

Memoria de
sostenibilidad

2022

Estado de Información No Financiera

ES

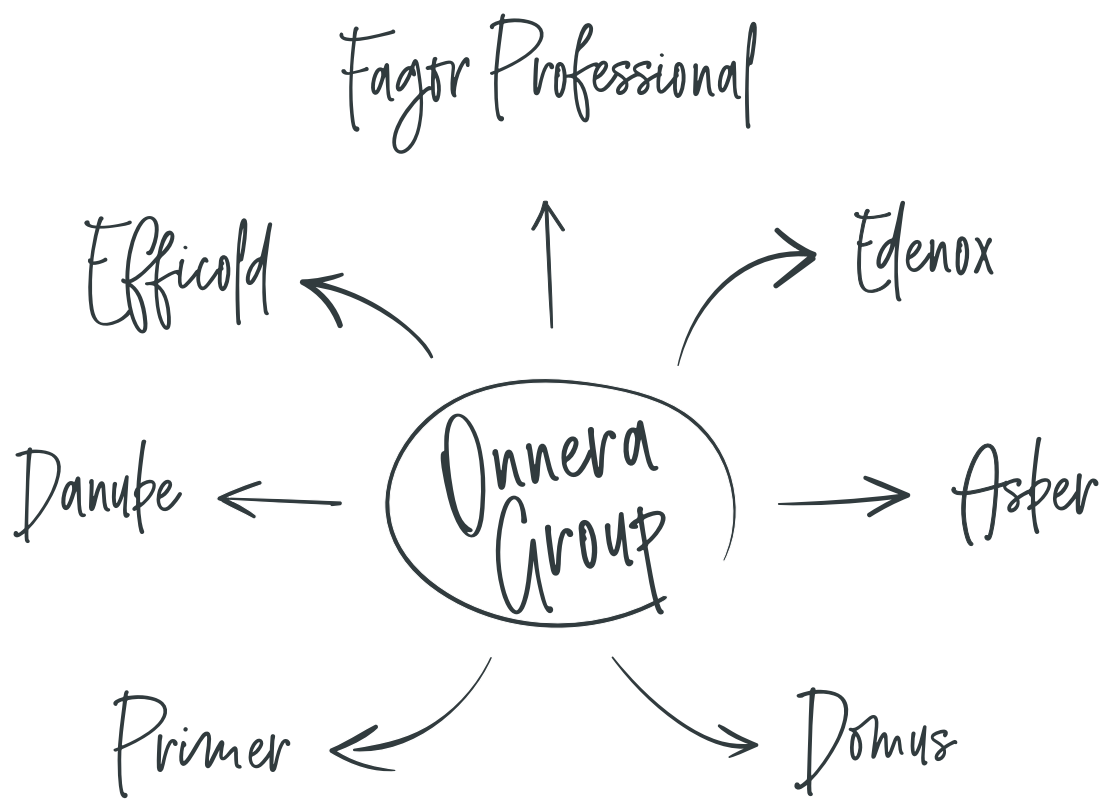


Índice

Carta de la presidencia	06
2022 en cifras	08
Grupo ONNERA: apuesta por la innovación y competitividad	10
▪ Modelo de negocio	12
▪ Cultura corporativa.....	15
▪ Objetivos y estrategias.....	16
▪ Tendencias y riesgos.....	17
▪ Compromisos con los ODS.....	18
▪ Confianza y proximidad con los grupos de interés	19
▪ Análisis de materialidad	20
▪ Innovación y desarrollo	21
Gobernanza: arraigo al territorio	22
▪ Estructura de gobierno.....	24
▪ Modelo cooperativo	26
▪ Compliance y ética empresarial.....	26
▪ Derechos humanos	27
Clientes: productos responsables y de calidad	28
▪ Calidad y seguridad de los productos	30
▪ Satisfacción de los clientes	30
▪ Transformación digital y ciberseguridad	31
▪ Comunicación y relación con los clientes.....	31
Empresas proveedoras: sostenibilidad en la cadena de suministro	32
▪ Responsabilidad de la cadena de suministro.....	34
▪ Proveedores locales.....	35
Equipo humano: cuidado de las personas	36
▪ La solidaridad como base	38
▪ Solidaridad en las retribuciones	40
▪ Organización del trabajo	44
▪ Relaciones sociales	44
▪ Fomentando la igualdad de mujeres y hombres.....	45
▪ Conciliación corresponsable.....	46
▪ Favorecemos el desarrollo de las personas	47
▪ Cuidamos de las personas.....	48
Medio ambiente: compromiso con el planeta	50
▪ Gestión ambiental	52
▪ Emisiones y lucha contra el cambio climático	54
▪ Consumo responsable de los recursos naturales.....	57
▪ Economía circular y gestión de residuos.....	59
Sociedad: impulso del desarrollo comunitario	64
▪ ONNERA group con el entorno y la sociedad	66
▪ Comunidad Fagor.....	66
▪ Debagoiena	68
▪ País vasco	69
▪ Cooperación al desarrollo	70
Información fiscal: crecimiento económico sostenible	72
Sobre este informe	74
Índice de contenidos	76
▪ Índice de contenidos GRI.....	77
▪ Información complementaria tablas relativas a cuestiones de personal	83
▪ Verificación externa.....	89

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.





Carta de la presidencia

(2-22)

2022 ha sido un muy buen año para ONNERA Group a nivel de negocio, habiendo facturado un 37% más que el año anterior y obteniendo unos resultados 78% mayores que en 2021.

La división de la organización en negocios independientes que se hizo hace tres años ha sido la clave que ha contribuido a esta mejora en cifras totales de negocio. Cada negocio marca sus estrategias y cuenta con una estructura para poder cumplir con sus retos y objetivos.

La relación de confianza que mantenemos con nuestros clientes, junto con la amplia gama de productos con la que contamos y la apuesta por la calidad que se ha realizado, también han aportado en ese resultado.

La mayoría de nuestros proveedores han ido mejorando el suministro en plazo de materiales a lo largo del año, aunque sigamos teniendo problemas con algunos componentes puntuales. Esta mejora en las entregas, junto con la puesta en marcha de un almacén central de componentes, nos ha ayudado a mantener en marcha sin interrupciones nuestra cadena de suministro.

El incremento de costes de las materias primas, componentes y energía, hace que la eficiencia de costes industriales sea otro punto estratégico en el que estamos trabajando y seguiremos trabajando en los próximos años.

ONNERA Group tiene definido un plan estratégico de sostenibilidad 360°, abarcando temas sociales, ambientales y de gobernanza, y durante el 2022 se han realizando varias de las acciones definidas en él, entre otras:

- Análisis de doble materialidad
- Desarrollo de herramienta para calcular los tres alcances de la huella de carbono
- Encuesta de cultura organizacional
- Proyectos de acción social
- Proyecto Compliance
- Aumentar el nivel de digitalización de la producción

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. Los nuevos hornos iKORE que se han lanzado al mercado en marzo de 2022, tienen una mejora energética del 16% respecto a nuestra gama anterior de hornos.

Nuestra organización, a través de la implantación del sistema de compliance, ha apostado por crear una cultura que fomente la conducta ética y el cumplimiento del código de conducta, evitando así futuros riesgos que puedan desencadenar responsabilidades legales y penales.

ONNERA Group sigue manteniendo su compromiso con el entorno y con la sociedad, aportando el 10% de nuestros beneficios a proyectos que impulsan el desarrollo socioeconómico de nuestro entorno.

Esta es nuestra tercera Memoria de Sostenibilidad, que ayudará, al igual que las anteriores, a comunicarnos transparentemente con nuestros grupos de interés.

Patxi Azpiazu

Presidente del Consejo Rector de ONNERA Group



2022 En cifras

(2-6, 2-7)

392.275.869 €
Ventas
 (62 % en Europa)

+ de
 256 millones €
en Activos

Comercializamos nuestros
 productos en los **5 continentes**

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

2.320
empleados
 (60% en España)



Estamos avanzando en sostenibilidad

Estamos ultimando nuestro Plan Estratégico de Sostenibilidad 2021-2024

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

92,2% de nuestros empleados cuentan con un contrato indefinido

62,5% de nuestras compras van dirigidas a **proveedores locales**

305 proveedores evaluados en calidad y servicio

Consolidamos nuestro proyecto Cliente Digital para mejorar el servicio a nuestros clientes

+ de 5.039 toneladas de materia prima renovable, casi un 21%

+ de 482.376 euros aportados al fondo COFIP del Grupo Fagor



Grupo ONNERA:
apuesta por
la innovación y
competitividad

(2-6)

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 7
plantas de fabricación**
distribuidas
estratégicamente por el
mundo (España, Francia,
Polonia y México)



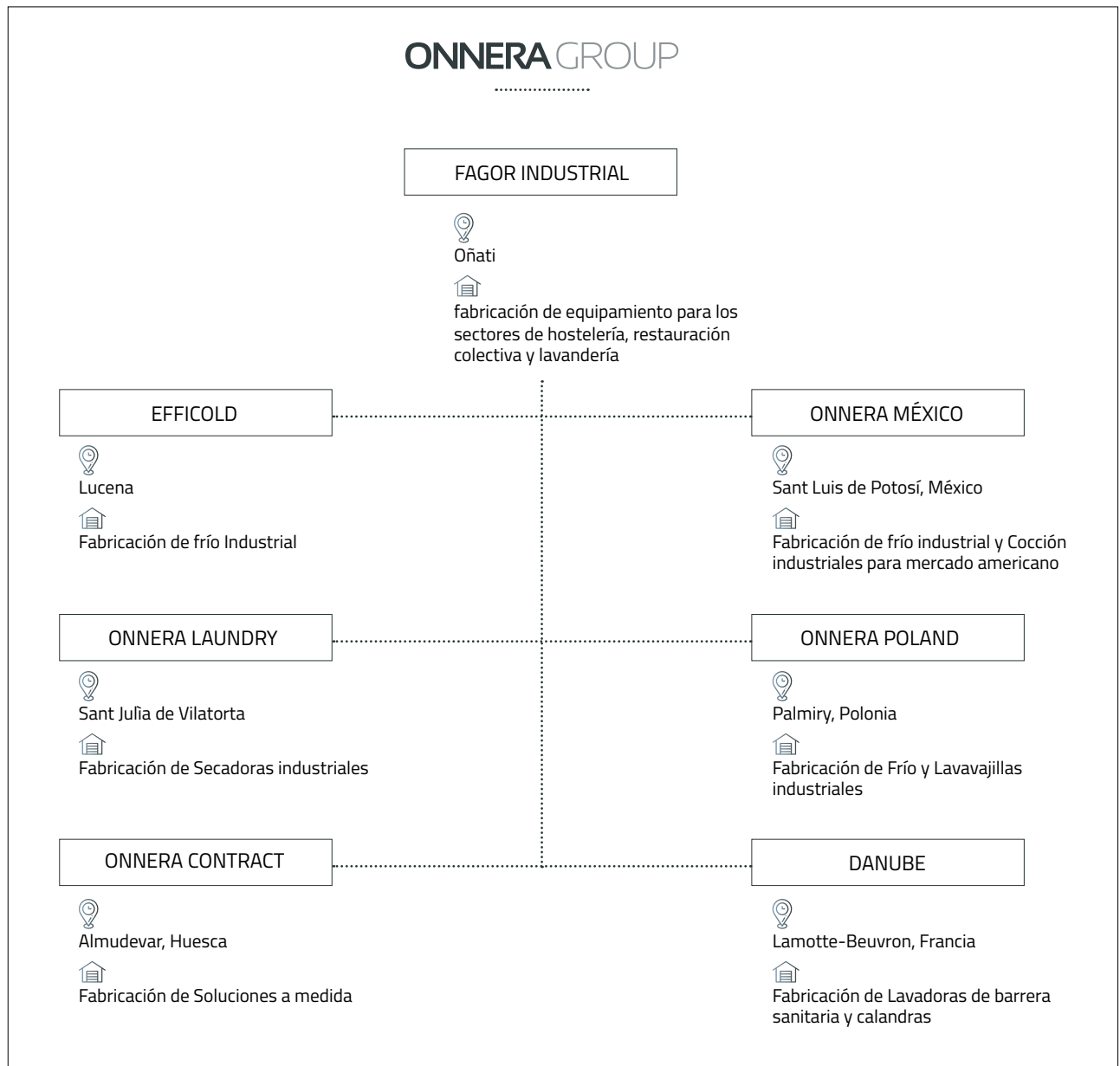
+ de 2.300 profesionales
capaces de ofrecer una
amplia oferta de soluciones
adaptadas a cada mercado.

3.1. Modelo de negocio

Fagor Industrial S.Coop. es la planta matriz de ONNERA Group.

