reciclaje | 0,16 | 4,00 | 1,10 | 17,10 | 12,00 | 0,00 | 2,00 | 36,36 |
| Recuperación o Regeneración de disolventes | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Inertizar | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Recuperación | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Valorización | 1,88 | 2,14 | 0,65 | 1,14 | 0,56 | 0,11 | 0,11 | 6,59 |
| Vertedero | 9,4 | 229,00 | 36,40 | 78,40 | 27,00 | 0,00 | 42,00 | 422,20 |
| Almacenamiento en el sitio | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |

| Total de los residuos peligrosos y no peligrosos NO destinados a eliminación por cada operación de valorización incluida en la tabla anterior | Fagor | Efiicold | ONNERA Laundry Barcelona | ONNERA México | ONNERA Poland | Danube | ONNERA Contract | Peso Total |
|---|-------|----------|--------------------------|---------------|---------------|--------|-----------------|------------|
| Operación de valorización: VALORIZACIÓN Toneladas | | | | | | | | |
| En las instalaciones | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Fuera de las instalaciones | 1,88 | 2,14 | 0,65 | 1,14 | 0,56 | 0,11 | 0,11 | 6,59 |
| Operación de valorización: RECUPERACIÓN Toneladas | | | | | | | | |
| En las instalaciones | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Fuera de las instalaciones | 1,18 | 10,43 | 0,41 | 0,81 | 0,47 | 0,00 | 0,01 | 13,31 |
| Operación de valorización: RECICLADO Toneladas | | | | | | | | |
| En las instalaciones | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Fuera de las instalaciones | 2,89 | 4,90 | 1,26 | 17,50 | 12,80 | 0,00 | 2,00 | 41,35 |
| Operación de valorización: VERTEDERO Toneladas | | | | | | | | |
| En las instalaciones | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Fuera de las instalaciones | 11,40 | 232,46 | 36,40 | 79,12 | 27,37 | 0,00 | 42,00 | 428,75 |

Los residuos que no se destinan a eliminación en 2021 son los siguientes, en una tabla clasificados según composición y en las siguientes tablas en función de las operaciones de valorización:

| Residuos destinados a eliminación desglosados en función de la composición | Fagor Industrial | Efiicold | ONNERA Laundry Barcelona | ONNERA México | ONNERA Poland | Danube | ONNERA Contract | Peso Total |
|--|------------------|----------|--------------------------|---------------|---------------|--------|-----------------|------------|
| Residuos urbanos | 9,4 | 229,00 | 36,4 | 78,4 | 27,00 | 0,00 | 42,00 | 422,20 |
| Material Contaminado | 2,00 | 3,45 | 0,00 | 0,72 | 0,37 | 0,00 | 0,00 | 6,54 |
| TOTAL | 11,4 | 232,45 | 36,4 | 79,12 | 27,37 | 0,00 | 42,00 | 428,74 |

08.

Medio Ambiente: Compromiso con el planeta

Los residuos que no se destinan a eliminación en 2021 son los siguientes, en una tabla clasificados según composición y en las siguientes tablas en función de las operaciones de valorización:

| Residuos destinados a eliminación | Fagor | Efiicold | ONNERA Laundry Barcelona | ONNERA México | ONNERA Poland | Danube | ONNERA Contract | Peso Total |
|--|-------|----------|--------------------------|---------------|---------------|--------|-----------------|------------|
| RESIDUOS PELIGROSOS (Operaciones de valorización) Toneladas | | | | | | | | |
| Incineración (con recuperación energética) | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Incineración (sin recuperación energética) | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Traslado a un vertedero | 2,00 | 3,46 | 0,00 | 0,72 | 0,37 | 0,00 | 0,00 | 6,18 |
| RESIDUOS NO PELIGROSOS (Operaciones de valorización) Toneladas | | | | | | | | |
| Incineración (con recuperación energética) | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Incineración (sin recuperación energética) | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Traslado a un vertedero | 9,40 | 229,00 | 36,40 | 78,40 | 27,00 | 0,00 | 42,00 | 353,20 |
| Fuera de las instalaciones | 11,40 | 232,46 | 36,40 | 79,12 | 27,37 | 0,00 | 42,00 | 428,75 |

| Total de los residuos peligrosos y no peligrosos destinados a eliminación por cada operación de valorización incluida en la tabla anterior | Fagor | Efiicold | ONNERA Laundry Barcelona | ONNERA México | ONNERA Poland | Danube | ONNERA Contract | Peso Total |
|--|-------|----------|--------------------------|---------------|---------------|--------|-----------------|------------|
| Operación de valorización: VERTEDERO Toneladas | | | | | | | | |
| En las instalaciones | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Fuera de las instalaciones | 11,40 | 232,46 | 36,40 | 79,12 | 27,37 | 0,00 | 42,00 | 428,75 |

Destacar que sólo el 6% del total de residuos generados se destina a eliminación.

Together in a new era

09

Sociedad:
Impulso del desarrollo
comunitario



(103-1, 103-2, 103-3, 203-2, 413-1)

Nacimos hace más de 60 años para responder a las necesidades de nuestra comunidad, por lo que nuestras raíces están arraigadas en la comunidad de la que somos parte. Los retos de la sociedad también son los nuestros, por lo que nos implicamos en la transformación de nuestro territorio

Las actuaciones en colaboración con la sociedad que realiza ON-NERA Group se impulsan sobre todo desde Fagor Industrial, que es la planta matriz, aunque alguna de las otras plantas fabriles, como por ejemplo Efficold, también realiza aportaciones en su entorno. En este apartado se reportan las acciones realizadas por Fagor Industrial y también las realizadas por el Grupo Fagor al que pertenece Fagor Industrial.

La vinculación del Grupo Fagor con la comunidad es una constante desde su nacimiento. Fagor es un grupo cooperativo creado para impulsar el desarrollo socioeconómico de la comarca de Debagoiena a partir de la solidaridad y la autoorganización comunitaria.

El siglo XXI nos plantea nuevos retos y urge, al igual que nuestras instituciones, que los territorios avancen hacia la sostenibilidad. En este sentido, impulsamos alianzas con el resto de agentes para caminar conjuntamente hacia la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible, en línea con el ODS 17, alianzas para la consecución de los objetivos.

Para ello, tal y como establece la Ley de Cooperativas de Euskadi, Fagor dispone de un fondo COFIP (Fondo de Promoción y Formación Cooperativa) que se dota con el 10% de los beneficios anuales de las cooperativas que integran el Grupo. Además del cumplimiento de esta obligación legal, Fagor destina un 2% más a este fondo, como muestra de nuestro compromiso con los retos de nuestra sociedad. La mayor parte de este fondo se destina a impulsar proyectos estratégicos que pretenden generar impacto a largo plazo, mientras que la otra parte que no es tan grande se dedica a dar ayudas a numerosos agentes sociales, culturales y deportivos.

En total, gracias a este fondo, en 2021 se han repartido 1.134.992 €, de los cuales 269.163 € se destinarán a la cofinanciación de los planes de normalización del euskera en nuestras cooperativas.

Fagor Industrial ha aportado un total de 95.193€ al fondo COFIP del Grupo Fagor, el 10% de sus beneficios de 2021. Como se ha mencionado anteriormente, el Grupo Fagor gestiona el 90% del fondo que aporta cada cooperativa, y el 10% restante lo gestiona la propia cooperativa.

| TOTAL Fondo COFIP | Promoción educativa (25%) | Desarrollo social y cooperativo (65%) | | | | Distribución comunitaria (10%) | |
|----------------------|-----------------------------|---------------------------------------|---------------------------------|-----------------|---|---|--|
| | Educación Cooperativa (25%) | Plataforma de Innovación Social (25%) | Normalización del Euskera (25%) | Mundukide (10%) | Intercooperación y desarrollo cooperativo | Proyectos de transformación social en cooperativas (2%) | Proyectos que gestiona cada cooperativa (8%) |
| 95.193€ | 23.798€ | 23.798€ | 23.798€ | 9.519€ | 4.760€ | 1.904€ | 7.615€ |

09.

Sociedad: Impulso del desarrollo comunitario

9.1. DESARROLLO COMUNITARIO

Fagor Industrial ha destinado 7.615€ en 2021, el 8% del total aportado al fondo COFIP, a varios proyectos. El criterio que se sigue para destinar el fondo a diferentes proyectos es: 40% para proyectos/acciones de educación; 30% a proyectos de necesidad social; 15% actividades deportivas; 10% actividades o proyectos culturales; 5% para fiestas locales.

