

ONNERA GROUP

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA
2020

01

CARTA DE LA
PRESIDENCIA

Pág. 4

02

QUIÉNES
SOMOS

Pág. 10

03

SOMOS UNA
EMPRESA
COMPETITIVA
E INNOVADORA

Pág. 14

04

SOMOS UNA
EMPRESA
DEMOCRÁTICA
ARRAIGADA AL
TERRITORIO

Pág. 26

05

SOMOS UNA
EMPRESA QUE
CUIDA A SUS
PERSONAS

Pág. 36

06

SOMOS UNA
EMPRESA
COMPROMETIDA
CON EL PLANETA

Pág. 50

07

SOMOS UNA
EMPRESA QUE
IMPULSA EL
DESARROLLO
COMUNITARIO

Pág. 60

08

PROCEDIMIENTO
DE ELABORACIÓN
DEL INFORME

Pág. 66

Carta de la Presidencia

102-14





El 2020 ha sido para ONNERA Group, como para toda la sociedad, un año que ha estado marcado por la pandemia de **COVID-19** y por toda la incertidumbre que ello ha generado. Además, nuestro sector ha sido uno de los principales afectados. Por ello, nuestro **mayor reto** durante el año ha sido el de **mantener la seguridad de nuestros trabajadores y sus familias**, y tomar toda una serie de **medidas para paliar los efectos ocasionados en nuestra cifra de negocio**. Y lo hemos hecho como sabemos hacerlo, con implicación y esfuerzo, para conseguir un futuro competitivo en el mercado que nos ayude a generar riqueza y empleo en nuestro entorno.

La principal línea de actuación ha sido la de **proximidad, apoyo y servicio a nuestros clientes**, para paliar a su vez el efecto de la pandemia en sus negocios, adecuando nuestra estrategia comercial ante la imposibilidad de viajar y estar a su lado.

En este 2020, para hacer frente a la pandemia, ONNERA Group ha realizado un gran esfuerzo hacia la diversificación de nuestro negocio y ha adoptado iniciativas como la puesta en marcha de líneas de fabricación de **mascarillas quirúrgicas y FFP2**, la colaboración para la fabricación de respiradores, el suministro de **ultracongeladores** para la vacuna o el lanzamiento de nuevas barreras sanitarias de lavandería.

El trabajo con nuestros **proveedores** también ha sido muy activo y constante para poder garantizar el **correcto funcionamiento de nuestra cadena de suministro**.

La pandemia ha acentuado todavía más la importancia de la **sostenibilidad** en ONNERA Group y todo su entorno, lo que nos

ha llevado a integrarla como uno de los ejes principales del **plan estratégico que hemos diseñado para el periodo 2021-2024**.

Uno de los primeros frutos de este nuevo enfoque ha sido la elaboración de esta primera **Memoria de sostenibilidad**, la cual integra a su vez toda la información requerida por la Ley 11/2018 del 28 de diciembre de 2018 sobre información no financiera y diversidad.

Siendo además un grupo empresarial social y ecológicamente responsable, hemos medido nuestra **huella de carbono** para ser conocedores del impacto de nuestra actividad respecto al **cambio climático** y poder adoptar las medidas necesarias para marcar una estrategia hacia la reducción de emisiones de CO₂.

ONNERA Group asume el compromiso de que, una vez superada la pandemia, sigamos trabajando en una senda de crecimiento sostenible para garantizar un futuro comprometido con las personas, la sociedad y el planeta.

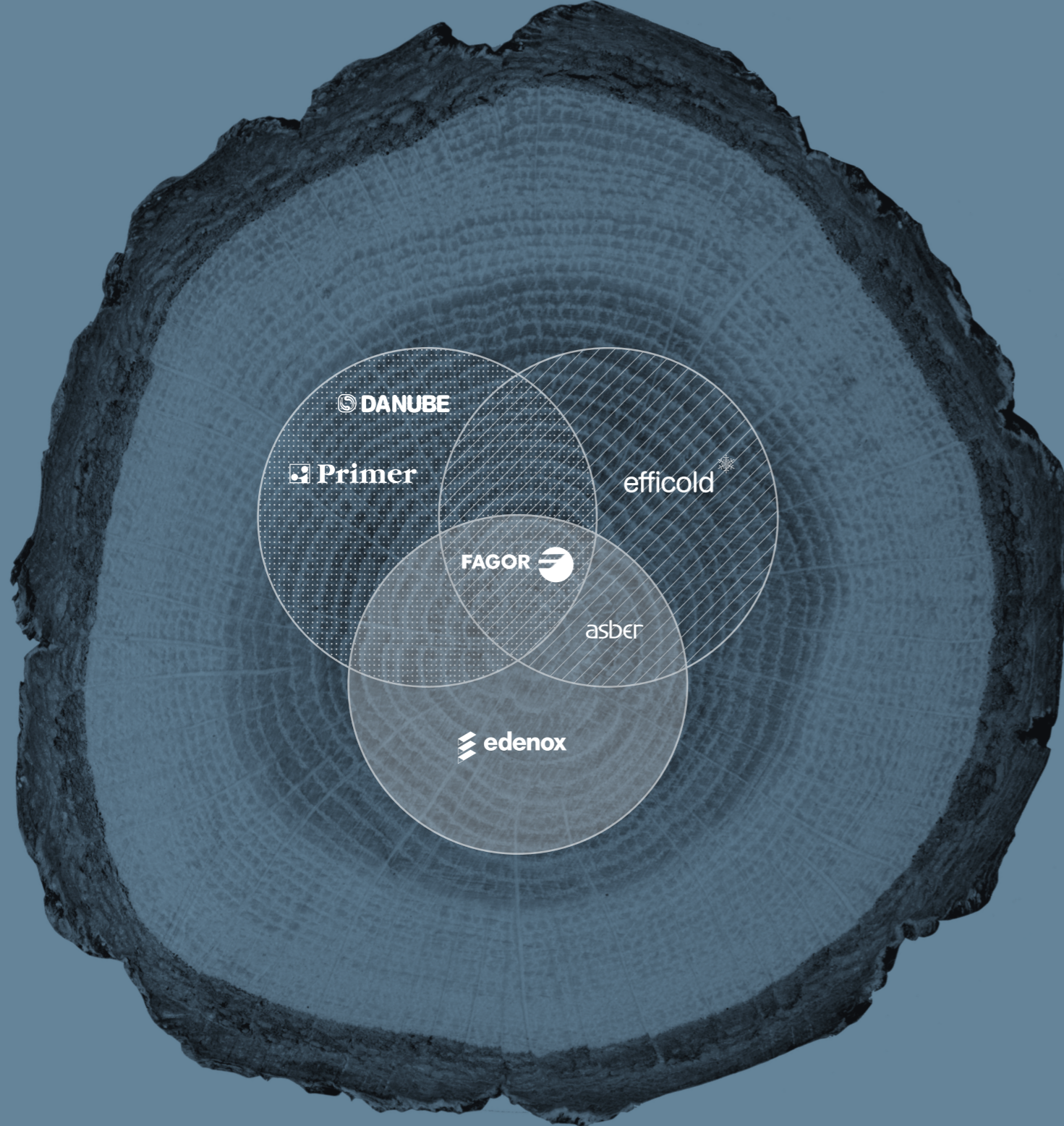
Jone Urzelai Bengoetxea

Presidenta del Consejo Rector de ONNERA Group

2020 A GOLPE DE VISTA

102-7, 102-10

 <p>221.011.000 € VENTAS (33,25% en Europa)</p>	<p>Formamos parte del Grupo Fagor y del Grupo MONDRAGON</p> <p>Estamos avanzando en sostenibilidad. Actualizamos nuestro análisis de materialidad e identificamos nuestras acciones clave en sostenibilidad.</p> <p>Tenemos una apuesta clara por la innovación de productos, procesos y servicios.</p> <p>En 2020 se ha dado el primer paso para realizar el cálculo de la huella de carbono en sus tres alcances.</p> <p>91,38% de nuestros empleados cuentan con un contrato indefinido.</p> <p>Hemos reducido nuestra brecha salarial pasando del 0,88 en 2019 a 0,81 en 2020.</p> <p>66,5% de nuestras compras van dirigidas a proveedores locales.</p> <p>320 proveedores evaluados en calidad y servicio.</p> <p>Consolidamos nuestro proyecto Cliente Digital para mejorar el servicio a nuestros clientes.</p> <p>+ 3.300 toneladas de materia prima renovable, casi un 20 %.</p> <p>+ 600.000 € aportados al fondo COFIP del Grupo Fagor.</p>
 <p>49.763 PEDIDOS</p>	
 <p>+ 215 millones € EN ACTIVOS</p>	
 <p>Comercializamos en los 5 Continentes</p>	
 <p>7 plantas de fabricación España, Francia, Polonia y México</p>	
 <p>1.787 EMPLEADOS (62% en España)</p>	



Quiénes somos

102-14

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

ONNERA Group, un grupo global:

- Comercializa sus productos en los **cinco continentes**
- Cuenta con **siete plantas de fabricación** distribuidas estratégicamente por el mundo (España, Francia, Polonia y México)
- **Más de 1.700 profesionales** capaces de ofrecer una amplia oferta de soluciones adaptadas a cada mercado.