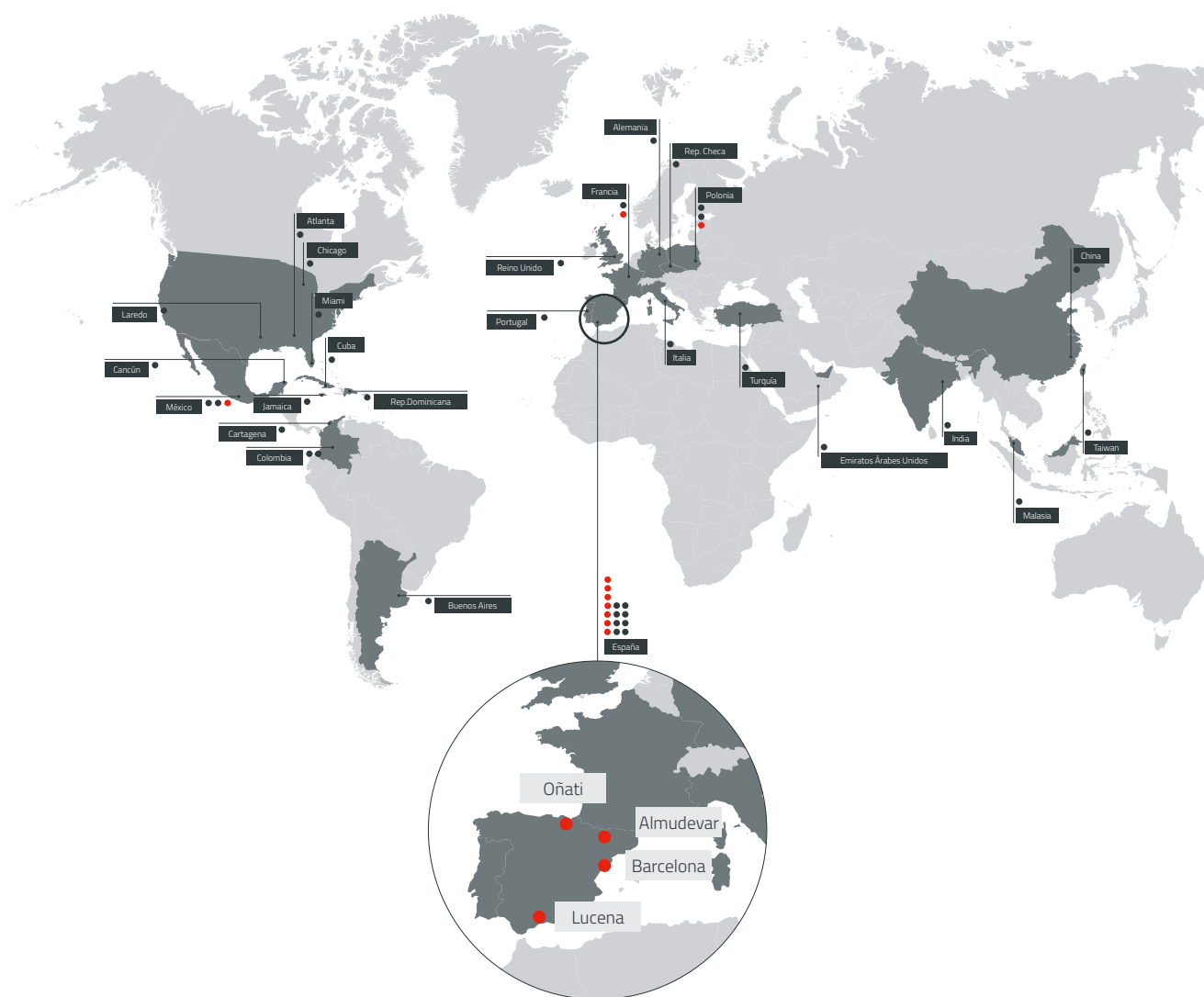
ONNERA GROUP, tiene la sede de su planta matriz en Oñati y cuenta con varias filiales fabriles y comerciales en el mundo. En el siguiente diagrama se han reflejado las plantas fabriles

junto con la ubicación y la actividad de cada una, y en el mapa de abajo se puede ver la localización a nivel mundial de las diferentes plantas fabriles y filiales comerciales del Grupo:



ONNERA GROUP
 VENDE SUS PRODUCTOS Y SERVICIOS EN TODO EL MUNDO.

● DELEGACIONES COMERCIALES
 ● PLANTAS DE FABRICACIÓN PROPIA



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

03. Grupo ONNERA: apuesta por la innovación y competitividad

3.1. Modelo de negocio

(2-6)

Somos un fabricante líder en equipamiento para hostelería, restauración colectiva y lavandería. Y lo somos tras más 50 años de experiencia ofreciendo una gama integral de productos.

(2-22)

Pertecemos al grupo cooperativo de 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.

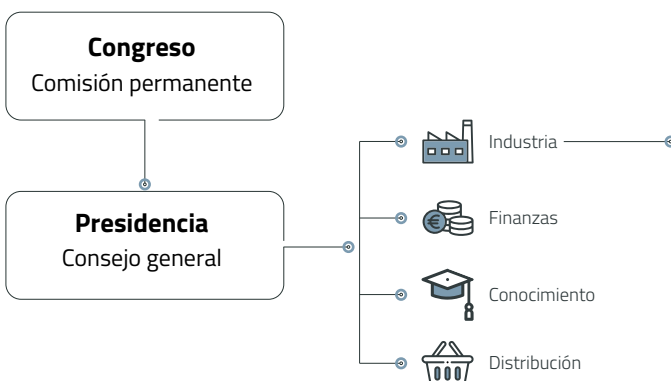
Formamos a su vez parte del Grupo Fagor, un grupo cooperativo industrial formado por 8 cooperativas, una facturación anual superior a 1.000 M€ y más de 10.000 personas trabajadoras a lo largo y ancho del mundo.

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.

La planta matriz de ONNERA Group está ubicada en Oñati, que a su vez pertenece a Debagoiena, una comarca del territorio histórico de Guipúzcoa, limítrofe con las provincias de Vizcaya y Álava. Todas las plantas matriz del Grupo Fagor también están ubicadas en diferentes pueblos pertenecientes a la misma comarca de Debagoiena.

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.



Grupo FAGOR

Las 8 cooperativas del Grupo FAGOR permanecen al negocio de Industria de MONDRAGON Corporación. Las cooperativas del Grupo FAGOR son:

- Fagor Arrasate
- Fagor Automotion
- Fagor Electrónica
- Fagor Industrial
- Fagor Ederlan
- Copreci
- Mondragon Assembly
- Galbain

Planta matriz de: **ONNERA GROUP**

3.1.1 Nuestros productos y servicios

(2-6, 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.

3.2. Cultura corporativa

(2-23)

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

(2-24)

Durante el 2022 ONNERA Group ha estado inmerso en el Plan Estratégico 2021-2024, trabajando para alcanzar los objetivos marcados.

El Grupo ha dividido su negocio en 5 bloques principales:

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

Cada negocio tiene 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

ONNERA Group entiende la sostenibilidad abarcando e integrando sus tres pilares principales: ambiental, social y gobernanza. Teniendo en cuenta estos tres pilares, se ha elaborado un plan estratégico de sostenibilidad, que en un futuro se integrará con el plan estratégico de negocio.

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.

Los objetivos definidos en nuestro plan estratégico de sostenibilidad son:

1. Reducir la huella ambiental (energía, agua, residuos químicos, materiales) de nuestra actividad industrial y de nuestros productos en su producción, uso y fin de vida
2. Identificar los riesgos y oportunidades de las consecuencias del cambio climático sobre las actividades de Onnera Group
3. Sistematizar la gestión del carbono para coordinar actuaciones actuales y futuras y conseguir que Onnera Group sea neutra en carbono
4. Promover y garantizar condiciones de trabajo dignas, justas y favorables para todas las personas de Onnera Group, garantizando la creación de empleo y puestos de trabajo estables y de calidad que promueve su bienestar
5. Participar activamente en el entorno local y la sociedad, facilitar la generación de valor en el territorio a través del apoyo y la colaboración de iniciativas de acción social solidarias
6. Promover relaciones de cooperación y confianza con los distintos grupos de interés
7. Promover una cultura cooperativa donde la transparencia, la integridad, la confianza y la mirada a largo plazo son parte de la esencia de la cooperativa
8. Ofrecer productos y servicios que satisfacen las necesidades y exigencias de nuestros clientes
9. Fomentar la innovación aplicada para continuar mejorando en términos de eficiencia y calidad

3.4. Tendencias y riesgos

(2-23)

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:

Concienciación sobre sostenibilidad:

- Algunos clientes de nuestro sector comienzan a solicitar información sobre acciones que realiza ONNERA Group para ser una organización sostenible.
- Varios clientes de venta directa nos han pedido registrarnos y evaluarnos en la plataforma Ecovadis.
- La argumentación comercial de nuestros productos, sobre todo en el sector de la lavandería, aparte de tener en cuenta las prestaciones principales de las máquinas, en lo referente al precio, está girando hacia la eficiencia energética de las máquinas y la amortización de las máquinas en unos años, justificando los ahorros de energía y consumo de agua.

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:

- El mercado de la lavandería principalmente, y poco a poco los del resto de nuestros negocios, están pidiendo productos conectables, que puedan controlar en remoto.
- La forma global de trabajar y relacionarnos con todos los grupos de interés ha ido cambiando en los últimos años. 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:

El incremento de costes que se está dando en todo tipo de componentes y materias primas afecta directamente al coste de nuestros productos. Los problemas de abastecimiento que hemos estado sufriendo durante los dos últimos años se han ido solucionando para la gran mayoría de componentes, aunque

todavía queden algunos componentes de riesgo sobre los que se trabaja con previsiones altas y componentes alternativos.

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. ONNERA Group tiene establecidos unos protocolos de ciberseguridad por los que se vela continuamente desde el departamento de IT.

03. Grupo ONNERA: apuesta por la innovación y competitividad

3.5. Compromisos con los ODS

Nuestra cooperativa 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 Sostenibilidad 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.

MONDRAGON está comprometido con las ODS, realizando aportaciones a cada uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La sostenibilidad es un eje estratégico para MONDRAGON. Pone énfasis en un empleo digno y de calidad, en la seguridad y salud laboral, la educación, el consumo responsable, la innovación como palanca para la transición digital y verde y el apoyo a infraestructuras e iniciativas sociales y comunitarias. En definitiva, responder a las necesidades de la sociedad es parte del principio de Transformación Social de MONDRAGON.



3.6. Confianza y proximidad con los grupos de interés

(2-23)

Los grupos de interés identificados en ONNERA Group son:

- Trabajadores
- Clientes
- Proveedores
- Administración
- Contratistas
- 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 descargo 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:** nuestra red comercial mantiene una relación constante y cercana con nuestros clientes, y se acude a diferentes ferias del sector para consolidar las relaciones con

los clientes actuales, 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 servicios, se realiza una encuesta de satisfacción de clientes cada dos años. La siguiente encuesta se va a realizar en 2023.

- **Proveedores y subcontratas:** hay una relación continua con ellos 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 con universidades y centros tecnológicos para trabajar en diferentes proyectos según nuestras necesidades. Con las universidades también se colabora en los proyectos de fin de carrera de los alumnos, que por otro lado utilizamos como vía para captar talento. 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.
- 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 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

(2-12, 2-29, 3-2)

En 2022 hemos realizado un análisis de doble materialidad partiendo del análisis de materialidad de impactos que realizamos en 2020.

En 2020 trabajamos la materialidad de ONNERA Group desde una perspectiva interna y externa, considerando los grupos de interés. Se identificaron tendencias globales y sectoriales analizando los ámbitos de la sostenibilidad.

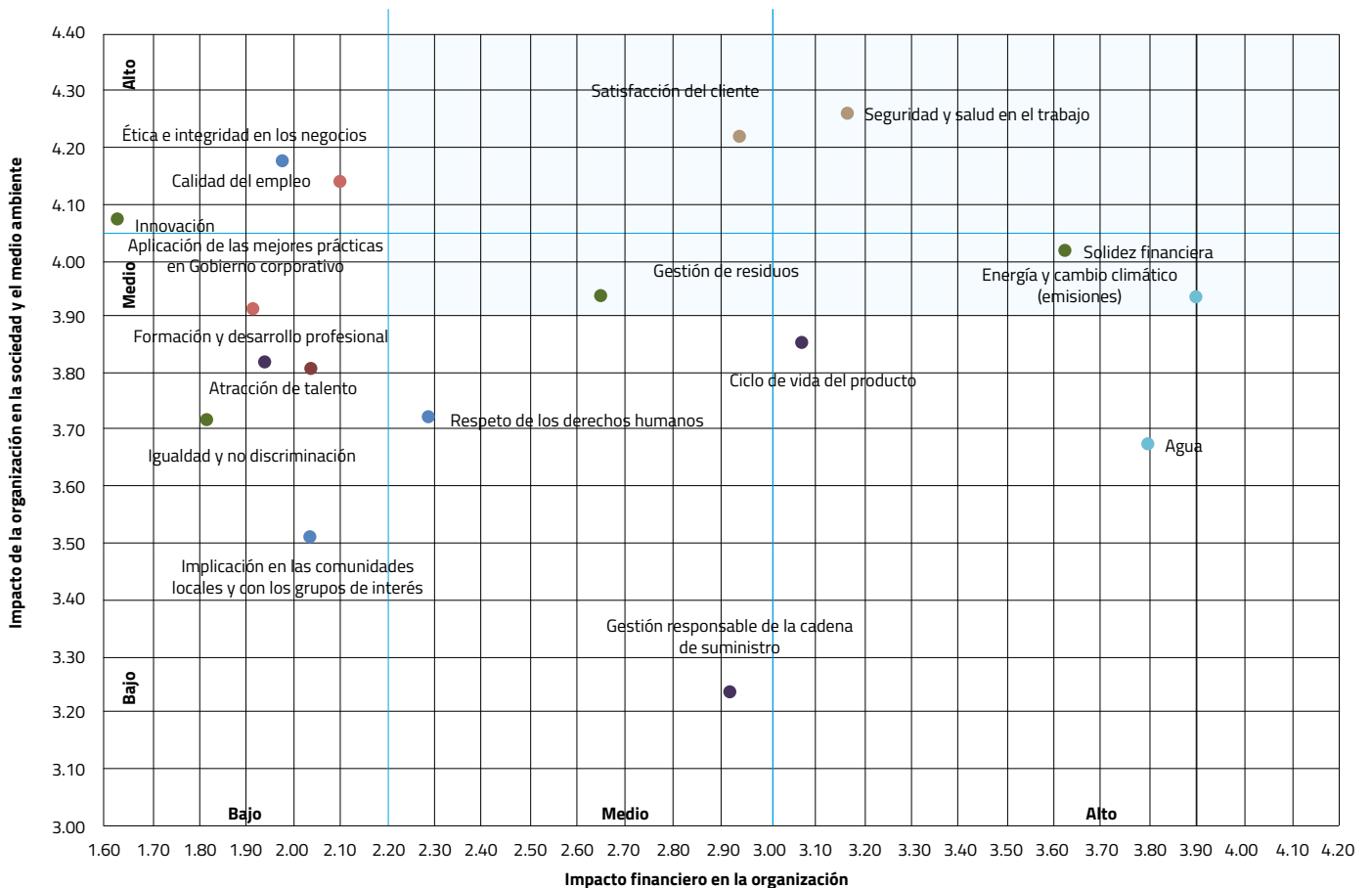
Analizamos los riesgos globales claves a partir del Informe publicado en 2022 por WorldEconomicForum, el cual identifica los riesgos potenciales a corto (de 0 a 2 años), medio (de 2 a 5 años) y largo plazo (de 5 a 10 años) y su relevancia.