Los proyectos a los que ha realizado su aportación Fagor Industrial en 2021 son:

- Formaciones de interés personal solicitados por socios de la cooperativa: 1.400€
- Impulsar el proyecto pedagógico de Multikirola de Oñati, para que los niños de los diferentes colegios del pueblo puedan practicar diferentes clases de deporte más generales durante la semana mediante sesiones especializadas los fines de semana: 3.000€
- Elkarrekin bila es un proyecto impulsado por los franciscanos de Arantzazu, junto con un grupo de laicos. El Proyecto consiste en ofrecer a personas y grupos que tienen dificultades de vida (enfermos, personas con alguna adicción, menores desprotegidos, presos, personas con alguna discapacidad...) una estancia en el Santuario Arantzazu, procurándoles un tiempo de ocio y, a la vez, proponiéndoles una formación posible. Fagor Industrial ha aportado 500€ a este proyecto.
- Hermansoloña es una ONG local de Oñati, que ayuda en enviar comida y ropa a gente necesitada en diferentes partes del mundo. Fagor Industrial ha aportado 500€ en para ayudar al campamento Saharaui.
- Se ha patrocinado a Aloña Mendi Igeriketa Saila (la sección de natación del club deportivo Aloña Mendi de Oñati) con la promoción de la nueva marca Fagor Professional: 500€
- Aportación al proyecto musical de canto de coral Ganbara de Oñati: 300€

9.1.1 Debagoiena 2030

Debagoiena 2030 es una red creada para impulsar el desarrollo sostenible del territorio en el que se ubican las sedes sociales y la mayoría de las plantas productivas de nuestras cooperativas.

De cara a 2050, la visión de Debagoiena 2030 es llegar a ser un territorio inteligente, inclusivo y climáticamente neutro, profundizando para ello en el desarrollo comunitario del territorio.

Y, para alcanzar esta visión, la red tiene como objetivo facilitar los vínculos entre los agentes sociales y las personas, incidir en

los valores de las personas y en la visión del mundo, e impulsar iniciativas y proyectos innovadores que tengan un impacto significativo en el territorio.

Las áreas de intervención prioritarias que se han definido son las siguientes:

- El futuro del trabajo
- Transición energética
- Economía circular
- Movilidad sostenible
- Alimentación saludable y sostenible
- Educación para la sostenibilidad

A lo largo del año 2021 se ha trabajado en 2 áreas: la transición energética y el futuro del trabajo. En cada una de ellas se ha realizado una fase de exploración para poder conocer a los agentes que trabajan en cada área y recoger las iniciativas, proyectos e ideas que tienen. A partir de ahí, y a través de procesos de co-creación en los que han participado los propios agentes, se han definido los proyectos para hacer frente a los retos que se han identificado.

Fagor ha destinado 269.123€ a esta iniciativa en 2021, muestra de nuestro compromiso con el ODS 11: ciudades y comunidades sostenibles.

9.1.2 Programa Elkarrekin Herrigintzan

El programa Elkarrekin Herrigintzan es un programa que el Grupo Fagor tiene en marcha para subvencionar proyectos y construir marcos de colaboración de agentes que operan con compromiso social.

A lo largo de 2021 los programas Errigora, Bizipoza y Pauso Berriak del Grupo Gureak han sido las iniciativas más singificativas subvencionadas. En total se han destinado 79.646 € a estos programas.

9.1.3 Fomentar las asociaciones de carácter local

Parte de nuestra distribución COIP se destina a subvencionar la actividad de las diversas asociaciones que operan en las localidades en las que se ubican nuestras cooperativas. En concreto, en el año 2021 se han destinado 86.132 €.

9.2. COMPROMISO CON LA EDUCACIÓN

9.2.1 Gizabidea

Fagor, a través de la Fundación Gizabidea, lleva más de 40 años colaborando con los agentes educativos cooperativos del territorio, colaborando en la financiación de las nuevas infraestructuras necesarias para ofrecer una educación de calidad a la infancia y a la juventud de la comarca. Esta colaboración se realiza con Arizmendi Ikastola y Mondragon Unibertsitatea, con el fin de financiar nuevos edificios o transformar los existentes, con el fin de que la comarca cuente con infraestructuras modernas y de calidad. Los edificios financiados por Gizabidea pasarán a ser propiedad de la Fundación para garantizar que siempre se destinen a la educación. El valor de mercado de los edificios propiedad de la Fundación Gizabidea supera los 50 millones de euros.

El compromiso de Fagor con los agentes educativos cooperativos del territorio va más allá de la colaboración dentro de la Fundación Gizabidea, ya que Fagor participa en los órganos de gobierno de Mondragon Unibertsitatea y Arizmendi Ikastola.

En el año 2021, Fagor ha destinado 269.123 € de su fondo COFIP a la Fundación Gizabidea, como muestra de su compromiso con el ODS 4: Educación de calidad.

9.3. COOPERACIÓN AL DESARROLLO

9.3.1 Mundukide

Para dar respuesta a la vocación universal del cooperativismo y ayudar a los países en vías de desarrollo a generar procesos endógenos de desarrollo comunitario, hace más de 10 años Fagor creó la Fundación Mundukide, junto con otras cooperativas de MONDRAGON y varias ONGs locales. Fagor es miembro del patronato y participa activamente en los retos de la Fundación. Además de financiar su actividad, Fagor permite a sus personas socias participar como cooperantes en los países en los que Mundukide tiene programas.

En el año 2021, Fagor ha destinado 97.665 € del fondo COFIP a la Fundación Mundukide, muestra de nuestro compromiso con el ODS 1: Fin de la pobreza.

9.3.2 Garabide

La asociación Garabide es una institución que colabora con la lengua, compartiendo y aprendiendo de los procesos de recuperación del euskera con otros países. Garabide trabaja con las comunidades de idiomas minoritarias para enriquecer su desarrollo socioeconómico con el proceso de recuperación de la lengua.

En 2021, Fagor ha destinado 10.000 € de fondos COFIP a Garabide.



09.

Sociedad: Impulso del desarrollo comunitario

9.4. COMUNIDAD FAGOR

Queremos que el compromiso de Fagor con la sostenibilidad y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, además de ser un compromiso corporativo, sea un compromiso personal de nuestras personas socias. Para ello, en 2020 se puso en marcha la Comisión para la Transformación Social, integrada por representantes de todas las cooperativas y coordinada por la persona responsable corporativa de sostenibilidad. El objetivo de esta comisión es impulsar dinámicas y proyectos que impliquen a las personas socias en los Objetivos de Desarrollo Sostenible y refuercen el sentimiento de pertenencia a la comunidad Fagor.

Las actividades más destacables realizadas a lo largo del año 2021 son:

- Fagormugi: es una iniciativa para fomentar la movilidad sostenible en los desplazamientos desde casa al lugar de trabajo y ofrece una serie de incentivos a las personas que acumulan más kilómetros sostenibles. En 2021 se han registrado 440 personas y entre todas ellas han recorrido más de 145.000 km de forma más sostenible.
- Campaña de consumo de productos de Km0 en colaboración con la iniciativa Errigora. Se ha analizado la viabilidad de utilizar los productos de los productores del sur de Navarra en los comedores de Fagor y como primer paso se han traído a la cocina de una cooperativa 3 productos cultivados localmente, en colaboración con Errigora y Auzo Lagun.
- Colaboración con la tienda Harreman, dedicada a la venta de productos de comercio justo, consumiendo productos locales y realizando campañas de participación de nuestras personas socias como voluntarias.
- Reciclaje de mascarillas. En 5 cooperativas del grupo hemos empezado a reciclar mascarillas para reducir el impacto medioambiental de este tipo de residuos.
- Se ha participado en la campaña COVAX de UNICEF con una aportación económica superior a 18.000 €. De ellos, más de 8.000 € fueron donaciones de las personas socias.
- Participamos en el maratón EITB y contribuimos con 15.000 € a la investigación del Alzheimer.

En total se han destinado 54.180 € en 2021 a la financiación de estas actividades desde el fondo COFIP.