2.1 MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

102-16

2.1.1 Misión

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

- **Crece**mos 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.

2.1.2 Valores

Los valores de ONNERA Group son los siguientes:

Integridad

«La seguridad de acertar»; en ONNERA Group actuamos con integridad, con una relación abierta y transparente que busca construir relaciones duraderas y en beneficio mutuo entre las personas que componemos el grupo y con 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 mejores maneras de hacer y para construir una empresa cada vez más fuerte.

2.1.3 Principales cifras financieras

MAGNITUDES ECONÓMICAS

Principales magnitudes (€)	2019	2020
Magnitudes del balance		
Activo no corriente	77.352	82.268
Activo corriente	132.805	133.029
Patrimonio neto	61.421	60.757
Pasivo corriente y no corriente	148.736	154.540
Magnitudes de la cuenta de resultados		
Facturación equivalente	281.891	223.478

2.2 LO QUE NOS DIFERENCIA

Una solución para cada necesidad.

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

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

Somos parte de un mundo cooperativo: Formamos parte del **Grupo Fagor**, un grupo cooperativo industrial formado por ocho cooperativas, una facturación anual superior a 1.000 millones de euros y más de 10.000 trabajadores a lo largo y ancho del mundo.

En el Grupo Fagor estamos en estos momentos debatiendo 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, concentrando nuestra aportación en los objetivos 1, 4, 5, 8, 9, 11, 13 y 16.

Por otra parte, también somos parte del **Grupo MONDRAGON**, la corporación cooperativa más grande del mundo, formada por más de 90 cooperativas, con más de 140 filiales con presencia en los cinco continentes, organizadas en cuatro áreas de negocio: finanzas, industria, distribución y conocimiento. El Grupo MONDRAGON 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 MONDRAGON facturamos más de 11.000 millones de euros y empleamos a más de 80.000 personas a lo largo y ancho del mundo, de las cuales más del 45% trabajan en el área industrial. En el Grupo MONDRAGON 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.

Somos una empresa competitiva e innovadora

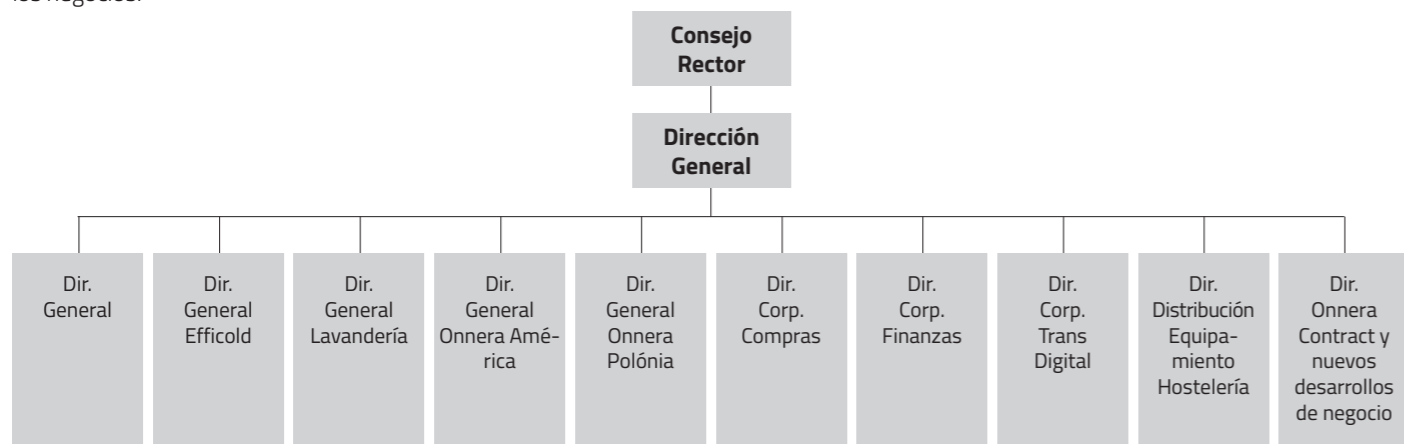
La innovación será clave para adaptarse a la nueva era caracterizada por la sostenibilidad y la digitalización de la economía. **Creemos en un modelo abierto de innovación y colaboramos con las instituciones del entorno en la construcción de un ecosistema abierto de innovación** que busca acelerar la transformación de nuestras cooperativas.

3.1 NUESTRO MODELO DE NEGOCIO

Integrado en la experiencia cooperativa de MONDRAGON, 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.

3.1.1 Organización y estructura

La estructura de ONNERA Group a 31/12/2020 se organiza de acuerdo con los diferentes negocios del grupo y zonas geográficas, y los departamentos corporativos que dan soporte a los negocios.

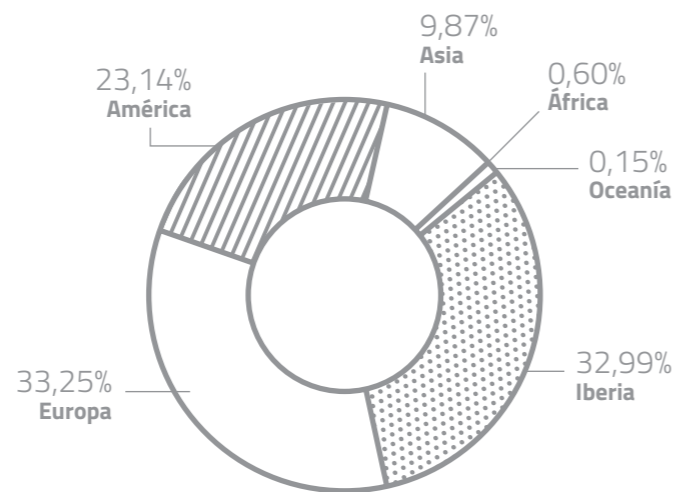


3.1.2 Mercados en los que opera

102-6

A cierre de 2020 ONNERA Group opera en los cinco continentes con el siguiente desglose de ventas:

VENTAS CONSOLIDADAS POR CONTINENTE.



3.1.1 Objetivos y estrategias de compañía

ONNERA Group realiza un **Plan Estratégico cada cuatro años**, en el que se marcan las directrices estratégicas para el siguiente cuatrienio. Los retos estratégicos que se marcaron para el Plan Estratégico 2017-2020 fueron la **mejora de la rentabilidad de la empresa y de la calidad de producto y servicio**.

Así, la compañía está inmersa en el ciclo estratégico 2017-2020, donde nos marcábamos el objetivo de crecer un 35,8%, desde los 212,6 millones de euros de partida a cierre de 2016 hasta los 288,7 millones de euros en el 2020. El objetivo se hubiera alcanzado de no haber sido por el efecto COVID-19 que hemos sufrido en 2020.

2019 cerró con una cifra de ventas de 276,8 millones de euros y el comienzo del 2020 fue de cifras récord para esa época, pero por el efecto de la pandemia provocó que cerráramos el año con 221 millones de euros.

Como parte de nuestra estrategia, tenemos una apuesta clara por la mejora continua de los servicios que aportamos a nuestros clientes, lo cual consideramos que será vital para conseguir los objetivos que marquemos para el siguiente ciclo estratégico.