Analizamos los riesgos sectoriales claves para la cooperativa teniendo en cuenta los países-localizaciones en las que realiza su actividad. La plataforma Risk Horizon nos ayuda a tener una visión de los riesgos poco relevantes, relevantes y muy relevantes para la empresa en aspectos ASG (ambientales, sociales y de gobernanza).

Por último, se realizó una sesión interna con el Consejo de Dirección y la Presidencia, en la que se ponderó la relevancia de esos temas relevantes para nuestra organización. La ponderación se realizó exclusivamente desde la perspectiva de materialidad financiera, puesto que, la ponderación de materialidad de impacto se llevó a cabo en la sesión anterior.

La matriz de doble materialidad inicial fue la siguiente:

Matriz de Materialidad



3.8. Innovación y desarrollo

(3-3)

ONNERA Group destina 1,67% de su facturación 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.

En 2022 se ha realizado el lanzamiento de los nuevos hornos iKORE, con una mejora energética de un 16% respecto a la gama de hornos anterior. Estos hornos además disponen de conectividad en la gama Advance, mediante la cual los usuarios finales y clientes pueden cargar recetas, configurar parámetros y realizar un seguimiento de los errores.

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.

En una reunión posterior de validación, se acordó incluir también como temas materiales el Ciclo de Vida del producto, la Ética e Integridad de los Negocios, y la Innovación.

Una vez finalizado el proceso y habiendo clasificado los temas según su grado de importancia, se han considerado materiales todos aquellos temas de importancia alta tanto en la materialidad financiera como en el impacto social y ambiental, así como los temas de importancia alta, media y baja en ambas perspectivas.

Esta es la selección de los TEMAS MATERIALES DE ONNERA GROUP:

Ámbito económico y de Gobernanza

- Solidez financiera
- Ética e integridad en los negocios

Ámbito medioambiental

- Gestión de residuos
- Energía y cambio climático
- Ciclo de vida del producto

Ámbito social

- Seguridad y salud en el trabajo
- Satisfacción del cliente
- Innovación



Gobernanza: arraigo al territorio

(3-3, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-16, 2-29)

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 resultados 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 a MONDRAGÓN Corporación, 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.

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.

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 y dudas del personal al Consejo Rector o al Consejo de Dirección es mediante los consejillos (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 consejillos, 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:

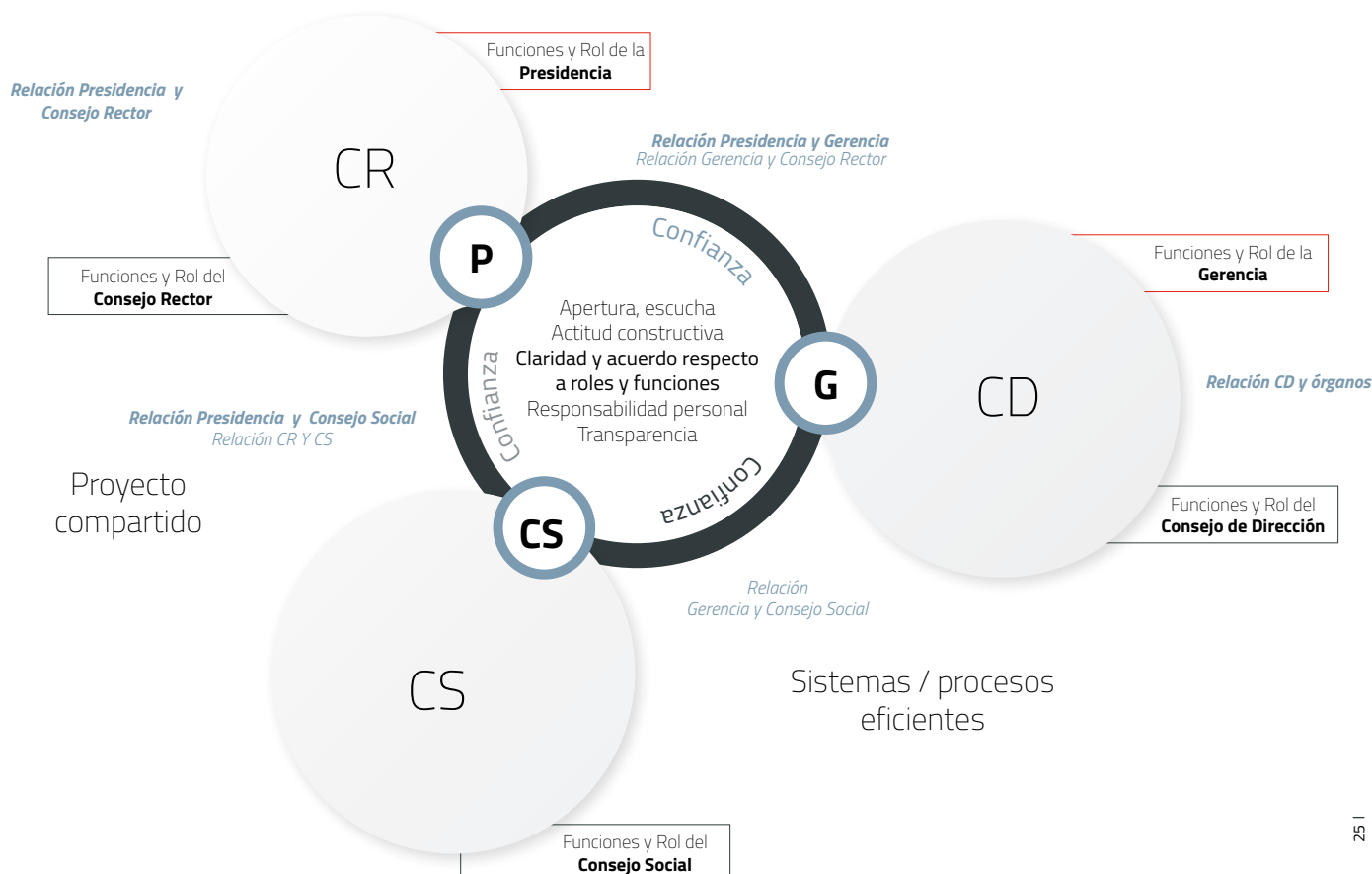
La Comisión de Vigilancia vela por el correcto cumplimiento de los aspectos contables y de aquellos otros que exijan su consideración. Su objetivo principal es revisar las cuentas anuales y emitir un informe preceptivo sobre las mismas y sobre la propuesta de distribución de excedentes o de imputación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

Visión sistémica de la Gobernanza Cooperativa

Basado en la dinámica de los roles y relaciones



4.2. Modelo cooperativo

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

(2-26, 205-1)

En 2022, 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. Se ha desarrollado el código de conducta y se han nombrado los miembros del Comité de Cumplimiento que va a velar para que se cumpla todo lo que hemos especificado en ese código de conducta. En el último trimestre se comenzaron a realizar las primeras reuniones del Comité de Cumplimiento y en 2023 se va a sistematizar la extensión del código de conducta a toda la organización.

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, mediante la dirección de correo electrónico compliance@onneragroup.com y no se ha recibido ninguna denuncia hasta la fecha.

Nuestro código de conducta expresa claramente que los actos de corrupción, soborno o extorsión están expresamente prohibidos, incluyendo el ofrecimiento o promesa, directa o indirecta, de cualquier tipo de ventaja ilícita, así como el tráfico de influencias. Lo mismo sobre el blanqueo de capitales, indicando que cumpliremos en todo momento con las leyes nacionales e internacionales sobre blanqueo de capitales.

El canal de denuncias es el que se debe utilizar también para canalizar las posibles denuncias sobre las cuestiones relacionadas con la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales. En 2022 tampoco se ha recibido ninguna denuncia al respecto.

4.4. Derechos humanos

(3-3, 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 414-2, 412-1)

La forma jurídica de cooperativa, como es la nuestra, 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 cooperativa 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.

El único posible impacto negativo que detectamos en este ámbito estaría relacionado con nuestra cadena de suministro, en los proveedores de países que puedan tener riesgos de vulneración de los Derechos Humanos. Nuestro departamento de compras se encarga de revisar la situación de las plantas de dichos proveedores y en caso de detectar posibles riesgos, automáticamente quedaría descartado colaborar con esas empresas. Esas evaluaciones se realizan a veces mediante visitas, y otras veces solicitándoles información que luego se contrasta en la medida de lo posible. A medio plazo prevemos pedir a los proveedores que se adhieran a nuestro código de conducta, en el que se detalla específicamente nuestro compromiso con:

- La prohibición de trabajos forzados y penosos
- La prohibición de tráfico de seres humanos y protección de los ciudadanos extranjeros
- La prohibición de trabajo infantil y protección de menores

Internamente, se ha puesto en marcha un Comité de Cumplimiento para garantizar que dentro de la organización se cumple con nuestro código de conducta, en el que se engloban los aspectos relacionados con los Derechos Humanos que acabamos de mencionar. Los cinco miembros del comité de cumplimiento han recibido una formación de 3 horas cada uno.

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. 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. El denunciante puede contar con un mediador de entre los posibles perfiles que están definidos para cumplir esa labor. Siempre se intentará primero resolver el conflicto mediante una reunión conciliadora, pero en caso de que la reunión no resulte exitosa, se procedería a una resolución formal.

ONNERA Group hasta la fecha no ha recibido ninguna denuncia por casos de vulneración de los Derechos Humanos.

Como entidad cooperativa que es nuestra planta matriz, promovemos y respetamos la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva mediante el órgano de gobierno denominado Consejo Social, cuyas funciones se explican en el apartado 4.1, y las plantas que no son cooperativa lo hacen mediante representantes sindicales.



Cientes:
productos
responsables y de
calidad

(3-3, 2-6)

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 postventa 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

(416-2, 417-1)

La seguridad de los productos fabricados en ONNERA Group está avalada por las diferentes certificaciones obtenidas para poder venderlas en diferentes países del mundo.

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.

Se garantiza la calidad de todos lanzamientos de producto a mercado, 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 los productos al mercado.

5.2. Satisfacción de los clientes

La red comercial de ONNERA Group realiza un gran esfuerzo para que la relación que mantiene con sus clientes sea seria, estrecha y duradera en el tiempo, porque se trata de un aspecto clave para nuestro negocio.

Son relaciones consolidadas en el tiempo, basadas en un buen servicio preventa y postventa, realizando visitas periódicas y dando formaciones técnicas y comerciales continuas. ONNERA Group apuesta también por afianzar y fortalecer la posición de nuestras marcas en el mercado acudiendo a diferentes ferias de los sectores de food service y lavandería en 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, a través de visitas, llamadas telefónicas e e-mail. 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 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.

A finales de 2022 se comenzó el proceso para realizar la encuesta de satisfacción de clientes y se espera terminar durante el primer trimestre de 2023.

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 cierran, reportando la solución dada.

La gestión de la calidad realizada se ve reflejada en la evolución positiva del porcentaje de reclamaciones recibidas respecto a ventas. La siguiente tabla refleja el nº de reclamaciones recibidas respecto a las unidades vendidas:

	% Reclamaciones sobre ventas
2020	0,55%
2021	0,44%
2022	0,40%

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 año tras año.

5.3. Transformación digital y ciberseguridad

(418-1)

Es una prioridad de ONNERA Group, 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.

En 2022 se han conectado más de 2.000 lavadoras de nuestros clientes a la nube mediante nuestra plataforma de IoT. Esta conexión permite a nuestros clientes controlar sus equipos en remoto, recibir avisos y notificaciones, y crear programas entre otras muchas opciones. Este hito es clave para el crecimiento del negocio, sobre todo en el área de lavandería.

Desde finales de 2022 y durante todo el 2023 se irán conectando todos los hornos que se pueda para ofrecer este mismo servicio en hornos para el año 2024.

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.

No hemos recibido reclamaciones relativas a violaciones de la privacidad de clientes ni pérdida de datos, ni en 2022 ni en años anteriores.


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 que se envían vía correo electrónico a personal interno o externo dependiendo del tipo de mensaje que se quiera transmitir.





Empresas proveedoras: sostenibilidad en la cadena de suministro

(2-6, 204-1, 308-2, 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.