10

Información fiscal:

Crecimiento
económico
sostenible



(201-4, 207-4)

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

Esta es la tabla de la información fiscal de los países en los que tenemos plantas fabriles:

| | Beneficios aportados al consolidado (miles€)* | | | Impuestos sobre beneficios (miles€) | | | Subvenciones públicas recibidas (miles €) | | |
|--------------|--|------|--------|--|------|-------|--|------|-------|
| | 2021 | 2020 | 2019 | 2021 | 2020 | 2019 | 2021 | 2020 | 2019 |
| España | 6.267 | 1655 | 11.047 | -225 | 382 | 963,2 | 224 | 459 | 607,3 |
| Francia | 528 | 115 | -266 | 175 | 96 | 197,5 | 3 | - | 3,6 |
| México | 2.137 | -284 | 18 | 1656 | 257 | 326,1 | - | - | 0,4 |
| Polonia | 1.530 | 332 | 565 | 232 | 185 | 234,1 | - | - | 0,2 |
| Otros países | 1.288 | -530 | 954 | 232 | 39 | 33,9 | - | - | - |

Los datos consolidados teniendo en cuenta filiales comerciales y fabriles es el siguiente:

| | Beneficios aportados al consolidado (miles€)* | | | Impuestos sobre beneficios (miles€) | | | Subvenciones públicas recibidas (miles €) | | |
|-------------------|--|-------|--------|--|------|-------|--|------|------|
| | 2021 | 2020 | 2019 | 2021 | 2020 | 2019 | 2021 | 2020 | 2019 |
| Total Consolidado | 11.749 | 1.288 | 12.318 | 2.069 | 959 | 1.755 | 227 | 459 | 611 |

*Resultados antes de reconversión

En 2021 se ha visto una evolución hacia la recuperación económica, superando por mucho los beneficios de 2020 y acercándonos a los del 2019, cifras anteriores a la pandemia.

11

Sobre este informe



(102-32, 102-46, 102-48, 102-49, 102-50, 102-51, 102-52, 102-54)

Este Informe presenta el Estado de Información No Financiera de Fagor Industrial S. Coop y sociedades dependientes (en adelante, ONNERA Group), de acuerdo a los requerimientos de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad. Esta sería la segunda Memoria de Sostenibilidad – EINF que se ha realizado para ONNERA Group.

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

El Informe, que recoge la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación de ONNERA Group y el impacto de su actividad respecto a cuestiones medioambientales, sociales y económicas desde el 1 de Enero de 2021 al 31 de Diciembre de 2021, ha sido elaborado bajo la metodología Estándares GRI, de conformidad con la opción Esencial, y es un reflejo de la importancia que ONNERA Group da a sus grupos de interés y de su apuesta por la sostenibilidad, en aras de garantizar que la actividad económica del Grupo se encuentre alineada con los principios básicos que posibiliten un desarrollo, social y medioambiental sostenibles en el tiempo, contribuyendo así a su vez a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

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

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

Toda la información que se incluye hace referencia a la empresa matriz y a todas las filiales que integran el Grupo consideradas en las Cuentas Consolidadas (ver detalle en el Anexo 1).

12

Índice de contenidos



12.1. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

| Indicador GRI Standards | Página/Respuesta directa | Omisiones | Verificación externa |
|--|--|-----------|----------------------|
| GRI 101 FUNDAMENTOS 2016 | | | |
| GRI 102 Contenidos básicos generales 2016 | | | |
| Perfil de la organización | | | |
| 102-1 Nombre de la organización | Anexo 1.- Datos de contacto | | |
| 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios | 3.1.1.-Nuestros productos y servicios | | |
| 102-3 Ubicación de la sede | Anexo 1.- Datos de contacto | | |
| 102-4 Ubicación de las operaciones | 3.1.2.2.- Presencia mundial | | |
| 102-5 Propiedad y forma jurídica | Anexo 1.- Datos de contacto | | |
| 102-6 Mercados servidos | 3.1.2.2.- Presencia mundial | | |
| 102-7 Dimensión de la organización | 2.- 2021 en cifras | | |
| 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores | 7.1.1.- Empleo | | |
| 102-9 Cadena de suministro | 6.1.- Responsabilidad en la cadena de suministro | | |
| 102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro | 6.1.- Responsabilidad en la cadena de suministro | | |
| 102-11 Principio o enfoque de precaución | 8.1.- Gestión ambiental | | |
| 102-12 Iniciativas externas | 3.8.- Innovación y desarrollo | | |
| Estrategia | | | |
| 102-14 Declaración del máximo órgano de gobierno | 1.- Carta de la presidencia | | |
| Ética e integridad | | | |
| 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades claves | 3.4.- Tendencias y riesgos | | |
| 102-16 Valores, principios, estándares y normas de comportamiento | 3.2.- Cultura cooperativa | | |
| 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas | 4.3.- Compliance y ética empresarial | | |

12.1. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

| Indicador GRI Standards | Página/Respuesta directa | Omisiones | Verificación externa |
|---|--|-----------|----------------------|
| GRI 101 FUNDAMENTOS 2016 | | | |
| GRI 102 Contenidos básicos generales 2016 | | | |
| Gobierno | | | |
| 102-18 Estructura de gobierno | 4.1.- Estructura de gobierno | | |
| 102-19 Delegación de autoridad | 4.1.- Estructura de gobierno | | |
| 102-21 Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales | 3.-.- Confianza y proximidad con los grupos de interés | | |
| 102-22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités | 4.1.- Estructura de gobierno | | |
| 102-23 Presidente del máximo órgano de gobierno | 4.1.- Estructura de gobierno | | |
| 102-24 Nominación y selección del máximo órgano de gobierno | 4.1.- Estructura de gobierno | | |
| 102-26 Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia | 4.1.- Estructura de gobierno | | |
| 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales | 3.4.- Tendencias y riesgos | | |
| 102-30 Eficacia de los procesos de gestión del riesgo | 3.4.- Tendencias y riesgos | | |
| 102-31 Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales | 3.4.- Tendencias y riesgos | | |
| 102-32 Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad | 11.- Sobre este informe | | |
| 102-33 Comunicación de preocupaciones críticas | 4.2.- Modelo cooperativo | | |
| Participación de los grupos de interés | | | |
| 102-40 Listado de grupos de interés | 3.6.- Confianza y proximidad con los grupos de interés | | |
| 102-41 Negociación colectiva | 7.4.- Relaciones sociales | | |
| 102-42 Identificar y seleccionar grupos de interés | 3.6.- Confianza y proximidad con los grupos de interés | | |
| 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés | 3.6.- Confianza y proximidad con los grupos de interés | | |
| 102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados | 3.7.- Análisis de materialidad | | |
| Prácticas para la elaboración de informes | | | |
| 102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados | Anexo 1.- Sociedades del Grupo | | |
| 102-46 Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema | 3.7.- Análisis de materialidad | | |
| 102-47 Lista de temas materiales | 3.7.- Análisis de materialidad | | |
| 102-48 Re-expresión de la información | 11.- Sobre este informe | | |
| 102-49 Cambios en la elaboración de informes | 11.- Sobre este informe | | |
| 102-50 Periodo objeto del informe | 11.- Sobre este informe | | |
| 102-51 Fecha del último informe | 11.- Sobre este informe | | |
| 102-52 Ciclo de elaboración de informes | 11.- Sobre este informe | | |
| 102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe | Anexo 2.- Datos de contacto | | |
| 102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI | 11.- Sobre este informe | | |
| 102-55 Índice de contenidos GRI | 12.1.- Índice de contenidos GRI | | |
| 102-56 Verificación externa | 12.4.- Verificación externa | | |

Temas Materiales

| Indicador GRI Standards | Apartado en la memoria/Respuesta directa | Omisiones | Verificación Externa |
|---|---|-----------|----------------------|
| GRI 200 TEMAS ECONÓMICOS | | | |
| GRI 201 Solidez financiera (2016) | | | |
| 103-1 Explicación del tema material y su cobertura | 3.3.- Objetivos y estrategias | | |
| 103-2 Enfoque de gestión y componentes | 3.3.- Objetivos y estrategias | | |
| 103-3 Evaluación del enfoque de gestión | 3.3.- Objetivos y estrategias | | |
| 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno | 10.- Información fiscal: crecimiento económico sostenible | | |
| GRI 205/206 Ética e integridad en los negocios (2016) | | | |
| 103-1 Explicación del tema material y su cobertura | 4.- Gobernanza: arraigo al territorio | | |
| 103-2 Enfoque de gestión y componentes | 4.- Gobernanza: arraigo al territorio | | |
| 103-3 Evaluación del enfoque de gestión | 4.- Gobernanza: arraigo al territorio | | |
| 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas | 4.3.- Compliance y ética empresarial | | |
| 205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción | 4.3.- Compliance y ética empresarial | | |
| NO GRI Aplicación de las mejores prácticas de gobierno corporativo | | | |
| 103-1 Explicación del tema material y su cobertura | 4.- Gobernanza: arraigo al territorio | | |
| 103-2 Enfoque de gestión y componentes | 4.- Gobernanza: arraigo al territorio | | |
| 4.2.-Modelo cooperativo | | | |
| 103-3 Evaluación del enfoque de gestión | 4.- Gobernanza: arraigo al territorio | | |
| 108-18 Estructura de gobernanza | 4.1.- Estructura de gobierno | | |
| 102-19 Delegación de autoridad | 4.2.- Modelo cooperativo | | |
| 102-22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités | 4.2.- Modelo cooperativo | | |
| GRI 416 Satisfacción del cliente (2016) | | | |
| 103-1 Explicación del tema material y su cobertura | 5.- Clientes: productos responsables y de calidad | | |
| 103-2 Enfoque de gestión y componentes | 5.1.- Calidad y seguridad de los productos | | |
| 103-3 Evaluación del enfoque de gestión | 5.- Clientes: productos responsables y de calidad | | |
| 416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios | 5.1.- Calidad y seguridad de los productos | | |
| NO GRI Innovación | | | |
| 103-1 Explicación del tema material y su cobertura | 3.8 Innovación y desarrollo | | |
| 103-2 Enfoque de gestión y componentes | 3.8 Innovación y desarrollo | | |
| 103-3 Evaluación del enfoque de gestión | 3.8 Innovación y desarrollo | | |
| NO GRI % de facturación destinada a I+D+i | 3.8 Innovación y desarrollo | | |

(*) Indica en qué parte de la cadena de valor se produce el impacto.