Además, durante 2020 ONNERA Group ha participado en el proceso promovido por el Grupo MONDRAGON de definición de las **estrategias de sostenibilidad de las cooperativas**. Para ello, se ha realizado un análisis de materialidad que permite identificar los temas más relevantes para los grupos de in-

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 de productos que comercializamos.**

terés, así como una primera identificación de acciones clave en la materia cuya finalidad es hacer posible el equilibrio entre el crecimiento económico, la protección medioambiental y el bienestar social.

3.2 SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO

La reflexión estratégica sigue un ciclo anual en el que, basándose en los retos estratégicos marcados, anualmente se elabora el Plan de Gestión para el siguiente año. Esta reflexión se realiza a nivel consolidado y también a nivel individual para cada filial del grupo y tiene seguimiento a través de los controles de gestión mensuales de cada una de las empresas donde se hace seguimiento de los principales parámetros de gestión.

3.3 NUESTRA ESTRATEGIA DE INNOVACIÓN

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

ONNERA Group realiza una apuesta clara por la innovación que se refleja en el 2,5% de su facturación que se destina a I+D+i.

La innovación la trabajamos en diferentes ámbitos:

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

Como hemos mencionado con anterioridad, colaboramos con varios centros tecnológicos y educativos para realizar nuevos desarrollos y a su vez atraer personal con talento para incorporar a nuestra organización.

En 2020 se han llevado a cabo varias colaboraciones, entre ellas:

CS Centro Stirling, S.Coop.: unidad de I+D de un grupo de empresas líderes en el sector de los componentes y subsistemas para el hogar, con énfasis en la calidad de sus productos y su contribución a la eficiencia energética y la introducción de energías renovables en el ámbito doméstico. En 2020 se ha estado trabajando en el proyecto **HEAT & COOK** para desarrollar soluciones eficientes en sistemas de calentamiento.

Basque Culinary Center para definir unas pruebas de laboratorio y unos estándares para poder realizar diferentes pruebas culinarias y objetivizar los resultados.

Ikerlan para diferentes proyectos de I+D.

A nivel de procesos y servicios, las necesidades de innovación suelen venir de la mano de la necesidad de conseguir una mejor calidad en nuestros productos o también de la necesidad de mejorar la eficiencia de nuestros procesos fabriles. **ONNERA Group está en contacto con proveedores punteros de los sectores de máquina herramienta, 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 de nuestros productos.

3.4 NUESTROS PRODUCTOS

102-2, 416-1

ONNERA Group reúne las siguientes marcas, productos y servicios:

— Restauración colectiva

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, Asber y Edenox.

— 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, 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, Efficold y Asber.

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

Los laboratorios de ONNERA Group están acreditados para realizar certificaciones de acuerdo con 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.

3.5 PRESENCIA MUNDIAL

102-4

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

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



3.6 LA INTERCOOPERACIÓN NOS APORTA MAYOR COMPETITIVIDAD

Tanto en el Grupo Fagor como en MONDRAGON contamos con diversos mecanismos de intercooperación y solidaridad que nos hacen más resilientes y competitivos. Dichos mecanismos están orientados a apoyar a las cooperativas en tres **aspectos fundamentales**:

— Compensación de pérdidas

A través de un mecanismo denominado «reconversión de resultados» las cooperativas que han tenido beneficios compensan parte de las pérdidas de aquellas cooperativas que hayan terminado el ejercicio en negativo. Este mecanismo existe tanto a nivel de Fagor como a nivel de MONDRAGON, y es fundamental para minimizar los resultados negativos y evitar un deterioro patrimonial.

— Apoyo al desarrollo empresarial

Todas las cooperativas de MONDRAGON realizan una inversión financiera anual equivalente al 2,5% de los beneficios en una entidad llamada MONDRAGON Inversiones, que utiliza esos fondos para apoyar a las cooperativas que lo necesiten en los procesos de expansión internacional o para reforzar el balance, entre otras cosas.

— Ayuda al empleo

Las cooperativas de MONDRAGON formamos parte de una entidad denominada Lagun Aro, de la cual recibimos diversas prestaciones de forma mutualizada. Dichas prestaciones se financian de fondos creados a partir de las aportaciones mensuales que realizamos todas las personas socias en función de nuestro índice laboral. Una de esas prestaciones es la ayuda al empleo, a través de la cual financiamos los calendarios a la baja (reducción de la jornada laboral por falta de trabajo) y el desempleo, mecanismos fundamentales para poder adaptarnos a los vaivenes del mercado. Antes de acudir al desempleo, y siempre que sea posible, los socios excedentarios de una determinada cooperativa se reubican en las cooperativas que en ese momento tienen capacidad de asumir esos excedentes.

Estos tres mecanismos de intercooperación y solidaridad están siendo fundamentales para gestionar con éxito la crisis provocada por la COVID-19, una evidencia clara de que estos mecanismos nos hacen más resilientes y competitivos.

3.7 NUESTROS CLIENTES

ONNERA Group ofrece sus productos y servicios mediante dos tipos de clientes:

VENTA DISTRIBUCIÓN

Cientes distribuidores que disponen de red comercial y red de servicios propios para realizar la venta y proveer de una atención posventa 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.

La relación con los clientes es clave para nuestro negocio y por eso nuestra red comercial mantiene una relación estrecha con ellos: realizando visitas periódicas, dando formaciones (comerciales y técnicas, tanto de uso como de mantenimiento y reparación de los equipos) y acudiendo a ferias del sector

en diferentes países. Las restricciones para viajar y las cancelaciones de ferias y eventos han hecho que nuestros departamentos comerciales y de *marketing* hayan tenido que reinventarse para encontrar vías alternativas para mantener el contacto directo con los clientes y darles todo nuestro apoyo en este periodo complicado para nuestro sector.

La satisfacción de los clientes se gestiona principalmente por dos vías:

— **Red comercial y técnica;** Está en contacto permanente con nuestros clientes y recogen su sentir respecto a nuestros productos y servicios. Tanto los comerciales como los técnicos pueden trasladar las quejas e inquietudes de nuestros clientes a la organización por medio del sistema de gestión de reclamaciones o también trasladando las necesidades de nuevos productos o servicios al Comité Producto Mercado, que es donde se coordinan todos los lanzamientos de producto.

— **Encuesta bianual de satisfacción de clientes;** Se pregunta a una muestra amplia de nuestros clientes sobre 20 factores diferentes, como pueden ser la fiabilidad de nuestros productos, el trato comercial o los servicios preventiva y posventa. Se elabora un informe con las conclusiones de todas las respuestas y se elabora un plan de acciones.

En ese sentido, en 2019 se realizó la Encuesta de Satisfacción de Clientes, la cual se envió *on-line* a 276 clientes. El 53% de los clientes

encuestados respondieron y, con sus puntuaciones y aportaciones, se ha elaborado el Informe de Encuesta de Satisfacción de Clientes. Nuestra valoración general fue un 8% mejor que la valoración realizada a la competencia. Esta encuesta se realiza habitualmente de manera bianual.

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, se analizan y se lleva a cabo un 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 cerradas, se envía la información de acciones realizadas a la persona que las grabó para que pueda trasladar la solución al cliente.

Los datos de reclamaciones sobre ventas de los dos últimos años son:

2019	2020
0,37%	0,27%

Englobado en la estrategia de transformación digital, en 2020 se está trabajando en el proyecto de Cliente Digital para ofrecer un servicio integral y de calidad a nuestros clientes, mediante el cual podrán:

- Tener conectividad a nuestras máquinas
- Crear y grabar ofertas en nuestro sistema

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

3.8 EMPRESAS PROVEEDORAS

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

La cadena de suministro de ONNERA Group está constituida por las siguientes partes:

1 Suministro de materias primas y componentes: según una planificación sobre demanda, se organizan 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 de acuerdo con 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.

Los departamentos de compras y acopios normalmente se relacionan con los proveedores vía telemática, pero también mediante visitas presenciales y asistencia a ferias. En 2020, debido a la crisis sanitaria provocada por la COVID-19 y a la limitación de no poder viajar, la relación que se ha mantenido con los proveedores ha sido muy activa para garantizar el correcto y continuo funcionamiento de nuestra cadena de suministro.

Dentro de ONNERA Group, la empresa que mayor riesgo a nivel de seguridad tiene por subcontratación de proveedores es Fagor Industrial debido al mercado de venta directa en el que hay que desarrollar obras y puestas en marcha de instalaciones de hostelería en las que es necesario realizar una coordinación de actividades. Otros riesgos a nivel de subcontratación vienen derivados de las obras que se realizan en las diferentes plantas.