A continuación, mencionamos posibles impactos sociales y ambientales negativos que identificamos en nuestra cadena de suministro:

- Vulneración de Derechos Humanos en países con cierto riesgo de vulneración de estos derechos. Aunque no hayamos identificado ningún impacto de este tipo entre nuestros proveedores actuales, ONNERA Group está trabajando en extender primero a nivel interno y luego a proveedores nuestro código de conducta. Se pedirá a los proveedores que se adhieran a nuestro código de conducta, en el que claramente expresamos nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades y la no discriminación, así como con la prohibición de trabajos forzados y la prohibición de tráfico de seres humanos y trabajo infantil.
- Emisiones de GEI generadas por la energía utilizada para transportar las materias primas y componentes. Se intenta que gran parte de proveedores sean locales, pero también tenemos que tener en cuenta la rentabilidad del negocio y la importancia de los costes de materiales en este aspecto. Para los casos en los que no es posible comprar a proveedores locales, se agrupan lo más posible los materiales en los diferentes puertos para que el impacto del transporte sea el menor posible.

6.1. Responsabilidad de la cadena de suministro

ONNERA Group, dentro de su sistema de Compliance, ha desarrollado un código de conducta de aplicación global que abarcará todos los ámbitos de la sostenibilidad, económicos/gobernanza, sociales y ambientales.

Hasta el momento se van a adherir a ese código de conducta todos los trabajadores de la organización, pero el siguiente paso va a ser el de extenderlo a todos nuestros proveedores mediante el portal de proveedores.

Durante el 2022 se ha notado una mejoría en el cumplimiento del suministro por parte de los proveedores, aunque algunos componentes electrónicos siguen siendo bastante inestables. Lo vivido durante estos últimos años, ha provocado que tengamos que hacer previsiones más a largo plazo de nuestras fabricaciones para poder garantizar el suministro de todos los componentes, ya que es el mayor riesgo de cara a nuestro proceso productivo y servicio a cliente.

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% en el apartado de calidad, y también los que hayan dado problemas de suministro. Después de ese análisis se decide a cuáles de esos proveedores se les enviará el informe de evaluación solicitándoles acciones correctivas. Los criterios que se tienen en cuenta en la evaluación de proveedores son:

- Valoración de la evaluación inicial realizada
- Calidad
- Servicio

Se está planteando incluir en un futuro criterios ambientales y sociales.

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 305 evaluaciones de proveedores y el 90,5% han tenido una puntuación superior al 97%. Se han analizado caso a caso el 9,5% de proveedores restantes para identificar a cuáles 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	34%
Varias familias (piezas plástico, grupos frío, suministros, adhesivos, etc.)	27%
Componentes eléctricos y electrónicos	24%
Piezas/Conjuntos metálicos	15%

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 62,5% de las compras han sido locales en 2022, dato que ha decrecido un poco respecto al 64% del año anterior. Se define una compra local cuando cada planta fabril compra los componentes a proveedores de su propio país.

A close-up photograph of a hand gently holding a thin, green plant stem with small, delicate flowers. The background is a soft-focus field of green plants. A semi-transparent dark grey rectangle is overlaid on the center of the image, containing white text.

Equipo humano: cuidado de las personas

(2-6, 204-1, 308-2, 408-1, 414-1, 414-2)

EN ONNERA GROUP 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.

7.1. La solidaridad como base

En una coyuntura marcada por una evolución positiva del negocio y los resultados de Onnera Group, 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 2022 cuenta con una plantilla de 2.320 personas de las cuales 1.742 son hombres y 578 son mujeres. Respecto al año 2021, con un dato total de 2.369 personas, podemos afirmar que la plantilla se ha mantenido estable. El número total de hombres se ha reducido en 52, y el número total de mujeres ha aumentado en 3.

Como consecuencia, en el porcentaje global, los indicadores se mantienen, mientras que en 2021 el 75,7% de la plantilla eran hombres, y el 24,3% mujeres, en el año 2022 el 75,1% son hombres y 24,9 % mujeres.

7.1.2 MODALIDADES DE CONTRATO

En cuanto a la modalidad en la contratación, en el año 2022, el 92,2% ha tenido un contrato indefinido, el 7,8% contrato temporal.

En 2021 el 78% de la plantilla de ONNERA Group estuvo vinculada mediante una contratación de carácter indefinido y el 22% restante a temporal.

Durante el pasado año el contexto de crecimiento en el negocio, pasando de una facturación en 2021 de 277M€ a 392M€ en 2022, ha permitido seguir consolidando contrataciones indefinidas en la organización. El avance en este aspecto ha sido muy significativo de forma que, a lo largo de este último año, se ha conseguido dar estabilidad a una plantilla que refuerza las bases de una organización que confía en el valor de las personas.

	2022	2021
Contrato indefinido	2.139	1.848
Contrato temporal	181	521
*Contrato a tiempo parcial	35	42

*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	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2022	1.611,89	518,7	317,34	131	14	22
2021	1.360,90	395,20	377,40	126,90	25,50	16,00

Durante el periodo del 2022, el 98,6% de los empleados ha trabajado a jornada completa, mientras que el 1,4% restante ha trabajado a jornada parcial. En 2021 los datos fueron muy similares con un 98,2% de los empleados a jornada completa y el 1,8% restante a jornada parcial:

Tipo de contrato	Jornada Completa		Jornada parcial	
	2022	2021	2022	2021
Permanente	2.107	1.808	32	40
Temporal	178	519	3	2
Total	2.285	2.327	36	42

En cuanto a la evolución de los despidos, si bien es cierto que se ha aumentado considerablemente el número contratos indefinidos, los despidos también han aumentado respecto el año anterior. Hay que tener en cuenta que ha habido una reducción final en el número de personas de Onnera Group. De esta forma, si durante el año 2021 el número de despidos fue sólo de 71, en el año 2022 esta cifra se ha visto incrementada hasta un total de 132 despidos.

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

(2-19, 2-20, 405-2)

RATIO SALARIAL POR SEXO

En materia salarial se ha evidenciado una importante subida durante el año 2022, tanto a nivel global como por cada una de las categorías profesionales, según se refleja en el siguiente cuadro:

Categorías	Hombres		Mujeres	
	2022 (€)	2021 (€)	2022 (€)	2021 (€)
Directivos	80.147	72.498	60.334	48.249
Mandos intermedios	40.932	35.603	28.864	22.869
Técnicos	28.132	27.021	26.862	26.607
Operarios	19.518	18,570	13.583	13.347

(*) 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 2022 y 2021 de la remuneración media por grupo de edad general, en todos los grupos de edad ha habido incremento, siendo este incremento más significativo cuanto mayor es el rango de edad. En la siguiente tabla se muestran los datos:

Grupos de edades	Remuneración media por edad	
	2022 (€)	2021 (€)
Entre 20 y 35 años	14.911	14.021
Entre 36 y 45 años	24.602	23.492
Entre 46 y 55 años	29.414	27.742
Mayores de 55 años	32.808	29.291

(*) 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).

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 2021 al año 2022 es la siguiente:

Categorías	Remuneración media por clasificación profesional	
	2022 (€)	2021 (€)
Directivos	78.005	69.307,9
Mandos intermedios	37.985	32.270,9
Técnicos	27.689	26.880,5
Operarios	18.174	17.495,3

(*) 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).

BRECHA SALARIAL POR PAISES

La comparativa de la brecha salarial entre los ejercicios 2022 y 2021 se muestra a continuación:

Brecha salarial por países 2021-2022	España		Francia		Italia		México		Polonia		USA		Otros (UK, Turquía, China, Chequia, Portugal, Colombia, Jamaica y Rep. Dominicana)	
	2022 (€)	2021 (€)	2022 (€)	2021 (€)	2022 (€)	2021 (€)	2022 (€)	2021 (€)	2022 (€)	2021 (€)	2022 (€)	2021 (€)	2022 (€)	2021 (€)
Remuneración media de las mujeres (a)	28.128	25.790	37.076	35.223	34.250	36.500	7.877	5.940	11.497	12.115	41.793	38.648	20.578	18.536
Remuneración media de los hombres (b)	29.970	27.588	51.794	46.945	46.333	46.836	9.957	6.551	15.191	15.823	75.374	72.355	27.911	23.013
Calculo: a/ b	0,94	0,93	0,71	0,75	0,74	0,78	0,79	0,91	0,76	0,78	0,55	0,53	0,74	0,80

(*) Se ha calculado la media salarial de las personas trabajadoras de las entidades jurídicas que Onnera Group tiene en cada país.

07. Equipo humano: cuidado de las personas

7.2. Solidaridad en las retribuciones

(2-19, 2-20, 405-2)

RATIO SALARIAL POR SEXO Y CATEGORÍAS, POR PAISES

La Ratio del salario base y la remuneración de mujeres frente a hombres para cada categoría laboral es el siguiente:

Países	Categorías	Hombres		Mujeres	
		2022 (€)	2021 (€)	2022 (€)	2021 (€)
España	Directivos	73.005	72.176	57.251	55.282
	Mandos intermedios	43.494	42.507	41.808	36.023
	Técnicos	37.418	35.165	30.370	27.172
	Operarios	25.248	23.402	24.131	23.122
Francia	Directivos	152.892	124.513	-	-
	Mandos intermedios	69.246	90.635	53.367	-
	Técnicos	38.064	48.287	31.078	36.016
	Operarios	30.025	26.516	27.898	22.531
Italia	Directivos	58.500	80.000	-	-
	Mandos intermedios	45.000	47.000	70.000	70.000
	Técnicos	35.500	29.925	22.333	25.333
	Operarios	-	-	-	-
México	Directivos	98.295	64.664	69.586	62.928
	Mandos intermedios	21.902	14.301	17.594	12.275
	Técnicos	11.119	8.031	13.272	9.560
	Operarios	5.975	3.471	4.943	3.078
Polonia	Directivos	26.785	47.381	-	35.301
	Mandos intermedios	27.332	24.062	28.854	19.904
	Técnicos	15.565	15.345	12.055	11.520
	Operarios	13.268	10.331	10.331	11.320
USA	Directivos	177.616	134.591	-	-
	Mandos intermedios	83.173	77.204	54.208	34.762
	Técnicos	32.266	38.677	40.241	40.203
	Operarios	-	-	-	-
Otros (UK, Turquía, China, Chequia, Portugal, Colombia, Jamaica y Rep. Dominicana)	Directivos	-	-	-	-
	Mandos intermedios	42.845	36.979	30.580	26.447
	Técnicos	18.171	14.973	18.473	15.493
	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 Empresariales
- EGB
- Ingeniería Técnica en Electrónica
- FP2 Mecánica
- Ingeniería Técnica en Electrónica
- FP2 Automoción
- FP2 Mecánica
- FP2 Industrial Mantenimiento
- Diplomatura en Empresariales

Comité de Dirección

El salario medio del Comité de Dirección de Onnera Group en 2022 es de 118.809 euros y en 2021 fue de 99.917 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.

Consejo de Administración

El salario medio del Consejo de Administración en 2022 es de 38.749 euros, siendo en 2021 de 37.124 euros.

No se desglosa por género para mantener la confidencialidad, por haber sólo una mujer en el Consejo de Administración.

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 2022 la remuneración media del Consejo de Administración presenta una pequeña subida respecto al 2021.

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.

7.4. Relaciones sociales

(2-30, 407-1)

La matriz de Onnera Group como entidad cooperativa que es cuenta con los órganos de participación social inherentes a una organización cooperativa: consejo social, consejo rector y asamblea. Y ligados a estos órganos de decisión se organizan diferentes foros en los que las personas socias tienen la oportunidad de participar activamente: consejillos, charlas informativas para socios y reuniones de colaboradores principalmente.

Además, a finales de 2022 hemos realizado la encuesta de cultura organizativa y la encuesta de riesgos psicosociales para recoger las opiniones de las personas de la cooperativa en estos ámbitos y establecer planes de acción para mejorar la satisfacción, el compromiso y el bienestar.

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	2022	2021
Total Empleados Cubiertos Por Convenio Colectivo (A)	1.885	1.559
Total Empleados (B)	2.320	2.369
Cálculo: A/ B	81,2%	65,8%

7.5. Fomentando la igualdad de mujeres y hombres

(2-23, 405-1)

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 contamos con políticas y planes de acción tanto a nivel cooperativo como a nivel de ONNERA Group que velan por la igualdad de oportunidades y que actúan contra todo tipo de discriminación. En todas las entidades jurídicas localizadas en España: Fagor Industrial, Onnera Laundry Barcelona, Onnera Contract y en Efficold tenemos definido un plan de igualdad. Derivado de este plan hemos implementado durante el año 2022 líneas de actuación novedosas que persiguen la sensibilización de toda la organización. Además, contamos con protocolos de actuación en caso de situaciones de acoso en el trabajo, y en Efficold y Fagor Industrial contamos con un protocolo específico sobre acoso por razón de sexo.

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

Órganos de gobierno	Hombres (%)	Mujeres (%)
Resto de la plantilla	66,67%	11,11%
Mandos intermedios	22,22%	0,00%

En el período 2022, al igual que en el período 2021, no se han reportado ni ha habido casos de discriminación.

7.5.1 Gestión de la 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 comienza su construcción en breve 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)	
	2022	2021
Total empleados con discapacidad (a)	34	43
Total empleados (b)	2.320	2.369
Cálculo: a/ b	1,47%	1,81%

(*) El dato de 2021 de empleados con discapacidad a nivel grupo ha sido corregido respecto al EINF 2021, pasando de 36 a 43.

7.6. Conciliación corresponsable

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, México 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 orientados a mejorar la calidad de empleo y a favorecer la conciliación familiar es el servicio de comedor en la planta matriz y el transporte organizado a la fábrica en Onnera México.

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.