(**) Indica la implicación de la organización respecto al impacto: directo (la organización ha causado directamente el impacto) o indirecto (la organización está vinculada al impacto a través de sus relaciones de negocio)

12
Índice de contenidos

12.1. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Temas Materiales

| Indicador GRI Standards | Apartado en la memoria/Respuesta directa | Omisiones | Verificación Externa |
|---|---|-----------|----------------------|
| GRI 300 TEMAS AMBIENTALES | | | |
| GRI 306 Gestión de residuos (2016) | | | |
| 103-1 Explicación del tema material y su cobertura | 8.4.- Economía circular y gestión de residuos | | |
| 103-2 Enfoque de gestión y componentes | 8.4.- Economía circular y gestión de residuos | | |
| 103-3 Evaluación del enfoque de gestión | 8.4.- Economía circular y gestión de residuos | | |
| 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación | 8.4.- Economía circular y gestión de residuos | | |
| NO GRI Ciclo de vida de los productos | | | |
| 103-1 Explicación del tema material y su cobertura | 8.3.- Consumo responsable de los recursos naturales | | |
| 103-2 Enfoque de gestión y componentes | 8.3.- Consumo responsable de los recursos naturales | | |
| 103-3 Evaluación del enfoque de gestión | 8.3.- Consumo responsable de los recursos naturales | | |
| 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen | 8.3.- Consumo responsable de los recursos naturales | | |
| 301-2 Insumos reciclados | 8.3.- Consumo responsable de los recursos naturales | | |
| GRI 201/305 Cambio climático (2018) | | | |
| 103-1 Explicación del tema material y su cobertura | 8.2.- Emisiones y lucha contra el cambio climático | | |
| 103-2 Enfoque de gestión y componentes | 8.2.- Emisiones y lucha contra el cambio climático | | |
| 103-3 Evaluación del enfoque de gestión | 8.2.- Emisiones y lucha contra el cambio climático | | |
| 305-1 Emisiones directas de GEI (Alcance 1) | 8.2.- Emisiones y lucha contra el cambio climático | | |
| 305-2 Emisiones indirectas de GEI (Alcance 2) | 8.2.- Emisiones y lucha contra el cambio climático | | |
| 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (Alcance 3) | 8.2.- Emisiones y lucha contra el cambio climático | | |
| GRI 400 TEMAS SOCIALES | | | |
| GRI 401 Calidad de empleo (2016) | | | |
| 103-1 Explicación del tema material y su cobertura | 7.- Equipo humano cuidado de las personas | | |
| 103-2 Enfoque de gestión y componentes | 7.1 La solidaridad como base | | |
| 103-3 Evaluación del enfoque de gestión | 7.1 La solidaridad como base | | |
| 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores | 7.1.1 Empleo | | |
| 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal | Tabla de trazabilidad de la ley 11/2018 | | |
| GRI 403 Salud y seguridad en el trabajo (2018) | | | |
| 103-1 Explicación del tema material y su cobertura | 7.8.- Cuidamos de las personas | | |
| 103-2 Enfoque de gestión y componentes | 7.8.- Cuidamos de las personas | | |
| 103-3 Evaluación del enfoque de gestión | 7.8.- Cuidamos de las personas | | |
| 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes | 7.8.- Cuidamos de las personas | | |
| 403-3 Servicios de salud en el trabajo | 7.8.- Cuidamos de las personas | | |
| GRI 413 Implicación en las comunidades del entorno y con los grupos de interés (2016) | | | |
| 103-1 Explicación del tema material y su cobertura | 9.- Sociedad: impulso del desarrollo comunitario | | |
| 103-2 Enfoque de gestión y componentes | 9.- Sociedad: impulso del desarrollo comunitario | | |
| 103-3 Evaluación del enfoque de gestión | 9.- Sociedad: impulso del desarrollo comunitario | | |
| 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo | 9.- Sociedad: impulso del desarrollo comunitario | | |
| 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales | 9.- Sociedad: impulso del desarrollo comunitario | | |

12.2.

TRAZABILIDAD DE LA LEY 11/2018

| Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad | Estándar | Apartado de la memoria / respuesta directa | Verificación externa |
|---|---|--|----------------------|
| MODELO DE NEGOCIO | | | |
| Descripción del modelo de negocio del grupo | GRI 102-1 Nombre de la organización | Anexo 1.- Sociedades del grupo | |
| | GRI 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios | 3.1.1.- Nuestros productos y servicios | |
| | GRI 102-3 Ubicación de la sede | Anexo 1.- Sociedades del grupo | |
| | GRI 102-4 Localización de las actividades | 3.1.2.- Presencia mundial | |
| | GRI 102-5 Propiedad y forma jurídica | Anexo 1.- Sociedades del grupo | |
| | GRI 102-6 Mercados servidos | 3.1.2.- Presencia mundial | |
| | GRI 102-7 Dimensión de la organización | 2.- 2021 en cifras | |
| INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES | | | |
| Políticas | GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes | 3.4.- Tendencias y riesgos | |
| | GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión | 3.3.- Objetivos y estrategias | |
| | GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave | 3.4.- Tendencias y riesgos | |
| | GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos | 3.4.- Tendencias y riesgos | |
| | GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático | 8.2.- Emisiones y lucha contra el cambio climático | |
| General | GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades | 3.4.- Tendencias y riesgos | |
| | GRI 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales | 3.4.- Tendencias y riesgos | |
| | GRI 307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental | Al igual que en 2020, en 2021 ONNE-RA Group no ha identificado ningún incumplimiento de legislación o normativa ambiental. | |

12
Índice de contenidos

| Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad | Estándar | Apartado de la memoria / respuesta directa | Verificación externa |
|---|--|---|---|
| INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES | | | |
| | GRI 102-31 Revisión de temas económicos, ambientales y sociales | 3.7.- Análisis de materialidad | |
| | Procedimientos de evaluación o certificación ambiental | No GRI | 8.1.- Gestión ambiental |
| | Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales | No GRI | 8.1.- Gestión ambiental |
| | Aplicación del principio de precaución | GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución | 8.1.- Gestión ambiental |
| | Provisiones y garantías para riesgos ambientales | GRI 307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental | Al igual que en 2020, en 2021 ONNERA Group no ha identificado ningún incumplimiento de legislación o normativa ambiental. |
| Contaminación | | GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 302 y 305) | 8.2.- Emisiones y lucha contra el cambio climático |
| | Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica | GRI 302-4 Reducción del consumo energético | 8.3.1. – Consumo de energía |
| | | GRI 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios | 8.3 – Consumo responsable de los recursos naturales |
| | | GRI 305-7 Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire | 8.2.- Emisiones y lucha contra el cambio climático |
| | | NO GRI: Medias para prevenir, reducir o reparar la contaminación acústica | 8.2.- Emisiones y lucha contra el cambio climático |
| | | NO GRI: Medias para prevenir, reducir o reparar la contaminación lumínica | 8.1.- Gestión ambiental |
| Economía Circular y prevención y gestión de residuos | | GRI 103-2 Enfoque de Gestión | 8.3 – Consumo responsable de los recursos naturales |
| | Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos | GRI 306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados | 8.4.- Economía circular y gestión de residuos |
| | | GRI 306-2 (2020) Gestión de impactos significativos relacionados con residuos | 8.4.- Economía circular y gestión de residuos |
| | | GRI 306-3 Residuos generados | 8.4.- Economía circular y gestión de residuos |
| | | GRI 306-2 (2016) | 8.4.- Economía circular y gestión de residuos |
| | | NO GRI Acciones para combatir el desperdicio de alimentos | Dada la actividad desarrollada, no se realizan acciones para combatir el desperdicio de los alimentos. |

| Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad | Estándar | Apartado de la memoria / respuesta directa | Verificación externa |
|--|---|--|--|
| INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES | | | |
| Uso sostenible de los recursos | GRI 303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua | 8.1.- Gestión ambiental | |
| | GRI 303-3 Extracción de agua | 8.3.2.- Consumo de agua | |
| | GRI 303-5 Consumo de agua | 8.3.2.- Consumo de agua | |
| | GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 305-5 Reducción de las emisiones GEI) | 8.3.3.- Materia primas y materiales | |
| | GRI 301-1 Materiales utilizados por peso y volumen | 8.3.3.- Materia primas y materiales | |
| | | GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 305-5 Reducción de las emisiones GEI) | 8.1.- Gestión ambiental |
| Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables | GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización | 8.3.1.- Consumo de energía | |
| | GRI 302-4 Reducción del consumo energético | 8.1.- Gestión ambiental | |
| | Emisiones de Gases de Efecto Invernadero | GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) | 8.2.- Emisiones y lucha contra el cambio climático |
| Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático | | GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) | 8.2.- Emisiones y lucha contra el cambio climático |
| | Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin | GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 305-5 Reducción de las emisiones GEI) | 8.2.- Emisiones y lucha contra el cambio climático |
| Protección de la biodiversidad | | GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 305-5 Reducción de las emisiones GEI) | 8.2.- Emisiones y lucha contra el cambio climático |
| | Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas | La actividad de ONNERA Group no implica afecciones a la biodiversidad ni impactos en áreas protegidas. | |
| | GRI 304-3 Hábitats protegidos o restaurados | | |

| Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad | Estándar | Apartado de la memoria / respuesta directa | Verificación externa |
|---|--|--|--|
| INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES RELATIVAS AL PERSONAL | | | |
| Políticas | Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado. | GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes | 7.- Equipo humano: cuidado de las personas |
| Principales riesgos | Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo. | GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave | 3.4.- Tendencias y riesgos |
| Empleo | Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional | GRI 102-7 Dimensión de la organización | 2.- 2021 en cifras |
| | | GRI 102-8 Información sobre 3.1 Empleados y otros trabajadores | 7.- Equipo humano: cuidado de las personas 12.3- Información complementaria tablas relativas a cuestiones de personal |
| | | GRI 405-1b El porcentaje de 3.1 Empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad: sexo y grupo de edad (indicar número total además del porcentaje) | 12.3- Información complementaria tablas relativas a cuestiones de personal |
| | Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo | GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores | 12.3- Información complementaria tablas relativas a cuestiones de personal |

| Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad | Estándar | Apartado de la memoria / respuesta directa | Verificación externa |
|---|--|--|----------------------|
| INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES RELATIVAS AL PERSONAL | | | |
| Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional | NO GRI: prevé el número total de 3.1 Empleados por contrato (indefinido/temporal y completo/parcial) por sexo y región, pero no el promedio por edad y clasificación profesional (recálculo de 102-8). | 12.3- Información complementaria tablas relativas a cuestiones de personal | |
| Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional | GRI 401-1.b Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal | 12.3- Información complementaria tablas relativas a cuestiones de personal | |
| | NO GRI: Número de despidos por clasificación profesional | Se está trabajando en el diseño de instrumentos para recopilar esta información en el próximo ejercicio. | |
| Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor | GRI 102-35 Políticas de remuneración | 7.2.- Solidaridad en las retribuciones | |
| | GRI 102-36 Proceso para determinar la remuneración | 7.2.- Solidaridad en las retribuciones | |
| | GRI 201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación | Todos los socios trabajadores realizan aportaciones a Aro Gestión. Aro Gestión es una Entidad de Previsión Social Voluntaria (EPSV) de aportación definida, sin ánimo de lucro y con LagunAro EPSV como socio protector promotor. El objeto es facilitar a las cooperativas los instrumentos necesarios para mejorar la cobertura de jubilación de sus socios. | |
| Empleo Brecha Salarial | GRI 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres | 12.3- Información complementaria tablas relativas a cuestiones de personal | |
| Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad | GRI 202-1 Valor económico directo generado y distribuido | 7.2.- Solidaridad en las retribuciones | |
| La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo | GRI 201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación | Todos los socios trabajadores realizan aportaciones a Aro Gestión. Aro Gestión es una Entidad de Previsión Social Voluntaria (EPSV) de aportación definida, sin ánimo de lucro y con LagunAro EPSV como socio protector promotor. El objeto es facilitar a las cooperativas los instrumentos necesarios para mejorar la cobertura de jubilación de sus socios. | |
| | Cuantitativo | 12.3- Información complementaria tablas relativas a cuestiones de personal | |
| Implantación de medidas de desconexión laboral | NO GRI: Políticas de desconexión laboral | No existen políticas de desconexión definidas. | |
| Empleados con discapacidad | GRI 405-1 b) Porcentaje de 3.1 Empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad (iii. Grupos vulnerables). | 12.3- Información complementaria tablas relativas a cuestiones de personal | |

12
Índice de contenidos

| Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad | Estándar | Apartado de la memoria / respuesta directa | Verificación externa |
|---|--|--|--|
| INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES RELATIVAS AL PERSONAL | | | |
| Empleo | Organización del tiempo de trabajo | GRI 102-8 El número total de 3.1 Empleados por tipo de contrato laboral (a jornada completa o a media jornada) y por sexo. | 12.3- Información complementaria tablas relativas a cuestiones de personal |
| | Número de horas de absentismo | 403-2 a) Tipos de accidentes y ratios de accidentes laborales, enfermedades profesionales, días perdidos y absentismo, y número de fallecimientos relacionados | 12.3- Información complementaria tablas relativas a cuestiones de personal |
| | Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores. | GRI 401-3 Permisos parentales GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 403 Salud y Seguridad) | Se está trabajando en el diseño de instrumentos para recopilar esta información en el siguiente ejercicio. 7.5.- Fomentando la igualdad de mujeres y hombres |
| Salud y Seguridad | Condiciones de salud y seguridad en el trabajo | GRI 403-1 Representación de trabajadores en comités de salud y seguridad conjuntos | 8. 1. Gestión ambiental |
| | | GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes | 7.8.- Cuidamos de las personas |
| | GRI 403-3 Servicios de salud en el trabajo | 7.8.- Cuidamos de las personas | |
| | GRI 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo | 7.7.- Favorecemos el desarrollo de las personas | |
| | Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo | GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral | 12.3- Información complementaria tablas relativas a cuestiones de personal |
| | Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo | GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales | 7.8.- Cuidamos de las personas |
| Relaciones Sociales | Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos | GRI 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés | 3.7.- Análisis de materialidad |
| | | GRI 402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales | Se cumplen los plazos legales establecidos en los convenios de cada uno de los países en los que tenemos plantas fabriles o filiales comerciales. |
| | | GRI 403-1 Representación de trabajadores en comités de salud y seguridad conjuntos | En cada planta hay un comité de seguridad y salud en el que participan varios trabajadores como consejeros o representantes de todos los trabajadores. En la planta de Fagor Industrial se siguen las pautas establecidas por el sistema ISO 45001 y en el resto de las plantas se siguen las normativas de prevención de riesgos laborales. |

| Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad | Estándar | Apartado de la memoria / respuesta directa | Verificación externa |
|---|--|--|--|
| INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES RELATIVAS AL PERSONAL | | | |
| Relaciones Sociales | Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país | GRI 102-41 Acuerdos de negociación colectiva (NO GRI: desglosado por país) | 12.3- Información complementaria tablas relativas a cuestiones de personal |
| | Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo | GRI 403-4 Temas de salud y seguridad laboral tratados en acuerdos formales con la representación legal de los trabajadores | Se celebran Comités de Seguridad y Salud Laboral trimestrales en los que se hace seguimiento de los indicadores de accidentes e incidentes y también de las acciones derivadas de esos accidentes, de los controles operacionales y de las inspecciones. En los comités participan los delegados de prevención elegidos entre todos los trabajadores, el servicio médico, los técnicos de PRL y la Dirección Industrial. |
| Formación | Políticas implementadas en el campo de la formación | GRI 103-2 Enfoque de gestión y sus componentes | 7.7.- Favorecemos el desarrollo de las personas |
| | | GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición | 7.7.- Favorecemos el desarrollo de las personas |
| | Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales | GRI 404-1 Media de horas de formación al año por empleado NO GRI: Horas totales de formación | 7.7.- Favorecemos el desarrollo de las personas |
| Accesibilidad | Accesibilidad universal de las personas con discapacidad | GRI 103-2 Enfoque de gestión y sus componentes | 7.5.1.- Gestión de la diversidad |
| Igualdad | Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres | GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación) | 7.5.- Fomentando la igualdad de mujeres y hombres |
| | Planes de igualdad | GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación) | 7.5.- Fomentando la igualdad de mujeres y hombres |
| | Medidas adoptadas para promover el empleo | GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación) | 7.5.- Fomentando la igualdad de mujeres y hombres |
| | Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo | GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación) | 4.4.- Derechos humanos |
| | La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad | GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación) | 7.5.1.- Gestión de la diversidad |
| | Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad | GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación) GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas | 7.5.- Fomentando la igualdad de mujeres y hombres 7.5.- Fomentando la igualdad de mujeres y hombres |