Cabe destacar que Fagor Industrial posee la certificación OSHAS 45001 (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral) y tiene definido un procedimiento de control de contratistas en el que se define la metodología de actuación para la coordinación y gestión de actividades entre Fagor Industrial y terceros con el fin de preservar la seguridad y la salud, tanto de los trabajadores de Fagor Industrial como de terceros que prestan sus trabajos y/o

En el último año se han realizado **320 evaluaciones de proveedores** y el 93,4% han tenido un buen resultado. Al 6,6% restante se les envía el informe de evaluación de proveedores para que nos informen sobre las acciones correctivas que hayan realizado.

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 SST.
- Los aspectos ambientales generados por los contratistas como consecuencia de sus trabajos en las instalaciones de Fagor Industrial.
- Que los contratistas estén autorizados legalmente para realizar su trabajo
- Modo de actuar de las visitas, camioneros, otros.

En lo referente a la compra de componentes, los grupos de materiales con mayor volumen de compra son los siguientes:

Grupos de material	% de compra sobre el total
Varias familias (piezas de plástico, grupos de frío, suministros, adhesivos, etc.)	30,7%
Componentes eléctricos y electrónicos	26,7%
Materia prima de chapa	24,9%
Piezas/conjuntos metálicas/os	17,7%

En 2020, **el porcentaje de presupuesto para adquisiciones en proveedores locales** ha sido del **66,5%**. Se define una compra local cuando cada planta fabril compra los componentes a proveedores de su propio país. Local se considera todo aquello que pertenezca al país en el que se ubica cada planta.

Dentro del sistema de gestión de calidad de las diferentes plantas fabriles queda definida la forma de realizar la homologación de proveedores y piezas, y la evaluación de proveedores.

La homologación de nuevos proveedores se realiza mediante una entrevista previa y una visita a sus instalaciones, pero posteriormente todas las piezas tienen que ser homologadas de una en una, al igual que las modificaciones que se les vayan haciendo. La homologación de piezas se realiza mediante muestras que se les pide enviar a fábrica para que sean verificadas con las especificaciones definidas y se les hagan las pruebas funcionales necesarias.

Se realiza una evaluación de proveedores mensual y una anual. La comunicación a los proveedores se lleva a cabo una vez al año para el caso de los proveedores que tengan una calificación inferior al 97% y en caso de que no se esté trabajando con ellos directamente. Los criterios que se tienen en cuenta en la evaluación de proveedores son:

- Valoración de la evaluación inicial realizada
- Calidad
- Servicio

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

En cuanto a las medidas adoptadas por la organización que tienen por objeto contribuir a la abolición del trabajo infantil, es el Departamento de Compras el que normalmente 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.

Somos una empresa democrática arraigada al territorio

La nuestra es **una experiencia que extendió la democracia al ámbito de la empresa**, que actúa según el principio de una/un socia/o, un voto. Nuestras/os socias/os trabajadoras/es participan en la propiedad, distribución de beneficios y gestión. Estamos desarrollando un modelo cooperativo de gobernanza comprometido con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y nuestro máximo órgano son las Juntas Generales, donde tomamos todas las decisiones importantes que determinan nuestro futuro.

4.1 MODELO COOPERATIVO

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

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

— **Entendemos el trabajo como recurso para la satisfacción progresiva de las aspiraciones humanas** y la consecución del progreso humano, desde una solidaridad exigente y responsable que propicie un compromiso individual y colectivo con su propia realidad empresarial.

— **La propiedad de los medios de producción es de las personas socias trabajadoras** y el ejercicio de los derechos sociales está vinculado al trabajo de la persona y no a la posesión del capital.

— Todos los miembros de la Cooperativa participan en la **elección de sus órganos de representación y gobierno y en la determinación de su destino societario**, propugnando un modelo democrático que permita y propicie la corresponsabilidad como colectividad, tanto en el régimen societario como en la gestión empresarial.

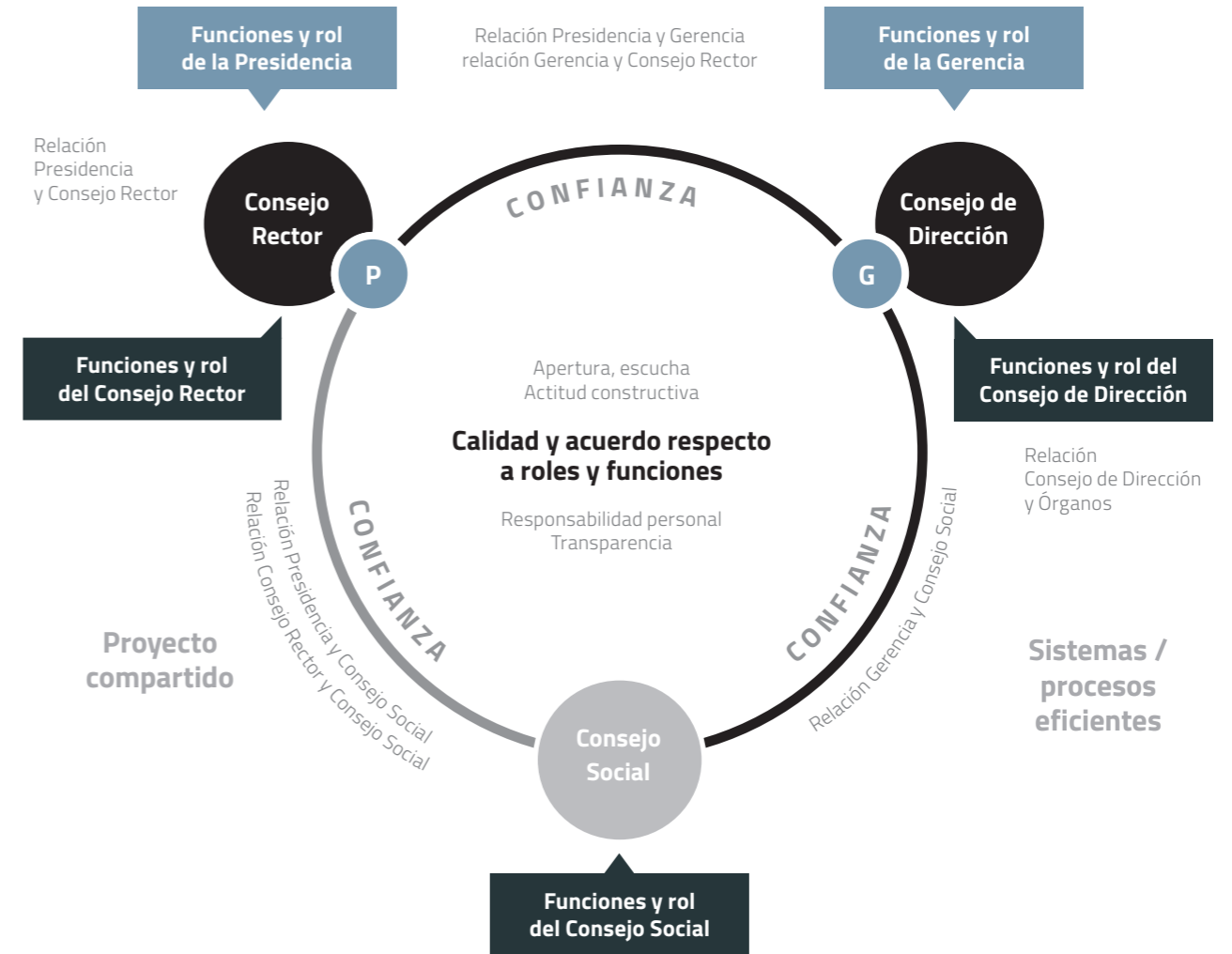
Junto a la educación y el desarrollo cooperativo, estos principios cooperativos aportan pautas de comportamiento a las personas de nuestra organización para poner en práctica los valores de la Cooperativa. Personas que construyen un proyecto compartido.

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

Fagor Industrial, matriz de ONNERA Group, es una sociedad cooperativa perteneciente al Grupo MONDRAGON, 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.

Visión sistémica de la Gobernanza Cooperativa

Basado en la dinámica de los roles y relaciones



ASAMBLEA GENERAL

El órgano supremo de la cooperativa es la Asamblea General, en la que participan y expresan 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 cuatro años en la Asamblea General.