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 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 dirigidos, por un lado, a los nuevos miembros del Consejo de Administración con el objetivo de profesionalizar su labor y prepararles para el importante rol que desempeñan en la organización, y también a los nuevos socios, 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 continúa evolucionando en 2022, con proyectos muy ambiciosos en diferentes áreas técnicas como en Transformación Digital, donde se ha visto la necesidad de realizar una importante inversión en formación para poder afrontar con garantías los retos de esta área.

El número de horas de formación se muestra en el siguiente cuadro:

Número de horas de formación	2022	2021
Operarios	10.941	16.858
Técnicos	5.803	3.884
Mandos Intermedios	3.550	3.057
Directivos	1.370	563

7.8. Cuidamos de las personas

(3-3, 2-25, 403-2, 403-3, 403-9, 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 auditoría 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 Osarten, 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.

Los casos reconocidos de enfermedad profesional son los siguientes:

Número de enfermedades profesionales	2022	2021
Mujeres	2	2
Hombres	2	1
Total	4	3

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 2 años. Ha habido un incremento en los accidentes y la sensibilización en esta materia de cara a seguir reduciendo este indicador es clara.

Número de accidentes con baja	2022	2021
Mujeres	13	18
Hombres	74	62
Total	87	80

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	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Mujeres	0,18	0,79	0	0	0	0,44	0,40	2,01	0,05	0,10
Hombres	0,49	0,68	0,19	0,9	0,64	3,56	0,36	1,32	0,61	0,35
Total	0,41	0,71	0,19	0,9	0,64	2,73	0,76	1,55	0,49	0,30


Índice de frecuencia de accidentes (*)										
	Grupo		Polonia		Francia		México		España	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Mujeres	11,83	16,61	0	0	0	38,89	3,42	12,67	18,31	22,34
Hombres	23,11	18,91	17,74	6,53	30,65	14,47	0	12,02	34,57	24,14
Total	20,23	18,34	17,74	5,24	30,65	21,09	3,42	12,24	31,24	23,75

(*) Cálculo de índice de frecuencia:

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 gravedad:

Número de jornadas perdidas por sexo, a consecuencia de los accidentes de trabajo, por cada 1.000 horas trabajadas:
 $(N^{\circ} \text{ de jornadas perdidas por sexo} / N^{\circ} \text{ de horas trabajadas por sexo}) * 1.000$

A close-up photograph of tree bark, showing a complex, cracked, and layered texture in various shades of brown and tan. The bark is the background for the entire page.

Medio ambiente: compromiso con el planeta

LA CRISIS CLIMÁTICA DEBE LLEARNOS 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

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

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.

Nuestra política del Sistema de Gestión Integrada (seguridad, medioambiente y calidad) refleja nuestro compromiso con proteger el medio ambiente y prevenir la contaminación para minimizar los impactos ambientales perjudiciales que pueda generar nuestra actividad, junto con el compromiso de introducir criterios ambientales en el diseño de nuestros productos y promover el uso de procesos y materiales no contaminantes.

El impacto ambiental significativo de ONNERA Group está centrado en el consumo energético y de agua de nuestras máquinas durante su uso en vida. El mayor esfuerzo a nivel de desarrollo de producto, además de en garantizar la calidad de nuestro producto, se centra en diseñar productos energéticamente eficientes. En 2022 se ha lanzado al mercado:

- Nueva gama de hornos iKORE, con un 16% de mejora en eficiencia energética
- Los productos de refrigeración están sujetos por norma a ecoetiquetado. En las siguientes tablas se pueden ver los avances realizados en 2022, respecto a 2021, aumentando el número de productos certificados en las primeras letras:

Letras de eficiencia energética	2021		2022	
	Nº Artículos	%	Nº Artículos	%
A	294	6,4%	597	5,2%
B	387	8,5%	557	4,8%
C	1.804	39,5%	4.948	43,0%
D	1.100	24,1%	3.075	26,7%
E	584	12,8%	1.192	10,4%
F	207	4,5%	873	7,6%
G	190	4,2%	270	2,3%
Total muebles 2021	4.566	100,0%	11.512	100,0%

El negocio de lavandería lanzará en 2023 los tanques grandes de recuperación de agua y también las secadoras con bomba de calor.

Lavado vajilla dará otro salto cualitativo en consumo de agua y energía con el lanzamiento de los lavavajillas de arrastre en el que se está trabajando actualmente y se lanzará en 2024.

Analizamos también los impactos del cambio climático en nuestra empresa y estos son los temas materiales a los que afecta más significativamente:

Tema material	Cómo afecta a ONNERA Group	Acciones en las que se está trabajando en ONNERA Group
Energía y cambio climático (Emisiones)	El cambio climático está provocando que las legislaciones se endurezcan para promover una reducción de emisiones y también para reducir el consumo de recursos	<ul style="list-style-type: none"> * Realizar el cálculo de nuestra Huella de Carbono hasta alcance 3 * Reducir los consumos en vida de los productos que fabricamos * Inversiones en las diferentes plantas fabriles para reducir los consumos de energía y agua
Agua	La escasez de agua puede afectarnos en las restricciones de agua en las diferentes plantas que tenemos y también a nivel de exigencias del mercado para reducir al máximo los consumos de agua de nuestros productos	<ul style="list-style-type: none"> * Sistemas de recirculación de agua en las plantas que necesitan agua para comprobar los productos * Proyectos de reducción de consumos de agua en nuestros productos * Tanques de recirculación de agua para lavadoras
Solidez financiera	El cambio climático puede afectar a la solidez financiera de nuestro negocio si no vamos haciendo las adaptaciones necesarias a nivel de nuevas legislaciones y de adecuación de producto a las nuevas exigencias	<ul style="list-style-type: none"> * Conocer nuestra Huella de Carbono para marcar objetivos y acciones de reducción a medio plazo * Adaptar nuestros productos a las exigencias de mercado

Las inversiones relevantes realizadas en ONNERA Group en 2022 para mejorar el desempeño medioambiental son:

- Implantación de células fotovoltaicas en la planta de Efficold
- Ampliación de células fotovoltaicas en la planta de ONNERA Laundry Barcelona
- Nuevo sistema de climatización mediante recirculación de aire en ONNERA Laundry Barcelona.
- Cambio de luminaria a led en las oficinas de la planta matriz

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.

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

08. Medio ambiente: Compromiso con el planeta

8.1. Gestión ambiental

En 2022, al igual que en 2021, no se ha recibido ninguna sanción por incumplimiento medioambiental. Para cubrir estos riesgos, Fagor Industrial S.Coop. dispone de un seguro ambiental.

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

Gastos Directos Imputados al SGA (Importe en €)	2022	2021
Certificación ISO 14001	11.626	12.835
Consejero de seguridad	7.866	11.850
Asesoría requisitos ambientales	21.650	30.127
Desratización, desinfección + descontaminación	8.177	16.404
Gestión de residuos inertes (papel/ cartón, madera, plástico, basura)	225.339	197.581
Gestión de residuos peligrosos	15.107	13.647
Analíticas agua (control de vertidos)	4.197	5.544
TOTAL	293.964	287.988

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

(3-3, 2-25, 2-26, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, 305-7)

En 2020 se calculó por primera vez la huella de carbono de ONNERA Group en los tres alcances, con la ayuda de una consultoría externa. Actualmente estamos inmersos en un proyecto, traccionado por MONDRAGON Corporation, junto con otras cooperativas de la corporación, para desarrollar una herramienta sencilla de utilizar y que nos permita calcular los tres alcances de la Huella de Carbono de nuestra organización. El objetivo es que tengamos más conocimiento sobre los de talles de nuestras emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y que podamos ser autónomos a la hora de calcularlos. Comenzamos con este proyecto en mayo de 2022 y se prevé que terminemos en abril 2023; por este motivo, en el presente informe no presentaremos el alcances 3 de 2021 y 2022, y los presentaremos en el informe del año 2023.

El siguiente paso una vez definida la herramienta durante 2023, y de haber realizado los cálculos hasta el alcance 3 de los años 2021 y 2022, el paso para 2024 será el de empezar a definir objetivos de reducción de emisiones de GEI.

En las siguientes tablas presentamos los GEI emitidos por ONNERA Group. Los cálculos se han realizado siguiendo el estándar GHG Protocol.

Emisiones directas de GEI alcance 1:

	2022 (tCO ₂ eq)	2021 (tCO ₂ eq)	2020 (tCO ₂ eq)
España	1.014,89	1.008,56	596,28
Francia	127,99	153,68	91,06
Polonia	375,81	303,86	228,83
México	189,51	94,79	20,95
Total	1.708,2	1.560,89	937,13

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)

El aumento del 8,6% en las emisiones GEI respecto al 2021 se debe al aumento de emisiones de fuentes móviles, por haber consumido más combustible con los coches en viajes de trabajo y también una pequeña parte por las emisiones fugitivas de las instalaciones de refrigeración.

Emisiones indirectas de GEI alcance 2:

	2022 (tCO ₂ eq)	2021 (tCO ₂ eq)	2020 (tCO ₂ eq)
España	2.124,3	153,85	1.563,81
Francia	8,5	8,21	7,43
Polonia	1.289,9	1.120,22	848,09
México	1.027,7	1.023,05	705,58
Total	4.450,4	2.305,33	3.124,93

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.

El aumento de emisiones de GEI se debe a que en 2021 en Effcold se estuvo consumiendo energía eléctrica certificada con Garantías de Origen, pero en 2022 no fue así debido a la inversión de placas fotovoltaicas que se ha realizado en esa planta. En 2023 se va a volver a consumir energía de origen renovable.

Emisiones indirectas de GEI alcance 3:

	2022 (tCO ₂ eq)	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 y 2022 se calculará durante el año 2023, con la herramienta que estamos desarrollando. En este caso, aportamos también el dato de 2019 para se pueda ver la evolución de dos años anteriores.

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. En nuestra búsqueda continua de la excelencia y compromiso con la sostenibilidad decidimos cambiar a la metodología antes mencionada.

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)

A continuación se presenta la huella de carbono corporativa Total de los años 2019 y 2020, porque tal y como hemos mencionado anteriormente, el alcance 3 de 2021 y 2022 no lo hemos podido realizar aún por no haber terminado el proyecto de la herramienta de cálculo:

	2020 (tCO ₂ eq)	2019 (tCO ₂ eq)
España	3.139,16	1.162,41
Francia	136,5	161,9
Polonia	1.665,7	1.324,7
México	1.217,2	1.117,8
Total	6.159	3.766,8

08. Medio ambiente: Compromiso con el planeta

8.2. Emisiones y lucha contra el cambio climático

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.

Los resultados de 2017 fueron los siguientes:

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

En 2022 se realizó la siguiente revisión planificada, pero el organismo oficial que nos realiza la inspección nos comunicó que debido al Real Decreto 1042/2017 publicado el 23 de diciembre de 2017, el quemador de propano de la cabina de pintura pasa de ser Grupo C a Grupo -, por lo que no hay que hacerle mediciones. Por lo tanto, en 2022 sólo se han realizado las mediciones de la aspiración del robot de soldadura MIG, con un resultado satisfactorio:

Valor medido <1,7mg/Nm³ y el valor límite de emisión o VLE es 150mg/Nm³

La siguiente revisión está planificada para el año 2027.

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



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 2022 (kWh)	Consumo de combustible 2021 (kWh)
Propano	1.541.485	1.638.371,1
Gas natural	2.755.820	2.987.593,3
Electricidad	16.568.782	15.957.851
Consumo Total	20.866.087	20.583.815
Consumo electricidad autogenerada (Kwh)	649.403 (3,9%)	75.413 (0,47%)

(*) 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

En 2022 se ha aumentado la cantidad de energía eléctrica autogenerada dentro de la organización de 0,47% en 2021 a 3,9% en 2022, debido a la nueva instalación de placas fotovoltaicas en Efficold y a la ampliación de las que ya teníamos en ONNERA Laundry Barcelona.

Se ha reducido el consumo de energía renovable en 2022, respecto a 2021, porque la planta de Efficold no ha consumido energía certificada con GdOs durante este 2022, debido a que han apostado en este año por invertir en placas fotovoltaicas, pero la intención es pasar de nuevo a consumir la electricidad de red de origen renovable en 2023.

Consumo energético dentro de la organización Onnera Group	2022	2021
Combustible no renovable consumido (kWh)	4.297.306	5.594.003
Combustible renovable consumido (kWh)	0	0
Consumo de electricidad de origen renovable (kWh)	5.916.374 (28,3%)	11.402.380 (52,9%)
Consumo de electricidad de origen no renovable (kWh)	10.652.408	4.555.471
Consumo energético TOTAL dentro de la organización (kWh)	20.866.087	21.551.854

La intensidad energética de 2022 ha reducido respecto a la de 2021, de 0,07kWh a 0,05kWh. Calculamos la intensidad energética dividiendo el consumo de energía entre el importe de ventas, incluidos combustibles y electricidad.

08. Medio ambiente: Compromiso con el planeta

8.3. Consumo responsable de los recursos naturales

8.3.2 Consumo de agua

(303-1, 303-5)

CONSUMO AGUA (megalitros)	2022	2021
Consumo de agua en todas las zonas	63,82	54,98

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.

El incremento de consumo de agua de 2022 ha sido un 16% mayor que en 2021, pero hay que tener en cuenta que las ventas han incrementado en un 37%. Se desprende de esta comparación una mayor eficiencia en nuestros procesos con respecto al uso de este recurso.

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	2022	2021
Inoxidable	9.016,9	10.380,5
Galvanizado	9.701,5	7.515,4
Hierro	552,4	450,7
Madera	3.293,7	6.099,1
Cartón	1.745,3	1.843,4

El incremento de consumo de chapa (los tres primeros conceptos de la tabla de arriba) en 2022 ha sido de un 5% respecto al 2021, a pesar de que las ventas han incrementado en un 37%. Esto se debe a las acciones que se están realizando para optimizar el consumo de chapa en el corte de las piezas y también a las acciones de calidad que se realizan en el área de chapa para reducir las chatarrizaciones internas de piezas de chapa.