12
Índice de contenidos

| Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad | Estándar | Apartado de la memoria / respuesta directa | Verificación externa |
|---|--|--|---|
| INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS | | | |
| Políticas | Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado. | GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 412 Evaluación de Derechos Humanos) | 4.4.- Derechos humanos |
| | | GRI 103-3 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 412 Evaluación de Derechos Humanos) | 4.4.- Derechos humanos |
| | | GRI 412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos | Se considera llevar a cabo formaciones en el próximo ejercicio asociado a la elaboración del nuevo código de conducta para todo ONNERA Group. |
| Principales riesgos | Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo. | GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades | 3.4.- Tendencias y riesgos |
| | | GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos | 3.4.- Tendencias y riesgos |
| Derechos Humanos | Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos | GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 412 Evaluación de Derechos Humanos) | 4.4.- Derechos humanos |
| | | GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 412 Evaluación de Derechos Humanos) | 4.4.- Derechos humanos |
| | Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos | GRI 412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos | 4.4.- Derechos humanos |
| | | GRI 410- 1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos | Al no detectarse internamente riesgos relevantes en Derechos Humanos, no se ha visto necesario dar formaciones internas en ese campo. Sería un posible área a trabajar a nivel del grupo de interés de proveedores. |

| Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad | Estándar | Apartado de la memoria / respuesta directa | Verificación externa |
|---|--|---|--------------------------------------|
| INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS | | | |
| Derechos Humanos | Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos | GRI 102-17 mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas | 4.4.- Derechos humanos |
| | | GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas | 4.4.- Derechos humanos |
| | Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil | GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 412 Evaluación de Derechos Humanos | 4.4.- Derechos humanos |
| INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN | | | |
| Políticas | Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado. | GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 205 Anticorrupción) | 4.3.- Compliance y ética empresarial |
| | | GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión | 4.3.- Compliance y ética empresarial |
| | | GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción | 4.3.- Compliance y ética empresarial |
| Principales Riesgos | Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo. | GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave | 3.4.- Tendencias y riesgos |
| | | GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos | 3.4.- Tendencias y riesgos |
| | | GRI 205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción | 4.3.- Compliance y ética empresarial |

12
Índice de contenidos

| Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad | Estándar | Apartado de la memoria / respuesta directa | Verificación externa |
|---|--|---|---|
| INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN | | | |
| Corrupción y soborno | Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno | GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 205 Anticorrupción) – Si la entidad presenta el 205-2, también cubre con este indicador este requisito de la ley | 4.3.- Compliance y ética empresarial |
| | Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales | GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 205 Anticorrupción) | 4.3.- Compliance y ética empresarial |
| | | GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anti corrupción | Por la actividad de ONNERA Group no se ha considerado necesario aplicar medidas específicas para luchar contra el blanqueo. |
| | Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro | GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 205 Anticorrupción) | 9.- Sociedad: Impulso del desarrollo comunitario |
| | | GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido | 9.- Sociedad: Impulso del desarrollo comunitario |
| | GRI 203-2 Impactos económicos directos significativos | 9.- Sociedad: Impulso del desarrollo comunitario | |
| INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD | | | |
| Políticas | Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado. | GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes | 9.- Sociedad: Impulso del desarrollo comunitario |
| | | GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión | 9.- Sociedad: Impulso del desarrollo comunitario |
| Principales riesgos | Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo. | GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave | 4.3.- Compliance y ética empresarial |
| | | GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos | 4.3.- Compliance y ética empresarial |

| Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad | Estándar | Apartado de la memoria / respuesta directa | Verificación externa |
|---|--|--|--|
| INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN | | | |
| Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible | Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local | GRI 203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados | 9.- Sociedad: Impulso del desarrollo comunitario |
| | | GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos | 9.- Sociedad: Impulso del desarrollo comunitario |
| | | GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales | 6.- Empresas proveedoras: responsabilidad en la cadena de suministro |
| | | GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo | 9.- Sociedad: Impulso del desarrollo comunitario |
| | | GRI 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos - reales y potenciales - en las comunidades locales | 9.- Sociedad: Impulso del desarrollo comunitario |
| | Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio | GRI 203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados | 9.- Sociedad: Impulso del desarrollo comunitario |
| | | GRI 203-2 Impactos económicos directos significativos | 9.- Sociedad: Impulso del desarrollo comunitario |
| | | GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido | 9.- Sociedad: Impulso del desarrollo comunitario |
| | | GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo | 9.- Sociedad: Impulso del desarrollo comunitario |
| | | GRI 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos - reales y potenciales - en las comunidades locales | 9.- Sociedad: Impulso del desarrollo comunitario |
| Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos | GRI 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés (relativo a comunidad) | 3.6.- Confianza y proximidad con los grupos de interés | |
| | GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo | 79.- Sociedad: Impulso del desarrollo comunitario | |
| Acciones de asociación o patrocinio | GRI 102-13 Afilianción a asociaciones | ONNERA Group no es miembro de ninguna asociación. | |

12
Índice de contenidos

| Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad | Estándar | Apartado de la memoria / respuesta directa | Verificación externa | |
|---|--|--|---|--|
| INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN | | | | |
| Subcontratación y proveedores | Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales | GRI 103-2 Impactos económicos directos significativo | 6.- Empresas proveedoras: responsabilidad en la cadena de suministro | |
| | Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental | GRI 102-9 Cadena de suministro | 6.- Empresas proveedoras: responsabilidad en la cadena de suministro | |
| | | GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 416 Salud y Seguridad de los Clientes) | 6.- Empresas proveedoras: responsabilidad en la cadena de suministro | |
| | | GRI 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales | 6.- Empresas proveedoras: responsabilidad en la cadena de suministro | |
| | | GRI 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas | 6.- Empresas proveedoras: responsabilidad en la cadena de suministro | |
| | | GRI 407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo | 7.4.- Relaciones sociales | |
| | | GRI 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio | 4.4.- Derechos humanos | |
| | | GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales | 6.- Empresas proveedoras: responsabilidad en la cadena de suministro | |
| | | GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas | 6.- Empresas proveedoras: responsabilidad en la cadena de suministro | |
| | | Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas | GRI 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales | 6.- Empresas proveedoras: responsabilidad en la cadena de suministro |
| | | | GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas | 6.- Empresas proveedoras: responsabilidad en la cadena de suministro |

| Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad | Estándar | Apartado de la memoria / respuesta directa | Verificación externa |
|---|--|--|---|
| INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN | | | |
| Consumidores | Medidas para la salud y seguridad de los consumidores | GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 416 Salud y Seguridad de los Clientes) | 5.1.- Calidad y seguridad de los productos |
| | | GRI 103-2 Enfoque de Gestión | 5.2.- Satisfacción de los clientes |
| | Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas | GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas | 4.3.- Compliance y ética empresarial |
| | | GRI 418-1 Quejas fundamentadas sobre violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente | ONNERA Group no ha recibido ninguna queja de este tipo. |
| Información fiscal | Beneficios obtenidos por país | GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido | 10.- Información fiscal: crecimiento económico sostenible |
| | Impuestos sobre beneficios pagados | GRI 207-1 Impuestos pagados por país a) y b) | 10.- Información fiscal: crecimiento económico sostenible |
| | Subvenciones públicas recibidas | GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno | 10.- Información fiscal: crecimiento económico sostenible |

12.3. INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA TABLAS RELATIVAS A CUESTIONES DE PERSONAL

Empleo

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional

GRI 102-8 Información sobre 3.1 Empleados y otros trabajadores

| Regiones | Hombres | Mujeres | Total 2020 |
|--|--------------|------------|--------------|
| España | 875 | 226 | 1.101 |
| Francia | 45 | 15 | 60 |
| Italia | 6 | 2 | 8 |
| México | 240 | 103 | 343 |
| Polonia | 165 | 41 | 206 |
| USA | 13 | 7 | 20 |
| Otros (Turquía, China, Chequia, Portugal, Colombia, Jamaica y Rep. Dominicana) | 32 | 17 | 49 |
| Total | 1.376 | 411 | 1.787 |

| | 2021 | 2020 | 2019 |
|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Hombre | 1794 | 1376 | 1521 |
| Mujer | 575 | 411 | 497 |
| Total | 2.369 | 1.787 | 2.018 |

| Regiones | Hombres | Mujeres | Total 2021 |
|--|--------------|------------|--------------|
| España | 1.197 | 312 | 1.509 |
| Francia | 43 | 16 | 59 |
| Italia | 5 | 3 | 8 |
| México | 332 | 175 | 507 |
| Polonia | 175 | 43 | 218 |
| USA | 12 | 7 | 19 |
| Otros (Turquía, China, Chequia, Portugal, Colombia, Jamaica y Rep. Dominicana) | 30 | 19 | 49 |
| Total | 1.794 | 575 | 2.369 |