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

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

en una votación, en cuyo caso el voto del presidente contaría el doble. En 2020, el Consejo Rector está compuesto por cinco hombres y tres mujeres (entre ellas la presidenta).

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 MONDRAGON. 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 de acuerdo con el 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 y ser el portavoz de sus aspiraciones.

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

La vía normal para trasladar las preocupaciones críticas al Consejo Rector o al Consejo de Dirección es mediante los 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 son accesibles si se precisa 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 representantes, 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 cinco socios, cuya tarea es la de coordinar la labor del Consejo Social, proponiendo, recogiendo y transmitiendo temas e información.

Esta es la forma que tenemos de proceder en el diálogo social dentro de la Cooperativa ubicada en la matriz de Oñati, de forma que los socios trabajadores de la provincia de Guipúzcoa quedan excluidos de la aplicación del Convenio del Metal de Guipúzcoa, que sí aplica a los trabajadores contratados. Además, teniendo en cuenta las provincias en las que ONNERA Group tiene presencia dentro del territorio español, bien con presencia en planta o con presencia en delegación comercial, los convenios colectivos de aplicación de nuestro sector, aparte del de Guipúzcoa, son: Madrid, Sevilla, Valencia, Tenerife, Las Palmas, Huesca, Barcelona y Córdoba.

OTRAS COMISIONES

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

mismas y sobre la propuesta de distribución de excedentes o de imputación de pérdidas.

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

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

4.2 CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA COOPERATIVA

102-17, 205-1

En 2020, ONNERA Group está trabajando en el desarrollo e implantación de un sistema de gestión Compliance que incluye:

- El Código de Conducta
- El Canal Ético
- El Comité de Cumplimiento.

Actualmente, Efficold dispone de una política anticorrupción y soborno, y Efficold, Onnera México y Onnera Laundry Barcelona también disponen de un código de conducta propio elaborado dentro de cada una de estas empresas. Todos los trabajadores de estas plantas son conocedores de estas políticas.

Por otro lado, cualquier trabajador del Grupo 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.

Respecto al porcentaje y número de empleados a quienes se han comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización en 2020, destaca el caso de Onnera México, al 100% de los empleados. En el caso de Efficold, se ha comunicado a todos los empleados (37% de todos los trabajadores de ONNERA Group en España).

4.3 DERECHOS HUMANOS

411-1, 412-1, 406-1, 409-1

La forma jurídica de cooperativa, como lo es Fagor Industrial, 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 principios rechaza realizar trabajos forzados o trabajo infantil y cualquier tipo de discriminación. Las personas que trabajan en la empresa son socios y socias con los mismos derechos y obligaciones, independientemente de sus conocimientos o su situación jerárquica. Todos participan en los riesgos y beneficios de la actividad empresarial.

En nuestro ámbito de actuación no detectamos riesgos relevantes relacionados con el incumplimiento de los derechos humanos. Al no detectarse riesgos relevantes en este ámbito, tampoco se ha visto necesario aplicar procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos. En 2020, al igual que en 2019, en ONNERA Group no se han recogido denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.

El riesgo que pudiera ser más significativo sería el de acoso en el trabajo, sin incidencias en nuestro caso, pero con un efecto relevante en las personas en caso de que se diera. En Fagor Industrial tenemos definido el procedimiento «PRO53 Resolución Interna de

Conflictos», cuyo objetivo es establecer las actuaciones necesarias para dar cauce a las denuncias o reclamaciones por conductas de acoso en el trabajo.

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

Con el proyecto de implantación del sistema Compliance, durante el 2021 se desarrollará un código de conducta para todo ONNERA Group en el que se recogerá un apartado específico sobre los derechos humanos.

4.4 GESTIÓN DE RIESGOS NO FINANCIEROS

102-15, 102-29, 102-30, 102-31

En la revisión de la reflexión estratégica realizada para 2020, en un inicio se mantuvieron vigentes los riesgos y las oportunidades que se identificaron en 2019, pero debido a la pandemia y los efectos causados en nuestro negocio, durante el año se han tenido que tomar más iniciativas que las abajo mencionadas, y que se describen a lo largo de la memoria.

Riesgos identificados en el análisis de contexto:

- La introducción paulatina de la **venta por internet** de mercancía en el sector Horeca, pudiendo cambiar de manera drástica el canal de distribución tradicional.

— Acciones derivadas de la «guerra comercial» a nivel mundial, que pudiera derivar en barreras arancelarias para diferentes países.

— Riesgos derivados del Brexit. Por una parte, destacar el riesgo de la bajada de turistas británicos en España, lo cual pudiera desacelerar inversiones previstas. Y por otra parte, el riesgo de posibles barreras a la exportación a Reino Unido, lo cual pudiera dificultar nuestras operaciones en el país.

Oportunidades identificadas en el análisis de contexto:

— **Mejorar el servicio al cliente.**

Consideramos que apoyándonos en las nuevas tecnologías tenemos oportunidades de mejorar el servicio al cliente en el ámbito tanto de la preventa como de la postventa, lo cual nos daría un fuerte impulso al crecimiento.

— **Trabajar el canal de la prescripción.**

Históricamente no hemos trabajado el sector de la prescripción, siendo este un canal importante en el ámbito tanto hotelero como institucional a nivel internacional.

— **Posibilitar acuerdos con escuelas de hostelería,**

tanto a nivel nacional como internacional, lo cual nos posibilitaría descubrir a los futuros chefs el equipamiento de ONNERA Group.

De cara a la gestión de estos riesgos y oportunidades se han lanzado las siguientes iniciativas.

— Hemos lanzado el proyecto “Cliente Digital”, mediante el cual se propondrán diferentes alternativas y modelos para ONNERA Group.

— El arancel impuesto por Estados Unidos al frío comercial importado desde China, hoy en día, está favoreciendo el incremento de la demanda de producto fabricado en México.

— Por ahora, seguimos sin notar una bajada de demanda, pero ya estamos enfocando nuestras acciones comerciales del canal “Venta Directa” al Caribe, como posible acelerador de las ventas para una eventual bajada de las ventas hoteleras en España.

— Consideramos que la fabricación local de producto Horeca no es suficiente para abastecer al mercado del Reino Unido, con lo que, aparte de ciertos problemas operativos en los meses iniciales, consideramos que la demanda tenderá a estabilizarse y nuestras ventas en el país se estabilizarán y seguirán una senda ascendente, apoyados en el desarrollo de nuevos productos y la mejora del servicio a nuestros distribuidores.

— Nos hemos inscrito en la asociación mundial de prescriptores de mayor prestigio con el propósito de acercarnos a ellos, entender sus necesidades y poder aportar soluciones a esas necesidades.

— En 2019 ONNERA Group firmó un acuerdo con el Basque Culinary Center a través del cual entramos en el patronato de esta institución y se han mantenido los acuerdos tanto con la escuela de hostelería de Artxanda como con la Fundación Basque Know-How, para el apoyo a estas instituciones y mejorar la presencia de nuestros equipos en los centros de entrenamiento.

Somos una empresa que cuida a sus personas

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 nosotras/os. 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.

5.1 LA SOLIDARIDAD COMO BASE

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

El modelo cooperativo al que pertenece **ONNERA Group es un modelo que persigue el bienestar de sus personas y el de satisfacer sus necesidades a largo plazo.** Los socios trabajadores somos los dueños a partes iguales de toda la organización y participamos activamente en la gestión de la misma.

Creemos en la equidad y en la solidaridad entre personas e instituciones, y por eso en nuestras cooperativas la escala retributiva está limitada al 1-6 y nos ayudamos mutuamente para que avancemos todas/os juntas/os.

5.1.1 Empleo

102-8

ONNERA Group a 31 de diciembre de 2020 cuenta con una plantilla de 1.787 personas de las cuales 411 son mujeres y 1.376 son hombres.

La evolución de la distribución de la plantilla por género durante el 2020 ha sufrido un ligero aumento en la contratación de los

hombres. Mientras que en 2019 el 75,37% de la plantilla eran hombres, durante el año 2020 ha sido del 77%. Asimismo durante el ejercicio 2020 el 23% de la plantilla han sido mujeres, frente al 24,63% del año 2019.