Peso de las materias primas no renovables usadas para producir los principales productos y servicios de la organización en 2022:

Materias primas no renovables	2022	2021
	Peso (Kg)	Peso (Kg)
Hierro	552.400	450.700
Inoxidable	9.016.900	10.380.500
Galvanizado	9.701.500	7.515.400
Total	19.270.800	18.346.600

Peso de las materias primas renovables usadas para producir los principales productos y servicios de la organización en 2022:

Materias primas renovables	2022	2021
	Peso (Kg)	Peso (Kg)
Madera	3.293.700	6.099.100
Cartón	1.745.300	1.843.400
Total	5.039.000	7.942.500

8.4. Economía circular y gestión de residuos

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

Tal y como mencionamos en nuestra política, velamos para proteger el medio ambiente y prevenir la contaminación con minimizar los impactos ambientales perjudiciales que pueda generar nuestra actividad. Siendo conscientes de que los residuos son parte de ese impacto perjudicial que genera nuestra actividad, nuestro objetivo es reutilizar la mayor parte de los desechos que generamos y reciclar también la mayor parte de esos que no se puedan reutilizar. Para ello, todas las plantas fabriles realizan la recogida y el transporte de residuos mediante gestores y transportistas autorizados, para que luego estos gestores de residuos reutilicen y reciclen lo máximo posible.

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

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

Residuos inertes/no peligrosos/ urbanos	2022	2021
Chatarra: hierro+ galv (tn)	3.399	2.992
Chatarra: inoxidable (tn)	2.200	2.424
Madera (tn)	827	752
Residuos urbanos (tn)	251	422
Cartón / papel (tn)	447	414
Plástico (tn)	43	196
Total de residuos inertes (tn)	7.168	7.201

Residuos peligrosos	2022	2021
Material Contaminado (Kg)	6.403	6.549
Envase Plástico Contaminado (Kg)	8.450	6.304
DISOLVENTE Org.No Halogenado (Kg)	7.004	4.972
Polvo Metálico (Kg)	3.905	3.584
Envase Metal Contaminado (Kg)	1.867	2.039
Aerosoles (Kg)	1.472	1.398
Total Residuos Peligrosos	29.101	24.846

Los residuos generados en 2022 han aumentado en un 13% respecto al 2021 debido al incremento del nivel de producción.

08. Medio ambiente: Compromiso con el planeta

8.4. Economía circular y gestión de residuos

La siguiente tabla muestra los residuos no destinados a eliminación en 2022, clasificándolos según composición. Las tablas posteriores los clasifican por operaciones de valorización:

Residuos NO destinados a eliminación desglosados en función de la composición (Tn)	Fagor Industrial		Efficold		Onnera Laundry Barcelona		Onnera México		Onnera Poland		Danube		Onnera Contract		Peso TOTAL	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Cartón	108,8	111,3	153,2	128,0	39,4	31,5	88,8	99,7	53,0	41,0	0,0	0,0	4,0	3,0	447,2	414,5
Madera	200,7	158,7	321,6	367,0	62,4	51,5	175,6	151,7	41,0	0,0	15,0	13,0	11,0	10,0	827,3	751,9
Chatarras	1809,7	1614,5	1793,2	1643,0	795,1	570,7	455,7	887,0	532,0	515,0	110,0	93,0	104,0	93,0	5559,7	5416,2
Plástico	0,7	160,0	0,0	4,0	0,1	1,1	27,3	17,1	14,0	12,0	0,0	0,0	1,0	2,0	43,1	196,2
Envase plástico contaminado	0,2	0,3	7,3	4,8	0,3	0,4	0,3	0,4	0,330,3	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	8,4	6,3
Disolventes	0,5	0,4	6,5	4,5	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	7,0	5,0
Polvos metálicos	2,1	2,0	1,0	0,7	0,0	0,0	0,2	0,4	0,5	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	3,9	3,6
Envases metálicos contaminados	0,6	1,6	1,2	1,2	0,0	0,0	0,0	0,3	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	1,9	3,2
Aerosoles	1,0	0,5	0,2	1,2	0,1	0,0	0,0	0,3	0,2	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	1,5	2,0
TOTAL	2124,0	2049,0	2284,0	2154,0	897,0	655,2	748,0	1157,0	641,0	569,0	125,0	106,0	120,0	108,0	6940,0	6799,0

Residuos NO destinados a eliminación	Fagor Industrial		Efficold		Onnera Laundry Barcelona		Onnera México		Onnera Poland		Danube		Onnera Contract		Peso TOTAL	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
RESIDUOS PELIGROSOS (Operaciones de valorización) → Toneladas																
Reciclaje	3,1	2,7	1,2	0,9	0,1	0,2	0,2	0,4	0,7	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0	5,4	5,0
Recuperación o Regeneración de disolventes	0,5	0,4	6,5	4,5	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	7,0	5,0
Inertizar	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Recuperación	0,8	0,8	8,5	6,0	0,3	0,4	0,3	0,7	0,4	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	10,3	8,3
Valorización	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Vertedero	2,0	2,0	3,3	3,5	0,0	0,0	1,0	0,7	0,0	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	6,4	6,6
Almacenamiento en el sitio	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
RESIDUOS NO PELIGROSOS (Operaciones de valorización) → Toneladas																
Reciclaje	0,72	0,16	0	4	0,1	1,1	27,27	17,1	14	12	0	0	1	2	43,09	36,36
Recuperación o Regeneración de disolventes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Inertizar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Recuperación	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Valorización	2.119	1.885	2.268	2.138	897	653,8	720,1	1.138	626	556	125	106	119	106	6.874	6.583
Vertedero	9,35	9,4	8,28	229	45,66	36,4	94,35	78,4	35	27	21	0	37	42	250,6	422,2
Almacenamiento en el sitio	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Residuos NO destinados a eliminación desglosados en función de la composición (Tn)	Fagor Industrial		Efficold		Onnera Laundry Barcelona		Onnera México		Onnera Poland		Danube		Onnera Contract		Peso TOTAL	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Operación de valorización: VALORIZACIÓN → Toneladas																
En las instalaciones	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Fuera de las instalaciones	2119,2	1,9	2268,0	2,1	897,0	0,7	720,1	1,1	626,0	0,6	125,0	0,1	119,0	0,1	6874,2	6,6
Operación de valorización: RECUPERACIÓN → Toneladas																
En las instalaciones	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Fuera de las instalaciones	1,2	1,2	15,0	10,4	0,3	0,4	0,3	0,8	0,4	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	17,3	13,3
Operación de valorización: RECUPERACIÓN → Toneladas																
En las instalaciones	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Fuera de las instalaciones	3,8	2,9	1,2	4,9	0,2	1,3	27,5	17,5	14,7	12,8	0,0	0,0	1,0	2,0	48,5	41,4
Operación de valorización: VERTEDERO → Toneladas																
En las instalaciones	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Fuera de las instalaciones	11,4	11,4	11,6	232,5	45,7	36,4	95,4	79,1	35,0	27,4	21,0	0,0	37,0	42,0	257,0	428,8

Los residuos que no se destinan a eliminación en 2022 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		Efficold		Onnera Laundry Barcelona		Onnera México		Onnera Poland		Danube		Onnera Contract		Peso TOTAL	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Residuos urbanos	9,4	9,4	8,3	229,0	45,7	36,4	94,4	78,4	35,0	27,0	21,0	0,0	37,0	42,0	250,6	422,2
Material contaminado	2,0	2,0	3,3	3,5	0,0	0,0	1,0	0,7	0,0	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	6,4	6,5
TOTAL	11,4	11,4	11,6	232,5	45,7	36,4	95,4	79,1	35,0	27,4	21,0	0,0	37,0	42,0	257,0	428,7

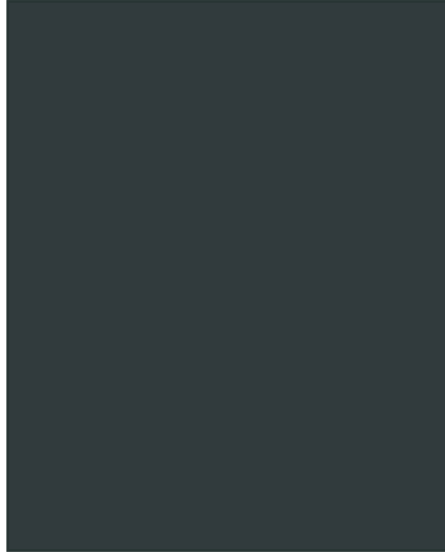
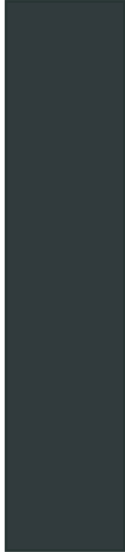
08. Medio ambiente: Compromiso con el planeta


8.4. Economía circular y gestión de residuos

Residuos destinados a eliminación	Fagor Industrial	Efficold	Onnera Laundry Barcelona	Onnera México	Onnera Poland	Danube	Onnera Contract	Peso TOTAL
RESIDUOS PELIGROSOS (Operaciones de valorización) → Toneladas								
Incineración (con recuperación energética)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Incineración (sin recuperación energética)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Traslado a un vertedero	2,0	2,0	3,3	3,5	0,0	0,0	1,0	0,7
RESIDUOS NO PELIGROSOS (Operaciones de valorización) → Toneladas								
Incineración (con recuperación energética)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Incineración (sin recuperación energética)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Traslado a un vertedero	9,4	9,4	8,3	229,0	45,7	36,4	94,4	78,4
							35,0	27,0
							21,0	0,0
							37,0	42,0
							157,6	353,2

Total de los residuos peligrosos y no peligrosos destinados a eliminación por cada operación de valorización incluida en la tabla anterior	Fagor Industrial	Efficold	Onnera Laundry Barcelona	Onnera México	Onnera Poland	Danube	Onnera Contract	Peso TOTAL
Operación de valorización: VERTEDERO Toneladas								
En las instalaciones	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Fuera de las instalaciones	11,4	11,4	11,6	232,5	45,7	36,4	95,4	79,1
							35,0	27,4
							21,0	0,0
							37,0	42,0
							257,0	428,8

Destacar que sólo el 3,7% del total de residuos generados se destina a eliminación. La actividad de ONNERA Group no implica afecciones a la biodiversidad ni impactos en áreas protegidas.





Sociedad: impulso del desarrollo comunitario

(3-3, 2-4, 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.

ONNERA Group es una de las 8 cooperativas que pertenecen al Grupo Fagor. Para conseguir un mayor impacto con los proyectos que realizamos para mejorar nuestro entorno y la sociedad, todas las cooperativas del grupo aportamos un 10 % de nuestros beneficios al Fondo Social del grupo para que desde allí se coordinen y se puedan realizar diferentes actividades y aportaciones de mayor envergadura.

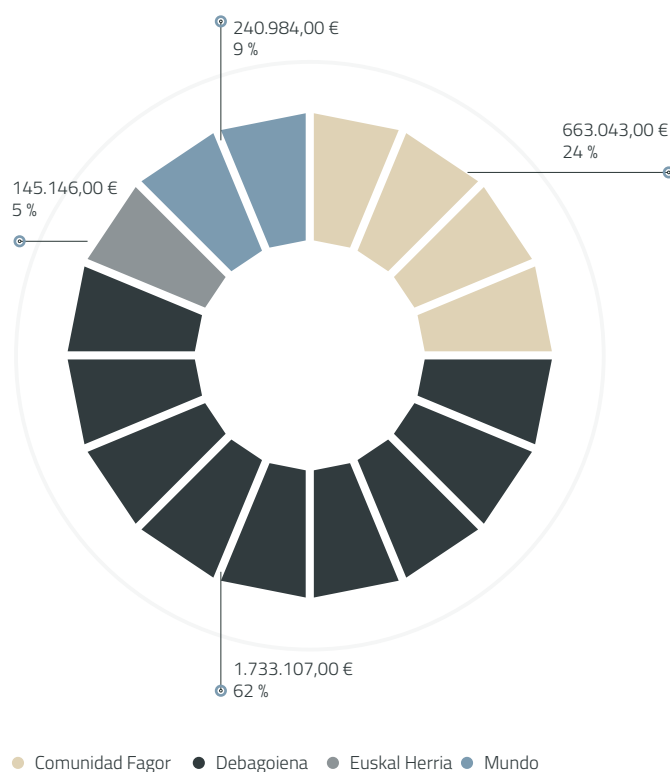
La vinculación del Grupo Fagor con la comunidad es una constante desde su nacimiento. Es un grupo cooperativo creado para impulsar el desarrollo socioeconómico de la comarca de Debagoiena a partir de la solidaridad y la autoorganización comunitaria.

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

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

A través de este fondo, promovemos la autoorganización de la sociedad como palanca para el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En ese sentido, en 2022, hemos destinado 2.782.280 € desde el Fondo Social del Grupo Fagor a diferentes proyectos vinculados a las siguientes cuatro escalas:

DISTRIBUCIÓN DEL FONDO SOCIAL 2022



En los siguientes puntos se describen los proyectos realizados en cada una de estas cuatro escalas.

ONNERA Group ha aportado un total de 482.376 € al fondo COFIP del Grupo Fagor, el 10 % de sus beneficios de 2022. El Grupo Fagor gestiona el 92 % del fondo que aporta cada cooperativa, y el 8 % restante lo gestiona la propia cooperativa.