12.3. INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA TABLAS RELATIVAS A CUESTIONES DE PERSONAL

GRI 405-1b El porcentaje de 3.1 Empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad: sexo y grupo de edad

| Rango de edad | 2021 | 2020 | 2019 |
|--------------------|------|------|------|
| Entre 20 y 35 años | 781 | 590 | 735 |
| Entre 36 y 45 años | 816 | 642 | 707 |
| Entre 46 y 55 años | 624 | 463 | 489 |
| Más de 55 años | 148 | 92 | 87 |

| Categorías | Hombres | | Mujeres | | Total | |
|--------------------|---------|-------|---------|------|-------|-------|
| | 2021 | 2020 | 2021 | 2020 | 2021 | 2020 |
| Directivos | 31 | 33 | 5 | 5 | 36 | 38 |
| Mandos intermedios | 156 | 155 | 55 | 69 | 211 | 224 |
| Técnicos | 332 | 294 | 171 | 144 | 503 | 438 |
| Operarios | 1.275 | 894 | 344 | 193 | 1.619 | 1.087 |
| Total | 1.794 | 1.376 | 575 | 411 | 2.369 | 1.787 |

| Regiones | Operarios | Técnicos | Mandos intermedios | Directivos | Total 2021 |
|--|-----------|----------|--------------------|------------|------------|
| España | 1.047 | 359 | 81 | 22 | 1.509 |
| Francia | 16 | 27 | 15 | 1 | 59 |
| Italia | - | 3 | 4 | 1 | 8 |
| México | 362 | 73 | 67 | 5 | 507 |
| Polonia | 150 | 46 | 18 | 4 | 218 |
| USA | - | 10 | 8 | 1 | 19 |
| Otros (Turquía, China, Chequia, Portugal, Colombia, Jamaica y Rep. Dominicana) | - | 33 | 16 | - | 49 |
| Total | 1.575 | 551 | 209 | 34 | 2.369 |

| Regiones | Operarios | Técnicos | Mandos intermedios | Directivos | Total 2020 |
|--|-----------|----------|--------------------|------------|------------|
| España | 715 | 283 | 80 | 23 | 1.101 |
| Francia | 16 | 26 | 17 | 1 | 60 |
| Italia | - | 7 | 1 | - | 8 |
| México | 213 | 38 | 87 | 5 | 343 |
| Polonia | 142 | 46 | 14 | 4 | 206 |
| USA | 1 | 13 | 5 | 1 | 20 |
| Otros (Turquía, China, Chequia, Portugal, Colombia, Jamaica y Rep. Dominicana) | - | 25 | 20 | 4 | 49 |
| Total | 1.087 | 438 | 224 | 38 | 1.787 |

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo

GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores

| Tipo de contrato laboral 2021 | Entre 20 y 35 años | Entre 36 y 45 años | Entre 46 y 55 años | Más de 55 años |
|-------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|----------------|
| Jornada Completa | 734,7 | 764,9 | 613,6 | 148,3 |
| Jornada Parcial | 3 | 29 | 7 | 1,5 |
| Total | 737,7 | 793,9 | 620,6 | 149,8 |

| Tipo de contrato laboral 2020 | Entre 20 y 35 años | Entre 36 y 45 años | Entre 46 y 55 años | Más de 55 años |
|-------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|----------------|
| Jornada Completa | 611,47 | 673,53 | 461,27 | 98,14 |
| Jornada Parcial | 9,41 | 23,51 | 6,93 | 0,25 |
| Total | 620,88 | 697,04 | 468,2 | 98,39 |

| Tipo de contrato laboral 2021 | Directivos | Mandos intermedios | Técnicos | Operarios |
|-------------------------------|------------|--------------------|----------|-----------|
| Jornada Completa | 35 | 214,33 | 570,06 | 1442,4 |
| Jornada Parcial | - | 1 | 15 | 24,5 |
| Total | 35 | 215,33 | 585,06 | 1466,9 |

| Tipo de contrato laboral 2020 | Directivos | Mandos intermedios | Técnicos | Operarios |
|-------------------------------|------------|--------------------|----------|-----------|
| Jornada Completa | 40,75 | 232,83 | 417,88 | 1.152,95 |
| Jornada Parcial | 0 | 0,93 | 14,7 | 24,47 |
| Total | 40,75 | 233,76 | 432,58 | 1.177,42 |

12
Índice de contenidos

12.3. INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA TABLAS RELATIVAS A CUESTIONES DE PERSONAL

Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional

NO GRI: prevé el número total de 3.1 Empleados por contrato (indefinido/temporal y completo/parcial) por sexo y región, pero no el promedio por edad y clasificación profesional (recálculo de 102-8).

| | Contrato indefinido | | | | Contrato temporal | | | | Tiempo parcial | | | |
|------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|---------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|---------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|---------------------------|
| | Rango edad entre 20 y 35 años | Rango edad entre 36 y 45 años | Rango edad entre 46 y 55 años | Rango edad más de 55 años | Rango edad entre 20 y 35 años | Rango edad entre 36 y 45 años | Rango edad entre 46 y 55 años | Rango edad más de 55 años | Rango edad entre 20 y 35 años | Rango edad entre 36 y 45 años | Rango edad entre 46 y 55 años | Rango edad más de 55 años |
| 2021 | 518,7 | 627,0 | 487,2 | 122,3 | 216,0 | 137,9 | 126,4 | 26,0 | 3,0 | 29,0 | 7,0 | 1,5 |
| 2020 | 520,16 | 608,2 | 418,24 | 95,19 | 91,31 | 65,33 | 43,03 | 2,95 | 9,41 | 23,51 | 6,93 | 0,25 |
| 2019 | 546 | 545 | 394 | 75 | 187 | 129 | 90 | 9 | 5 | 30 | 5 | 3 |

| | Contrato indefinido | | Contrato temporal | | | | Tiempo parcial | | | | | |
|------|---------------------|----------|-------------------|------------|-----------|----------|----------------|------------|-----------|----------|------|---|
| | Operarios | Técnicos | Mandos Interm. | Directivos | Operarios | Técnicos | Mandos Interm. | Directivos | Operarios | Técnicos | | |
| 2021 | 1031,4 | 492,76 | 202,33 | 33 | 411 | 77,3 | 12 | 2 | 24,5 | 15 | 1 | 0 |
| 2020 | 1.003,12 | 369,69 | 228,22 | 38,75 | 149,83 | 48,19 | 4,61 | 2 | 24,47 | 14,7 | 0,93 | 0 |
| 2019 | 971 | 294 | 250 | 37 | 317 | 88 | 17 | 2 | 33 | 8 | 1 | 0 |

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

GRI 401-1.b Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal

| | N° de despidos | | | | | | | | | | | |
|------|----------------|---------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|---------------------------|-----------------------|----------|----------------|------------|--|--|
| | Género | | Edad | | | | Categoría profesional | | | | | |
| | Hombres | Mujeres | Rango edad entre 20 y 35 años | Rango edad entre 36 y 45 años | Rango edad entre 46 y 55 años | Rango edad más de 55 años | Operarios | Técnicos | Mandos Interm. | Directivos | | |
| 2021 | 61 | 10 | 31 | 24 | 14 | 2 | 32 | 33 | 6 | 0 | | |
| 2020 | 107 | 58 | 93 | 49 | 19 | 4 | 108 | 20 | 34 | 3 | | |
| 2019 | 49 | 21 | 33 | 30 | 7 | 0 | 37 | 15 | 18 | 0 | | |

Brecha Salarial

GRI 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres

| Brecha salarial | 2021 | 2020 | 2019 |
|---------------------------------------|---------|----------|----------|
| Remuneración media de las mujeres (a) | 19.015€ | 19.088 € | 20.122 € |
| Remuneración media de las hombres (b) | 22.841€ | 23.432 € | 24.419 € |
| Cálculo: a/ b | 0,83 | 0,81 | 0,82 |