5.1.2 Modalidades de contrato

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

En 2019, el 76,86% tenía un contrato indefinido, el 21,01%, un contrato temporal y el 2,13% restante, un contrato a tiempo parcial. Ello indica que ha habido un aumento considerable de contratos indefinidos durante este último ejercicio.

MODALIDADES DE CONTRATO

Grupos de material	2020	2019	2018
Contrato indefinido	1.633	1.551	1.440
Contrato temporal	154	424	322
Contrato a tiempo parcial	44*	43	40

* En 2020 los contratos a tiempo parcial quedan incluidos dentro de indefinidos y temporales.

EVOLUCIÓN DEL TIPO DE CONTRATO POR GÉNERO

	Contrato indefinido		Contrato temporal		Tiempo parcial	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2020*	1284,79	355	162,29	42,33	12,45	27,65
2019**	1.189	366	318	102	16	27
2018**	1.126	314	234	88	12	28

* Número total medio ** Datos a cierre de 31 de diciembre

Durante el periodo de 2020, el 97,54% de los empleados han trabajado a jornada completa, mientras que el 2,46% restante han trabajado a jornada parcial.

TIPO DE CONTRATO POR CADA JORNADA DE TRABAJO

Tipo de contrato	Jornada Completa	Jornada Parcial
Permanente	1.595	38
Temporal	148	6
Total	1.743	44

Debido a la pandemia provocada por la COVID-19, las entidades jurídicas que han utilizado la figura del ERTE (expediente temporal de regulación de empleo) o similar en ONNERA Group son las ubicadas en Europa: España, Francia, Italia y Polonia. Estos países han habilitado medidas para facilitar a las empresas la gestión de los trabajadores en un contexto de pandemia con una repercusión directa en el negocio de las empresas. En el año 2020, se han despedido a 165 personas, 95 más que el año pasado.

AFECTACIONES COVID-19

	Número de bajas asociadas a COVID-19	Número de jornadas perdidas por los ERTEs	Número de personas en ERTE
Hombres	207	12.520,53	409
Mujeres	55	3.446,65	108
Total	262	15.967,18	517

Esencialmente entre los meses de marzo y junio es cuando se han utilizado de manera generalizada los ERTE, de forma que hemos conseguido ajustar la demanda del mercado a la producción y a las necesidades de empleo.

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

5.2 SOLIDARIDAD EN LAS RETRIBUCIONES

102-35, 102-36, 405-2

RATIO SALARIAL POR CATEGORÍA PROFESIONAL EN 2020

Categorías	Hombres	Mujeres
Directivos	65.345	40.628
Mandos intermedios	29.653	19.472
Técnicos	27.827	25.480
Operarios	19.145	13.696

REMUNERACIÓN MEDIA 2020* POR GRUPO DE EDAD

Grupo de edad	Remuneración media
20-35 años	14.613 €
36-45 años	24.216 €
46-55 años	28.148 €
> 55 años	29.929 €

REMUNERACIÓN MEDIA 2019* POR GRUPO DE EDAD

Categorías	España	Polonia	México	Francia	EE.UU.	Otros**	Total
20-35 años	23.411,53 €	18.364,75 €	10.172,05 €	21.894,49 €	35.012,42 €	15.989,52 €	17.324,39 €
36-45 años	28.428,57 €	20.715,90 €	12.135,21 €	42.616,81 €	36.631,48 €	18.473,84 €	25.748,33 €
46-55 años	28.142,34 €	17.541,68 €	23.072,34 €	35.398,95 €	55.115,93 €	19.159,97 €	27.738,50 €
> 55 años	32.025,34 €	9.310,20 €	6.187,42 €	56.746,95 €	44.083,86 €	-	30.544,53 €

* Los datos de remuneración media en el 2019 y 2020 no son comparables, ya que en este ejercicio se ha ajustado el método de cálculo.

** (Turquía, China, Rep. Checa, Portugal y Rep. Dominicana)

EVOLUCIÓN EN 2020 Y 2019 DE LA REMUNERACIÓN MEDIA POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Categorías	Remuneración media
Directivos	61.896 €
Mandos intermedios	26.399 €
Técnicos	27.103 €
Operarios	18.172 €

REMUNERACIÓN MEDIA 2019* POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Categorías	España	Polonia	México	Francia	EE.UU.	Otros**	Total
Operarios	23.050 €	14.569 €	2.630 €	23.314 €	28.128 €	-	17.552,28€
Técnicos	31.158 €	16.676 €	10.733 €	37.876 €	32.587 €	26.217 €	28.097,53 €
Mandos intermedios	39.032 €	23.593 €	15.734 €	38.092 €	53.228 €	26.671 €	27.284,43 €
Directivos	61.957 €	36.818 €	83.864 €	(***)	(***)	51.579 €	65.468,79 €

* Los datos de remuneración media 2019 y 2020 no son comparables, ya que en este ejercicio se ha ajustado el método de cálculo.

** (Turquía, China, Rep. Checa, Portugal y Rep. Dominicana)

*** Dato no incluido por confidencialidad (1 persona)

BRECHA SALARIAL POR PAÍSES EN 2020

Categorías	España	Polonia	México	Francia	EE.UU.	Otros*
Remuneración media de las mujeres (a)	26.446 €	10.584 €	5.784 €	37.083 €	32.477 €	14.523 €
Remuneración media de los hombres (b)	29.075 €	13.546 €	6.655 €	44.406 €	51.612 €	18.588 €
Cálculo: a/ b	0,91%	0,78%	0,87%	0,84%	0,63%	0,78%

* (Turquía, China, Rep. Checa, Portugal y Rep. Dominicana)

RATIO DEL SALARIO BASE Y LA REMUNERACIÓN DE MUJERES FRENTE A HOMBRES PARA CADA CATEGORÍA LABORAL

Países	Categorías	Hombres (€)	Mujeres (€)
España	Directivos	71.800	55.282
	Mandos intermedios	40.343	36.023
	Técnicos	34.087	27.172
	Operarios	24.832	23.122
Francia	Directivos	134.185	
	Mandos intermedios	60.241	54.601
	Técnicos	42.880	28.559
	Operarios	25.034	26.203
Italia	Directivos	70.000	
	Mandos intermedios	53.000	
	Técnicos	38.000	25.000
México	Directivos	53.627	12.153
	Mandos intermedios	11.258	9.532
	Técnicos	6.768	
	Operarios	3.863	3.588
Polonia	Directivos	38.134	32.955
	Mandos intermedios	22.369	17.740
	Técnicos	15.423	12.387
	Operarios	11.308	8.886
EE.UU.	Directivos	108.650	
	Mandos intermedios	53.303	40.339
	Técnicos	43.636	35.377
	Operarios		10.113
Otros (Rep. Checa, China, Colombia, Rep. Dominicana, Portugal y Turquía)	Directivos	35.696	32.814
	Mandos intermedios	25.260	17.451
	Técnicos	12.422	8.210
	Operarios		

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

Nivel formativo de los Consejeros:

- Licenciatura en Económicas
- Licenciatura en Humanidades y Empresa
- Ingeniería Técnica en Diseño Industrial
- FP2 Industrial
- Ingeniería Técnica en Electrónica
- FP2 Automoción
- FP1 Industrial
- FP2 Industrial
- Diplomatura en Empresariales

COMITÉ DE DIRECCIÓN

El salario medio del Comité de Dirección en 2020 es de 89.585 euros y en 2019 fue de 88.620. No se desglosa por género para mantener la confidencialidad, por haber solo una mujer en el Comité de Dirección.

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

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

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

El salario medio del Consejo de Administración en 2020 es de 35.524 euros.

SALARIO MEDIO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN POR GÉNERO:

Género	Salario medio
Hombres	35.337 €
Mujeres	36.086 €

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.

5.3 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 ONNERA Group 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 de 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.**

5.4 RELACIONES SOCIALES

102-41, 407-1

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

PORCENTAJE DE EMPLEADOS CUBIERTOS POR CONVENIO COLECTIVO EN ESPAÑA

	2019	2020
Total de empleados cubiertos por convenio colectivo (A)	864	1.031
Total de empleados (B)	1.282	1.787
Cálculo: A/B	67,39%	57,69%

5.5 FOMENTANDO LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

405-1

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

«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 **de los/as socios/as trabajadores/as**, 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.