	TOTAL Fondo COFIP	Desarrollo social y cooperativo (65%)				Distribución comunitaria (10%)		
		Promoción educativa (25%)	Plataforma de Innovación Social (25%)		Normalización del Euskera (25%)	Mundukide (10%)	Intercooperación y desarrollo cooperativo (5%)	Proyectos de transformación social en cooperativas (2%)
Fagor Industrial	482.376 €	120.594 €	120.594 €	120.594 €	48.237 €	24.119 €	9.647 €	38.591 €

9.1. ONNERA Group con el entorno y la sociedad

ONNERA Group, como organización individual, ha destinado 38.591 € en 2022, el 8 % del total aportado al fondo COFIP, a varios proyectos. El criterio que seguimos 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.

Estos son los proyectos locales a los que se ha realizado una aportación en 2022:

- Multikirola Oñati, proyecto deportivo pedagógico que fomenta el deporte escolar: 3.000 €
- Colegios Txantxiku Ikastola, Urgain y Elkar Hezi de Oñati: 6.000 €
- ASPACE, entidad sin ánimo de lucro de Atención a la parálisis Cerebral de toda España: 1.000 €
- Banco de Alimentos de Gipuzkoa: 1.000 €
- Cruz Roja: 1.000 €
- Fundación Columbus, fundación que trabaja para facilitar el acceso a las terapias más avanzadas a niños con cáncer o enfermedades raras: 600 €
- Se ha aportado también a las siguientes actividades deportivas:
 - Aloñako Igoera, carrera de montaña que se organiza en Oñati: 1.300 €
 - Oñatiko Mendi Martxa: 400 €
 - Club de natación Aloña Mendi: 500 €
 - Bolatoki Oñati, torneo de bolos local: 100 €
 - Club de rugby de Arrasate: 500 €
- Proyecto Oñatiko Emakumeak, para la integración de la mujer: 500 €
- Korrika, marcha reivindicativa celebrada en el País Vasco a favor del Euskara: 700 €
- Banda musical de Oñati: 500 €
- Fiestas de Magdalena: 200 €

9.2. Comunidad Fagor

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

El Comité de Transformación Social, compuesto por representantes de las cooperativas, es el órgano responsable de trabajar esta línea, siendo los compromisos definidos a principios del año 2022 los siguientes:

- Reforzar el proyecto Fagor Mugi para impulsar que los desplazamientos al trabajo de las personas del Grupo Fagor se hagan de forma más sostenible.
- Incidir en los hábitos de consumo individual, dando visibilidad a proyectos que nos rodean y fomentando la compra responsable, entre otros aspectos; y también ofrecer información sobre las comunidades que están surgiendo en torno al consumo de energía (las que se están formando a nivel local y comarcal).
- Seguimiento de proyectos centrados en la inclusión social y análisis de las posibilidades de participación en los mismos.
- A través del Fondo Social del Grupo Fagor, reforzar las vías de colaboración que tenemos establecidas con diferentes agentes sociales, diseñando un nuevo proceso de distribución de una parte de este fondo, invitando a las asociaciones de todo el País Vasco a participar en las mismas y creando vías para que las personas del Grupo Fagor puedan decidir qué proyectos ayudar.

Para responder a todo esto, a principios de 2022 preveíamos lanzar una nueva herramienta digital para impulsar la comunicación interna y la participación de las personas del Grupo Fagor, y de ahí nace la herramienta Fagor Elkarrekin.

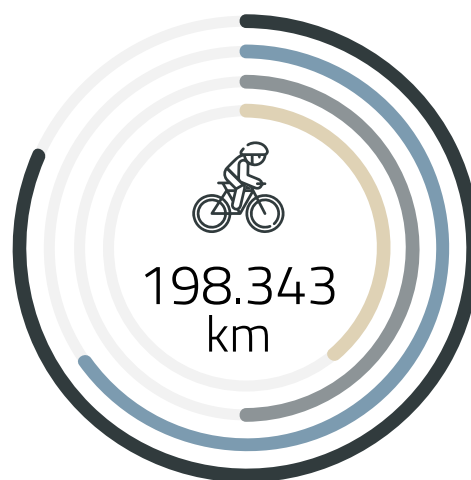
Algunas de las iniciativas mencionadas responden directamente a promover proyectos que afectan a las personas socias. Más concretamente, los tres proyectos siguientes:

9.2.1 Fagor Mugi

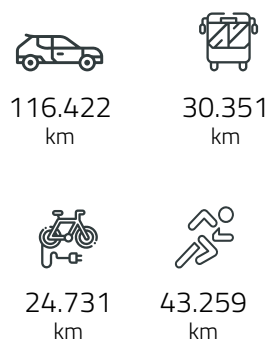
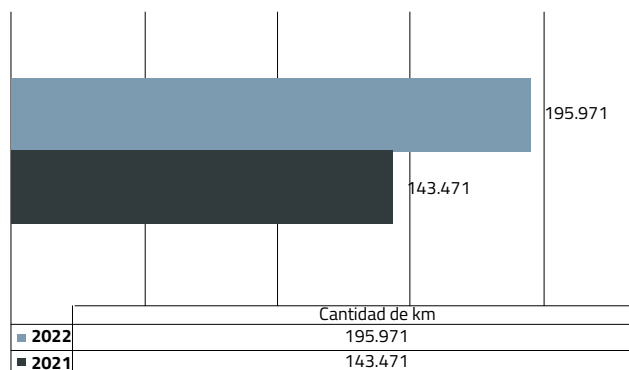
En 2020 pusimos en marcha la iniciativa Fagor Mugi para impulsar la movilidad sostenible en los desplazamientos de casa al centro de trabajo. Desde entonces, en total, son 413.106 km los realizados por las personas socias y trabajadoras del Grupo Fagor en un medio de transporte más sostenible (de los cuales casi la mitad han sido en bicicleta).

Repartimos algunos incentivos para premiar el esfuerzo de las personas usuarias a través del programa Fagor Mugi. En 2022, un total de 110 personas usuarias han recibido algún premio por los puntos obtenidos. El premio más solicitado ha sido la carga de dinero del billete Mugi, utilizado en medios de transporte públicos de Gipuzkoa.

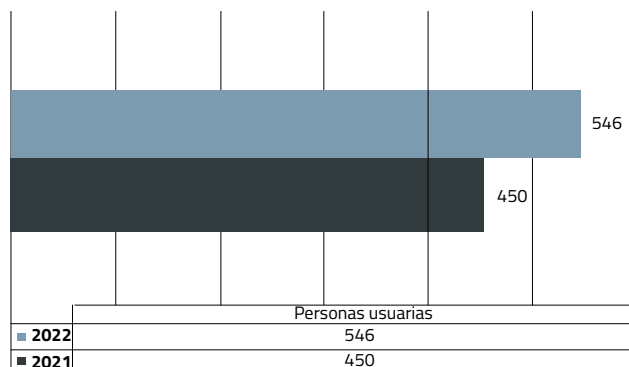
Para financiar el programa Fagor Mugi hemos destinado 30.097 € del Fondo Social en 2022.



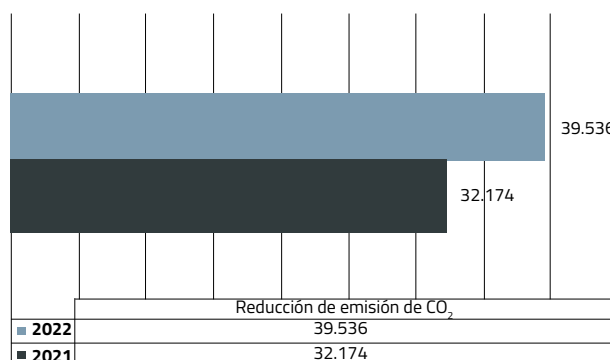
Número de km acumulado



Número de personas usuarias



Reducción en la emisión de CO₂



09. Sociedad: impulso del desarrollo comunitario

9.2. Comunidad Fagor

9.2.2 Fagor Elkarrekin

Para impulsar la comunidad cooperativa del Grupo Fagor, en 2022 hemos puesto en marcha la herramienta Fagor Elkarrekin. En julio arrancamos la iniciativa y para finales de año están registradas 718 personas.

En general, hemos publicado 18 iniciativas en la herramienta Fagor Elkarrekin. 3 de ellas han sido ofertas para el voluntariado; 2 han sido peticiones de donaciones (entre ellas, la recogida de fondos para ayudar a garantizar agua potable, productos de higiene y salud y asistencia psicosocial para las niñas y niños que sufren el impacto de la guerra de Ucrania); otro para la dinámica para votar el programa de Fagor Herrigintza y uno más para la campaña de recogida de materiales. Acciones relacionadas con el ODS 2 Hambre cero y el ODS 6 Agua limpia y saneamiento.

A través de las 11 publicaciones restantes, por su parte, hemos trasladado a las personas socias información sobre las iniciativas y proyectos de diferentes agentes sociales. Además de ofrecer información, en ocasiones también hemos realizado sorteos relacionados con estas iniciativas, como en el caso del musical HAZIA. En total, hemos repartido 50 entradas dobles entre las personas socias del Grupo Fagor.

Además, en 2022 hemos aportado 12.000 € al maratón de EITB, para la investigación contra la esclerosis múltiple (ODS 3 Salud y Bienestar).

En total hemos destinado 54.584 € del Fondo Social a la financiación de las iniciativas del programa Fagor Elkarrekin.

9.2.3 Fagor Euskaraz

Fagor Euskaraz incluye la partida destinada a las inversiones en planes de euskera en las cooperativas. En general, es una partida que hemos destinado a las iniciativas para financiar los planes de revitalización del euskera tanto del Grupo como de las cooperativas y las acciones especificadas en las mismas.

Se han destinado 578.362 € a este fin.

9.3. Debagoiena

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

9.3.1 Debagoiena 2030

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

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

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

A lo largo del año 2022 se ha puesto especial cuidado en trabajar el portfolio de la transición energética (ODS 7 Energía asequible y no contaminante). Además de subvencionar este portfolio, hemos tenido especial implicación en el desarrollo de las comunidades energéticas. Nos hemos comprometido a ser socios colaboradores de las comunidades energéticas que se están creando en la comarca:

- Ekiola en el Valle de Leniz
- Berener en Bergara
- Ixotzen en Elgeta

Ponemos a disposición de las comunidades energéticas nuestra experiencia en la administración y gestión de las cooperativas. Además, en el año 2022 hemos realizado una aportación económica de 335.400 € al proyecto Ekiola del Valle de Leniz, un proyecto cooperativo de generación de energía renovable de kilómetro 0 que promueve el autoabastecimiento energético a través de sistemas de aprovechamiento del autoconsumo.

En total, en 2022, hemos destinado 937.860 € al proyecto Debagoiena 2030.

9.3.2 Fundación Gizabidea

A través de la Fundación Gizabidea, llevamos más de 40 años colaborando con los agentes educativos cooperativos del territorio ayudando en la financiación de las infraestructuras necesarias para ofrecer una educación de calidad en la comarca. Durante todos estos largos años la Fundación Gizabidea ha trabajado especialmente en el desarrollo de la Universidad de Mondragón, entre otros motivos, porque ha entendido que la universidad es un agente estratégico para el desarrollo de la comarca y su tejido empresarial (ODS 4 Educación de calidad).

En 2022 hemos firmado varios convenios con MGEP, HUHEZI y la Ikastola Arizmendi, detallando los proyectos a subvencionar en una década.

En total, en 2022, hemos destinado 602.460 € a la Fundación Gizabidea.

9.3.3 Promoción de las asociaciones locales

Una parte del COFIP lo destinamos a subvencionar la actuación de las asociaciones culturales, ambientales, etc. de las localidades donde están ubicadas las cooperativas del Grupo Fagor. En concreto, en el año 2022 hemos destinado 192.787 € a dicha promoción.

9.4. País Vasco

Apoyamos proyectos cuyo objetivo es dar una respuesta propia e innovadora a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

9.4.1 Fagor Herrigintza

Fagor Herrigintza es un programa de colaboración que hemos puesto en marcha en 2022. Es un medio para apoyar y colaborar con las iniciativas surgidas desde la sociedad vasca. Ha sido un proceso realizado por convocatoria pública y en total hemos repartido 3 ayudas.

En 2022, en la primera edición del programa de colaboración Fagor Herrigintza, se han recibido 38 propuestas a través del apartado creado para ello en la página web del Grupo Fagor. Tras analizar si las propuestas respetaban o no las bases de la convocatoria, en base a criterios de valoración predeterminados, seleccionamos en el Comité de Transformación Social 8 proyectos que pasarían a la fase de votación. Para terminar, las personas socias de nuestras cooperativas han elegido, por voto, qué proyectos van a recibir la ayuda del programa de colaboración Fagor Herrigintza. En total han participado 226 personas en la fase de voto, siendo elegidos los 3 proyectos siguientes:

- Zaporeak, una asociación sin ánimo de lucro que ofrece comida digna a las personas refugiadas que llegan a Europa: 60.000 €
- Salvamento Marítimo Humanitario (SMH), una asociación de voluntarios que lleva desde 2015 dando respuesta a la crisis humanitaria que se vive en el Mediterráneo: 40.000 €
- Seaska, la federación de ikastolas del País Vasco francés: 20.000 €

Además de esas ayudas canalizadas a través del programa Fagor Herrigintza, también nos hemos comprometido a analizar otras posibilidades de colaboración con los agentes presentados al programa.

9.4.2 Otros proyectos a nivel de País Vasco

Además de los proyectos beneficiarios de las subvenciones del programa de colaboración Fagor Herrigintza, otras asociaciones también han recibido nuestro apoyo en 2022. En total hemos destinado 25.146 € a otros proyectos a nivel del País Vasco.