La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo

| Clasificación por edad consejeros | | |
|-----------------------------------|----|------------|
| Rangos | Nº | Proporción |
| Rango edad entre 20 y 35 años | 0 | 0% |
| Rango edad entre 36 y 45 años | 8 | 89% |
| Rango edad entre 46 y 55 años | 1 | 11% |
| Rango edad más de 55 años | 0 | 0% |
| Edad media | | 42 |

| Remuneración media consejeros | | |
|-------------------------------|----------|----------|
| Años | Hombres | Mujeres |
| 2021 | 36.313€ | 38.745€ |
| 2020 | 35.337€ | 36.086€ |
| 2019 | 36.990 € | 35.309 € |

| Clasificación por sexo | |
|------------------------|---------|
| Años | Mujeres |
| 6 | 3 |

Empleados con discapacidad

GRI 405-1 b) Porcentaje de 3.1 Empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad (iii. Grupos vulnerables).

| Categorías | Hombres | Mujeres | Total 2021 |
|--------------------|---------|---------|------------|
| Directivos | - | - | - |
| Mandos intermedios | 2 | 0 | 2 |
| Técnicos | 3 | 4 | 7 |
| Operarios | 26 | 8 | 34 |
| Total | 31 | 12 | 43 |

| Categorías | Hombres | Mujeres | Total 2020 |
|--------------------|-----------------|-------------|----------------|
| Directivos | 0 | 0 | 0 |
| Mandos intermedios | 0 | 0 | 0 |
| Técnicos | 2 (8,11%) | 2 (8,11%) | 4 (16,21%) |
| Operarios | 15,67 (63,52%) | 5 (20,27%) | 20,67 (83,79%) |
| Total | 17,67 (71,63%) | 7 (28,37%) | 24,67 (100%) |

12

Índice de contenidos

12.3. INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA TABLAS RELATIVAS A CUESTIONES DE PERSONAL

Organización del tiempo de trabajo

GRI 102-8 El número total de 3.1 Empleados por tipo de contrato laboral (a jornada completa o a media jornada) y por sexo.

| Tipos de contratos | Hombres | Mujeres | Total 2021 |
|--------------------|------------------|----------------|------------------|
| Tiempo completo | 1.738,3 (73,37%) | 522,1 (22,03%) | 2.260,4 (98,19%) |
| Tiempo parcial | 25,5 (1,07%) | 16 (0,67%) | 41,5 (1,8%) |
| Total | 1763,8 (74,45%) | 538,2 (22,71%) | 2302 (100%) |

| Tipos de contratos | Hombres | Mujeres | Total 2020 |
|--------------------|--------------------|------------------|-------------------|
| Tiempo completo | 1.447,08 (76,79%) | 397,33 (21,08%) | 1.844,41 (97,87%) |
| Tiempo parcial | 12,45 (0,66%) | 27,65 (1,47%) | 40,1 (2,13%) |
| Total | 1.459,53 (77,45%) | 424,98 (22,55%) | 1.884,51 (100%) |

Número de horas de absentismo

403-2 a) Tipos de accidentes y ratios de accidentes laborales, enfermedades profesionales, días perdidos y absentismo, y número de fallecimientos relacionados

| Horas de absentismo por accidente y enfermedad | 2021 | 2020 | 2019 |
|--|-----------|-----------|---------|
| Mujeres | 40.376,8 | 39.098,8 | 30.824 |
| Hombres | 117.611,2 | 129.717,4 | 98.538 |
| TOTAL | 157.988,0 | 168.816,2 | 129.362 |

Salud y Seguridad

Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo

GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral

| Datos 2021 | Índice de frecuencia de accidentes: N° accidentes x 1.000.000 / n° horas Totales trabajadas | | | Índice de gravedad de accidentes: N° jornadas perdidas x 1.000 / n° horas Totales trabajadas | | |
|------------------|---|---------|---------|--|---------|---------|
| | TOTAL | Mujeres | Hombres | TOTAL | Mujeres | Hombres |
| Fagor Industrial | 0,42 | 0,15 | 0,27 | 31,78 | 9,42 | 22,36 |
| ONNERA México | 3,33 | 2,01 | 1,32 | 14,96 | 5,34 | 9,62 |
| ONNERA Laundry | 0,47 | 0 | 0,47 | 21,22 | 0 | 21,22 |
| Danube | 2,73 | 0,44 | 3,56 | 46,34 | 87,3 | 31,54 |
| ONNERA Contract | 0,50 | 0 | 0,50 | 21,31 | 0 | 21,31 |
| Efficold | 0,43 | 0,06 | 0,37 | 110,78 | 95,28 | 15,5 |
| ONNERA Poland | 0,9 | 0 | 0,9 | 5,35 | 0 | 5,35 |

| Datos 2020 | Índice de frecuencia de accidentes: N° accidentes x 1.000.000 / n° horas Totales trabajadas | | | Índice de gravedad de accidentes: N° jornadas perdidas x 1.000 / n° horas Totales trabajadas | | |
|------------------|---|---------|---------|--|---------|---------|
| | TOTAL | Mujeres | Hombres | TOTAL | Mujeres | Hombres |
| Fagor Industrial | 0,48 | 0,19 | 0,55 | 35,75 | 20,65 | 39,4 |
| ONNERA México | 2,14 | 4 | 1,34 | 7,46 | 10,64 | 6,09 |
| ONNERA Laundry | 1,34 | 0,26 | 1,73 | 41,49 | 103,71 | 18,86 |
| Danube | 0,14 | 0 | 0,18 | 0 | 0 | 0 |
| ONNERA Contract | 0,92 | 1,58 | 0,72 | 22,21 | 15,84 | 24,16 |
| Efficold | 0,48 | 0,19 | 0,55 | 35,75 | 20,65 | 39,4 |

Relaciones Sociales

Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país

GRI 102-41 Acuerdos de negociación colectiva (NO GRI: desglosado por país)

| | Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo o normativa similar 2021 | | | | | | |
|--|---|---------|--------|--------|---------|------|--|
| | España | Francia | Italia | México | Polonia | USA | OTROS (Turquía, China, Chequia, Portugal, Colombia, Jamaica y Rep. Dominicana) |
| Total Empleados Cubiertos Por Convenio Colectivo (A) | 1.044 | 59 | 8 | 407 | 0 | 19 | 22 |
| Total Empleados (B) | 1.509 | 59 | 8 | 507 | 218 | 19 | 49 |
| Cálculo: A/ B | 69,18% | 100% | 100% | 80,28% | 0% | 100% | 44,90% |

| | Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo o normativa similar 2020 | | | | | | |
|--|---|---------|--------|--------|---------|------|--|
| | España | Francia | Italia | México | Polonia | USA | OTROS (Turquía, China, Chequia, Portugal, Colombia, Jamaica y Rep. Dominicana) |
| Total Empleados Cubiertos Por Convenio Colectivo (A) | 708 | 60 | 8 | 214 | 0 | 20 | 21 |
| Total Empleados (B) | 1.101 | 60 | 8 | 343 | 206 | 20 | 49 |
| Cálculo: A/ B | 64,31% | 100% | 100% | 62,39% | 0% | 100% | 42,86% |

12. Índice de contenidos

12.4. VERIFICACIÓN EXTERNA

(102-56)

El presente estado de información no financiera ha sido sometido a un proceso de revisión externa independiente. Se adjunta como anexo el informe de aseguramiento independiente donde se incluyen los objetivos y alcance del proceso, así como los procedimientos de revisión utilizados y sus conclusiones.

A1- SOCIEDADES DEL GRUPO

(102-45)

Las entidades que forman el consolidado financiero de ONNERA Group son 15. Algunas de ellas son filiales sólo comerciales y otras son también plantas fabriles.

Plantas fabriles de España:

- Fagor Industrial S.Coop: planta matriz. ubicada en Oñati, Guipuzcoa.
- Efficold: ubicada en Lucena, Córdoba
- ONNERA Laundry Barcelona: ubicada en Sant Julià de Vilatorrada
- ONNERA Contract: ubicada en Almudevar (Huesca)

Planta fabril Francia:

- Danube International: ubicada en Lamotte-Beuvron

Planta fabril Polonia:

- ONNERA Poland: ubicada en Palmiry, cerca de Varsovia

Planta fabril México:

- ONNERA Mexico: ubicada en San Luis de Potosí

Filiales comerciales por el resto del mundo:

- Fagor Collectivites en Francia
- ONNERA USA en Miami
- Fagor Profesional Mexico
- Fagor Gastro Cz en Chequia
- Fagor Catering Kunshan en China
- República Dominicana
- Fagor Endüstriyel en Turquía
- ONNERA Colombia

A2- DATOS DE CONTACTO

(102-1, 102-3, 102-5, 102-53)

Naia Aranzabal

Directora de Calidad y Sistemas de Gestión

n.aranzabal@fagorindustrial.com

ONNERA GROUP

ONNERA GROUP