Para ello queremos definir políticas y planes de acción tanto a nivel cooperativo como a nivel de ONNERA Group que aseguren

la igualdad de oportunidades y actúen contra todo tipo de discriminación. En Fagor Industrial y en Efficold tenemos definido un plan de igualdad en el que vamos a seguir trabajando para dotarle de más entidad.

Derivado de este diagnóstico, implementaremos durante el año 2021 un plan de igualdad ambicioso y con líneas de actuación novedosas. Además, contamos con protocolos de actuación en caso de situaciones de acoso en el trabajo.

En el periodo 2020 no se han reportado ni ha habido casos de discriminación.

PORCENTAJE DE PERSONAS EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO POR GÉNERO

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

5.5.1 Gestión de la diversidad

En ONNERA Group estamos comprometidos con la mejora de 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 preparando la habilitación de una nueva planta productiva en la matriz de ONNERA Group, para albergar la producción de lavadoras. Será una planta moderna e innovadora que prevé inaugurar a finales del año 2022 y que será un referente

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

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.

EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD

	2019	2020
Total de empleados con discapacidad (a)	22	25
Total de empleados (b)	2.018	1.787
Cálculo: a/b	1,1%	1,4%

5.3 CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

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

Por ejemplo, el servicio de comedor en la planta matriz y el transporte organizado a la fábrica en Onnera México son otros de los ejemplos que mejoran la calidad de empleo de nuestra organización.

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 así como horarios especiales, de forma que nuestros socios puedan atender

a las necesidades de conciliación familiar. A los contratados se les aplica las regulaciones que están recogidas en el convenio sidero-metalúrgico de Guipúzcoa en el caso de que trabajen en la planta de Oñati y del convenio correspondiente en cada país, al resto.

5.7 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

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 desarrollo del negocio.

ejecutando un plan formativo que finaliza en 2021 (finalizaba en 2020 pero con la llegada de la pandemia se ha ampliado el plazo un año más). Este plan 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.

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

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

NÚMERO DE HORAS DE FORMACIÓN

Categorías	2018	2019	2020
Operarios	4.297	6.385	4.194,5
Técnicos	3.591	4.239	3.279
Mandos intermedios	2.326	3.913	2.283
Directivos	600	533	359

La inversión orientada a formación en ONNERA Group ha experimentado un retroceso derivado de la llegada de la pandemia a nuestras organizaciones. En 2020 ha habido una reducción cercana a 5.000 en el número de horas de formación efectivamente realizadas.

5.8 CUIDAMOS DE LAS PERSONAS

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

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

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

El mantenimiento de dichos certificados es una muestra del **compromiso de la cooperativa por 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 de actividades que promueven la vida saludable de las personas. No obstante, en 2020, se ha tenido que parar la organización de las inicia-

tivas que estaban en marcha con la llegada de la COVID-19. **Todos los esfuerzos de las personas que trabajamos en el ámbito de la salud de la cooperativa los hemos puesto en procurar un ambiente de trabajo seguro para nuestros trabajadores, estableciendo continuamente medidas preventivas frente a la COVID-19.**

En 2020, la seguridad y la salud laboral han sido temas de crucial importancia a causa de la pandemia, cada planta ha tenido que desarrollar su protocolo COVID-19 para hacer frente al virus de la forma más eficaz posible y evitar al máximo los contagios dentro de la organización.

En 2020, el número de lesiones por accidente laboral ha sido de 222. Los tipos de lesiones por accidente laboral son: contusiones, heridas superficiales y lumbalgias.

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, de las sugerencias de los trabajadores y de las inspecciones.

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

En 2020, el número de dolencias y enfermedades laborales registrables ha sido de 1 debido a la manipulación de cargas y posturas incorrectas. Para ello se han instalado medios adecuados y cambios de *lay out*.

El número de empleados y trabajadores que no son empleados, pero cuyo trabajo o lugar de trabajo está controlado por la organización, expuestos a cada uno de los peligros identificados son: 11, pertenecientes a Onnera México.

CASOS DE ENFERMEDAD PROFESIONAL

Grupo de edad	2020*
Mujeres	0
Hombres	2
Total	2

* No se dispone de datos de 2019 ya que nuestra mutua ha empezado a reconocer las enfermedades profesionales en 2020, antes se consideraban enfermedad común.

NÚMERO DE ACCIDENTES CON BAJA

	2018	2019	2020
Mujeres	25	15	12
Hombres	117	81	60
Total	142	96	72

ÍNDICE DE GRAVEDAD DE ACCIDENTES

Grupo	Polonia	Francia	México	España
Mujeres	0	0,25	4,00	0,19
Hombres	0,18	1,73	1,34	0,55
Total	0,18	1,34	2,14	0,48

ÍNDICE DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES

Grupo	Polonia	Francia	México	España
Mujeres	0	103,71	10,64	20,65
Hombres	9,17	18,86	6,09	39,40
Total	9,17	41,49	7,46	35,73

Somos una empresa comprometida con el planeta

La crisis climática debe llevarnos a reinventar nuestra relación con el medio natural. **Estamos obligadas/os 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.

6.1 GESTIÓN AMBIENTAL

102-11

ONNERA Group es consciente desde hace muchos años de la importancia de la gestión medioambiental. Es por ello que la organización comenzó a dar pasos hacia una correcta gestión ambiental de sus plantas fabriles y en 2006 obtuvo la certificación ISO 14001 de la planta fabril de Fagor Industrial en Oñati. Más adelante, en 2013, se certificó la planta de Efficold y en 2020 Onnera Laundry Barcelona.

Fagor Industrial dispone de una política del sistema integrado de gestión, aprobada por la alta dirección, dentro de la cual se engloban las políticas de medioambiente, calidad y seguridad y salud laboral.

Efficold y Onnera Laundry Barcelona también disponen de una política conjunta para los sistemas de calidad y medioambiente.

Los **objetivos** marcados en la política en relación con el medioambiente son los siguientes:

— **Proteger el medio ambiente y 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.

— **Mantener actualizado un sistema de gestión integrado** que abarque los sistemas de calidad, medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo y orientar esfuerzos para la mejora continua de dicho sistema.

— **Crear un entorno de trabajo que fomente la participación, formación e información de las personas** de toda la organización en el logro de objetivos y también para que sean conscientes de sus obligaciones en los temas de calidad, medio ambiente y seguridad y salud laboral.

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

Los aspectos significativos de Fagor Industrial sobre los que se ha estado trabajando en 2020 han sido los **consumos de gas natural, energía eléctrica y agua, junto con la generación de chatarras de hierro y galvanizado.**

En 2020 se han realizado varios gastos e inversiones relevantes para mejorar el desempeño medioambiental, tales como:

- **Cambiar la luminaria a led** en toda la nave logística de Onnera Laundry Barcelona.
- **Instalar puntos de carga para vehículos eléctricos** en Onnera Laundry Barcelona.
- **Implantar un sistema de gestión energética** para realizar la monitorización y el seguimiento energético en Fagor Industrial.

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

El Sistema de Gestión Ambiental es auditado anualmente por AENOR en la planta de Fagor Industrial y Onnera Laundry Barcelona y por Bureau Veritas en Efficold.

Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales han aumentado en 2020, sobre todo en gastos de asesoría en temas ambientales.

RECURSOS DEDICADOS A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS AMBIENTALES

Gastos directos imputados al SGA	2018 (€)	2019 (€)	2020 (€)
Certificación ISO 14001	1.872	8.749	9.509
Consejero de seguridad	850	1.810	13.545
Asesoría requisitos ambientales	1.480	7.319	18.399
Desratización, desinfección + descontaminación	1.450	3.760	39.151*
Gestión de residuos inertes (papel/cartón, madera, plástico, basura)	31.150	77.840	88.933
Gestión de residuos peligrosos	5.290	11.596	12.373
Analíticas agua (control de vertidos)	585	6.704	4.534
TOTAL	42.677	117.782	186.445

* El incremento del concepto de desratización se debe a que en años anteriores no se han tenido en cuenta los controles de plaga que se realizan.