9.5. Cooperación al desarrollo

9.5.1 Fundación Mundukide

Para responder a la vocación universal del cooperativismo y ayudar a los países en desarrollo a crear procesos endógenos de desarrollo comunitario, creamos hace más de diez años la Fundación Mundukide junto con otras cooperativas de MONDRAGON y varias Organizaciones No Gubernamentales locales. Mundukide desarrolla su trabajo principalmente en Mozambique y Brasil, y lleva años promoviendo, en coherencia con la filosofía cooperativa, el desarrollo endógeno de sus comunidades.

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

En el año 2022 hemos destinado 230.984 € a la Fundación Mundukide, como muestra de nuestro compromiso con la ODS. 1. Fin de la pobreza.


9.5.2 Garabide

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

En el año 2022 hemos destinado 10.000 € a la asociación Garabide.







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 €)		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020
España	10.470	6.267	1655	162	-225	382	297	224	459
Francia	342	528	115	175	175	96	-	3	-
México	6.292	2.137	-284	1.656	1656	257	-	-	-
Polonia	1.630	1.530	332	232	232	185	-	-	-
Otros países	2.291	1.288	-530	73	232	39	-	-	-

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

*Resultados antes de reconversión

	Beneficios aportados al consolidado (miles €)*			Impuestos sobre beneficios (miles €)			Subvenciones públicas recibidas (miles €)		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020
Total Consolidado	21.025	11.749	1.288	2.457	2.069	959	297	227	459

Los resultados han evolucionado muy positivamente en 2022, casi doblando la cifra de 2021.



Sobre este informe

(2-3, 2-4, 2-14, 3-1, 3-2)

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 tercera 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 2022 al 31 de Diciembre de 2022, 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).



Índice de contenidos

12.1.

Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018 e indicadores GRI

ÁMBITOS GENERALES

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (página)	Comentarios/ Razón de la omisión
Modelo de negocio Descripción del modelo de negocio: · Entorno empresarial · Organización y estructura · Mercados en los que opera · Objetivos y estrategias · Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 2-1 Detalles organizacionales GRI 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-9 Estructura de gobernanza y composición GRI 2-23 Compromisos y políticas	12-21	
Materialidad Análisis de materialidad	GRI 3-1 Proceso para determinar los temas materiales GRI 3.2 Listado de los temas materiales GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	20-21	
Políticas y resultados de estas políticas Descripción de las políticas aplicadas por el grupo, así como los resultados de dichas políticas, incluidos los indicadores clave de los resultados no financieros pertinentes.	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	48-49, 57-58	
Principales riesgos e impactos identificados Principales riesgos relacionados con estas cuestiones y relacionados con las actividades del grupo, incluyendo, cuando sean relevantes y proporcionados, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en estas áreas.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	15-16	

12. Índice de contenidos

12.1. Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018 e indicadores GRI

CUESTIONES AMBIENTALES

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia (página)	Comentarios/ Razón de la omisión
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales Criterio interno/GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático (Criterio contable) GRI 2-23 Compromisos y políticas Ley 26/2007 de Responsabilidad Medioambiental (si aplica)	48-51	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental			
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales			
	Aplicación del principio de precaución			
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales			
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	52-54	
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 306-3 (2020) Residuos generados	57-59	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	-	Dada la actividad desarrollada, no se realizan acciones para combatir el desperdicio de los alimentos
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 303-3 Extracción de agua	54-56	
	Consumo de materias primas	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen		
	Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización		
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales		
	Uso de energías renovables	GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización		
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2) Si aplica: GRI 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	52-54	
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales		
	Metas de reducción establecidas voluntariamente	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales		
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	51, 60	
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas			

CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (página)	Comentarios/ Razón de la omisión
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI 2-7 Empleados GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	38
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo		38-39
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	GRI 2-7 Empleados	38
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	GRI 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	39
	Brecha salarial	Marco interno: el cálculo se ha realizado con la siguiente fórmula: (Sal. Medio Mujeres – Sal. Medio Hombres)/ Sal. Medio Hombres	41
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: Remuneración media (incluye la retribución total del año, salario fijo y todas las retribuciones variables (Dietas, indemnizaciones, el pago a sistemas de previsión de ahorro, etc.) obtenidas durante el año.	40-41
	Remuneración media de los consejeros por sexo		43
	Remuneración media de los directivos por sexo		43
	Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	46
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados.	45
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	44
	Número de horas de absentismo	Marco interno: tasa de absentismo	87
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	46
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	48-49
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	GRI 403-9 Lesiones relacionadas con el trabajo Tasa de frecuencia= N° de accidentes con baja x 1.000.000/ n° horas trabajadas (excluyendo los accidentes In itinere) Tasa de gravedad= N° de jornadas pérdidas x 1.000.000/ n° horas trabajadas (excluyendo los accidentes In itinere)	48-49

12. Índice de contenidos

12.1. Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018 e indicadores GRI

CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia (página)	Comentarios/ Razón de la omisión
Relaciones sociales	Organización del diálogo social	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	24, 44, 88	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva		
	Balances de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales		
	Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	GRI 2-29 Enfoque de la participación de los grupos de interés	19	
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición.	47	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Marco interno		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	45	
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	45	
	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas		
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales		
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas		

INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (página)	Comentarios/ Razón de la omisión
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	27	
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes		
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Marco interno: información cuantitativa del número de denuncias.		
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 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas		

INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (página)	Comentarios/ Razón de la omisión
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	26	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes		
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	66	

12. Índice de contenidos

12.1. Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018 e indicadores GRI

INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia (página)	Comentarios/ Razón de la omisión
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	60-62	
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales		
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	18-19	
	Acciones de asociación o patrocinio	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-28 Afiliación a asociaciones Marco interno: descripción de las acciones de asociación o patrocinio.	-	ONNERA Group no es miembro de ninguna asociación
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	33-35	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental			
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas			
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	29-30	
	Sistemas de reclamación	GRI 2-16 Comunicación de inquietudes críticas GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos		
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos Marco interno: información sobre quejas y oportunidades de mejora		
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	GRI 207-4 Presentación de informes país por país	73	
	Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-4 Presentación de informes país por país		
	Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno		

12.2.

Información complementaria tablas relativas a cuestiones de personal

Empleo

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

GRI 2-7 Información sobre 3.1 Empleados y otros trabajadores.

	2022	2021	2020
Hombre	1.742	1.794	1.376
Mujer	578	575	411
Total	2.320	2.369	1.787

Regiones	Hombres	Mujeres	Total 2022
España	1.103	286	1.389
Francia	43	14	57
Italia	5	3	8
México	358	194	552
Polonia	180	46	226
USA	15	9	24
Otros (UK, Turquía, China, Chequia, Portugal, Colombia, Jamaica y Rep. Dominicana)	38	26	64
Total	1.742	578	2.320

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

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	2022	2021	2020
Entre 20 y 35 años	710	781	590
Entre 36 y 45 años	782	816	642
Entre 46 y 55 años	640	624	463
Más de 55 años	188	148	92

12. Índice de contenidos

12.2. Información complementaria tablas relativas a cuestiones de personal

Categorías	Hombres		Mujeres		Total	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Directivos	29	31	4	5	33	36
Mandos intermedios	184	156	60	55	244	211
Técnicos	363	332	200	171	563	503
Operarios	1.166	1.275	314	344	1.480	1.619
Total	1.742	1.794	578	575	2.320	2.369

Regiones	Operarios	Técnicos	Mandos intermedios	Directivos	Total 2022
España	932	337	97	23	1.389
Francia	17	19	20	1	57
Italia	-	4	3	1	8
México	372	100	74	6	552
Polonia	159	46	20	1	226
USA	-	12	11	1	24
Otros (UK, Turquía, China, Chequia, Portugal, Colombia, Jamaica y Rep. Dominicana)	-	45	19	-	64
Total	1.480	563	244	33	2.320

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

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.

GRI 2-7 Información sobre empleados y otros trabajadores

Tipo de contrato laboral 2022	Entre 20 y 35 años	Entre 36 y 45 años	Entre 46 y 55 años	Más de 55 años
Jornada Completa	798,7	904,3	677,6	198,1
Jornada Parcial	5	23	8	
Total	803,7	927,3	685,6	198,1

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 2022	Directivos	Mandos intermedios	Técnicos	Operarios
Jornada Completa	36	243,7	570,3	1.728,7
Jornada Parcial	-	2	23	11
Total	36	245,7	593,3	1.739,7

Tipo de contrato laboral 2021	Directivos	Mandos intermedios	Técnicos	Operarios
Jornada Completa	35	214,3	570	1.442,4
Jornada Parcial	-	1	15	24,5
Total	35	215,3	585	1.466,9

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 2-7).

	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
2022	646,9	725,8	579,6	178,1	151,8	178,5	98	20	5	23	8	0
2021	518,7	627	487,2	122,3	216	137,9	126,4	26	3	29	7	1,5
2020	520,1	608,2	418,2	95,1	91,3	65,3	43	2,9	9,4	23,5	6,9	0,2

	Contrato indefinido				Contrato temporal				Tiempo parcial			
	Operarios	Técnicos	Mandos Interm.	Directivos	Operarios	Técnicos	Mandos Interm.	Directivos	Operarios	Técnicos	Mandos Interm.	Directivos
2022	1.354,7	506,4	235,3	34	374	63,9	8,4	2	11	23	2	0
2021	1.031,4	492,7	202,33	33	411	77,3	12	2	24,5	15	1	0
2020	1.003,12	369,6	228,2	38,7	149,8	48,1	4,6	2	24,4	14,7	0,9	0

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

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

	Nº 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
2022	94	38	71	30	22	9	78	39	14	1
2021	61	10	31	24	14	2	32	33	6	0
2020	107	58	93	49	19	4	108	20	34	3

12. Índice de contenidos

12.2. Información complementaria tablas relativas a cuestiones de personal

Brecha Salarial

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

Brecha salarial	2022	2021	2020
Remuneración media de las mujeres (a)	19.714 €	19.015 €	19.088 €
Remuneración media de los hombres (b)	24.693 €	22.841 €	23.432 €
Cálculo: a/ b	0,80	0,83	0,81

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.

Cuantitativo

Clasificación por edad consejeros		
Rangos	Nº	Proporción
Rango edad entre 20 y 35 años	0	0 %
Rango edad entre 36 y 45 años	5	56 %
Rango edad entre 46 y 55 años	4	44 %
Rango edad más de 55 años	0	0 %
Edad media	46	

Remuneración media consejeros		
Años	Hombres	Mujeres
2022	38.209 €	
2021	36.313 €	38.745 €
2020	35.337 €	36.086 €

Clasificación por sexo	
Hombres	Mujeres
8	1

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 2022
Directivos	-	-	-
Mandos intermedios	2	0	2
Técnicos	5	6	11
Operarios	17	4	21
Total	24	10	34

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

Organización del tiempo de trabajo

GRI 2-7 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 2022
Tiempo completo	1.929,23 (73,77%)	649,7 (24,85%)	2.578,93 (98,63%)
Tiempo parcial	14 (0,53%)	22 (0,84%)	36 (1,37%)
Total	1.943,23 (74,31%)	671,7 (25%)	2.614,93 (100%)

Tipos de contratos	Hombres	Mujeres	Total 2021
Tiempo completo	1.738,3 (73,37%)405	522,1 (22,03%)	2.260,4 (98,19%)
Tiempo parcial	25,5 (1,07%)	16 (0,67%)	41,5 (1,8%)
Total	1.763,8 (74,45%)	538,2 (22,71%)	2.302 (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	2022	2021	2020
Mujeres	44.800	40.376,8	39.098,8
Hombres	134.937	117.611,2	129.717,4
TOTAL	179.743	157.988,0	168.816,2

12. Índice de contenidos

12.2. Información complementaria tablas relativas a cuestiones de personal

Salud y Seguridad

Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo

GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral

Datos 2022	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	31,68	4,66	27,02	0,69	0,04	0,66
Onnera México	3,42	3,42	0	0,76	0,40	0,36
Onnera Laundry	32,79	0	32,79	0,77	0	0,77
Danube	30,65	0	30,65	0,64	0	0,64
Onnera Contract	14,03	0	14,03	0,69	0	0,69
Efficold	82,4	10,3	72,1	0,6	0,08	0,52
Onnera Poland	17,74	0	17,74	0,19	0	0,19

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	31,78	9,42	22,36	0,42	0,15	0,27
Onnera México	14,96	5,34	9,62	3,33	2,01	1,32
Onnera Laundry	21,22	0	21,22	0,47	0	0,47
Danube	46,34	87,3	31,54	2,73	0,44	3,56
Onnera Contract	21,31	0	21,31	0,50	0	0,50
Efficold	110,78	95,28	15,5	0,43	0,06	0,37
Onnera Poland	5,35	0	5,35	0,9	0	0,9

Relaciones Sociales

Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país

GRI 2-30 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%

12.3. Verificación externa

(102-56)

El presente estado de información no financiera ha sido sometido a un proceso de revisión externa independiente.

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 México
- Fagor Gastro Cz en Chequia
- Fagor Catering Kunshan en China
- República Dominicana
- Fagor Endüstriyel en Turquía
- Onnera Colombia

A2- Datos de contacto

Naia Aranzabal

Directora de Calidad y Sistemas de Gestión
n.aranzabal@fagorindustrial.com





ONNERA GROUP

Together in a new era

Santxolopetegi auzoa, 22
20560 Oñati, Gipuzkoa (España)
T. (+ 34) 943 718 030
F. (+ 34) 943 718 181

www.onneragroup.com