6.2

OBJETIVO: INDUSTRIA LIBRE DE CARBONO

103-1, 103-2, 103-3, 201-2

Respecto a las emisiones de gases de efecto invernadero y el conocimiento del impacto de nuestra actividad en el cambio climático, **en 2020 se ha dado el primer paso para realizar el cálculo de la huella de carbono de 2019 de ONNERA Group.** Gracias a este cálculo, actualmente conocemos cuál de nuestras categorías es la que mayor impacto genera. Por tanto, el objetivo de ONNERA Group es sistematizar este cálculo anual para ir realizando diferentes acciones que permitan reducir al máximo posible nuestras emisiones. Por otro lado, esta iniciativa permitirá trabajar en el establecimiento de metas de reducción de emisiones.

6.2.1 Huella de carbono

305-1, 305-2, 305-3

Los gases de efecto invernadero (GEI) emitidos por ONNERA Group se reflejan en las siguientes tablas.

EMISIONES DIRECTAS DE GEI ALCANCE 1

	2019 (tCO ₂ eq)	2019 (tCO ₂ eq)
España	912,4	596,28
Francia	113,99	91,06
Polonia	1.053,57	228,83
México	117,56	20,95
Total	2.197,53	937,13

Fuentes de factores de emisión de alcance 1 utilizadas para el cálculo:

- Registro de la huella de carbono. Junio de 2020. Versión 15.
- Potenciales de calentamiento atmosférico que se indican en el Cuarto Informe de Evaluación del IPCC (Reglamento 517/2014).

Los ajustes en la producción y las restricciones para viajar, derivadas de la pandemia, han tenido un claro efecto en la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero de alcance 1.

EMISIONES DIRECTAS DE GEI ALCANCE 2

	2019 (tCO ₂ eq)	2019 (tCO ₂ eq)
España	1.745,25	1.563,81
Francia	7,45	7,43
Polonia	2327,57	848,09
México	891,49	705,58
Total	4.971,77	3.124,93

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

- Registro de la huella de carbono. Junio de 2020. Versión 15. Informe de la CNMC.
- IEA International Energy Agency Report 2020.

Los ajustes en la producción debidos a la pandemia también se reflejan en la reducción del consumo eléctrico y, por consiguiente, también en la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero de alcance 2.

EMISIONES DIRECTAS DE GEI ALCANCE 3

	2019 (tCO ₂ eq)	2019 (tCO ₂ eq)
España	8.009.281,30	-
Francia	850.891,83	-
Polonia	1.846.462,05	-
México	2.945.142,19	-
Total	13.651.777,38	-

ONNERA Group está en proceso de cálculo del alcance 3 de su huella de carbono 2020, el cual se publicará en el próximo ejercicio.

Fuentes de factores de emisión de 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)

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. 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. Sin embargo, en 2020 se ha realizado el cálculo de la huella de carbono de 2019 de toda la organización siguiendo la metodología ISO 14064-1-2019.

HUELLA DE CARBONO CORPORATIVA TOTAL 2019-2020

	2019 (tCO ₂ eq)	2019 (tCO ₂ eq) Alcances 1 y 2
España	8.011.939,0	2.160,1
Francia	851.013,3	98,5
Polonia	1.849.843,19	1.076,9
México	2.946.151,25	726,5
Total	13.658.946,68	4.062,06

En lo referente a emisiones contaminantes a la atmósfera, en ONNERA Group, Fagor Industrial es la única planta que tiene focos de emisión a la atmósfera, dos en concreto:

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

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

CO → Valor medido: **68 ppm**
(Valor límite: 500ppm)

NOX → Valor medido: **23,5 ppm**
(Valor límite: 300ppm)

SO₂ → Valor medido: **28 gr/Nm³**
(Valor límite: 850 gr/Nm³)

Opacidad → Valor medido: **<1E. Bacharach**
(Valor límite: 2 E.Bacharach)

La siguiente revisión está planificada para el año 2022.

Respecto a las emisiones de ruido, los niveles sonoros producidos por nuestras instalaciones no superan los niveles legales establecidos.

6.2.2 Energía

302-1, 302-3, 302-4, 302-5

15.861.839 kW h

Consumo Total de energía dentro de la organización

CONSUMO ENERGÉTICO DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN

Tipo de combustible	Consumo de combustible (kWh)
Propano	628.777 (18,1%)
Gas natural	2.846.689 (81,9%)
Total	3.475.466

El cálculo de datos de consumo energético lo hemos obtenido a través de factores de conversión, sólo para el propano:

1 kg de propano = 13,385 kWh

1 litro de propano = 0,51 kg

CONSUMO TOTAL DE COMBUSTIBLES

Tipo de combustible	Consumo de combustible (kWh)
Renovable	0
No renovable	628.777 (100,0%)
Total	628.777

CONSUMO TOTAL DE COMBUSTIBLES

	2018	2019	2020
Electricidad (Kwh)	11.702.730	13.309.933	12.386.373
Gas natural (Kwh)	3.449.835	3.703.539	2.846.689
Propano (litro)	119.492	127.199	92.115

79.132 kWh del total se han generado a través de las placas fotovoltaicas de Onnera Laundry Barcelona.

3.734.110 kWh de Efficold provienen de fuentes de energía renovables.

Los consumos energéticos en general han disminuido en todas las plantas fabriles por la reducción de actividad que se ha dado debido al descenso de la actividad productiva por la COVID-19.

Respecto a las medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, cabe mencionar que tanto en el caso de Efficold como en Onnera México se está estudiando la viabilidad de instalar placas fotovoltaicas que permitan un ahorro del consumo energético.

En 2020, la ratio de intensidad energética del Grupo ha sido de 0,06 kWh. Su cálculo se ha realizado dividiendo el consumo de energía entre el importe de ventas, incluidos combustibles y electricidad.

6.3

ECONOMÍA CIRCULAR: GESTIÓN SOSTENIBLE DE MATERIAS PRIMAS Y RESIDUOS

6.3.1 Agua

303-1, 303-3, 303-5

ONNERA Group trabaja en la optimización de los recursos, entre ellos el del agua. El consumo de agua es significativo en la planta de Oñati debido al control unitario que se hace a cada lavavajillas y lavadora que se fabrica.

Total de agua consumida en producción (m ³)	11.909	59% recirculación
Total de agua de red que ha entrado en producción (m ³)	4.792	

El 59% del agua que se ha utilizado en las líneas de montaje es agua recirculada: En 2019, el porcentaje de recirculación de agua fue del 72%, siendo el consumo total de agua de producción de 30.991 m³ y el total de agua de red que ha entrado en producción 8.711 m³. Esta bajada en el porcentaje de recirculación se debe a una avería en el sistema que provocó que las bombas de recirculación estuvieran paradas durante aproximadamente mes y medio.

Al igual que con el consumo energético, el consumo de agua en 2020 se ha reducido en un 8% respecto al año anterior debido al descenso de la actividad productiva que se ha dado durante el año.

Para reducir el consumo de agua, Fagor Industrial dispone de un circuito de agua reciclada, en el que se recogen las aguas pluviales y además se recicla el agua utilizada en las comprobaciones de las máquinas

CONSUMO AGUA (M3)

	2018	2019	2020
Fagor Industrial	25.013	25.181	23.145
ONNERA Group	40.388	49.235	45.959

6.3.2 Ciclo de vida de los productos: materias primas y materiales

301-1, 301-2

Las materias primas más significativas que se consumen a nivel de grupo 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. En cada planta se están llevando a cabo acciones de calidad dirigidas a reducir las chatarrizaciones de piezas y con ello reducir el consumo de estas materias primas.

En cuanto a las medidas para reducir el consumo de materiales, se realizan reuniones mensuales con la unidad de chapa para analizar los problemas de calidad que han tenido las líneas de montaje y también se analizan los datos de chatarras, todo ello con el fin de plantear y realizar acciones de mejora para reducir las chatarras generadas.

CONSUMOS TOTALES DEL GRUPO EN TONELADAS

Materiales	2018	2019	2020
Inoxidable	7.570	7.773	7.655,5
Galvanizado	2.736	4.743	6.240,2
Hierro	1.158	297	371,4
Madera	923	3.077	2.855
Cartón	591	477	476

PESO TOTAL DE LAS MATERIAS PRIMAS USADAS EN 2020

Materias primas	Peso (kg)
Hierro	373.700
Madera	2.854.600
Cartón	476.200
Inoxidable	7.948.700
Galvanizado	6.337.300
Total	17.990.500

PESO DE LAS MATERIAS PRIMAS NO RENOVABLES

Materias primas	Peso (kg)
Hierro	383.700
Inoxidable	7.948.700
Galvanizado	6.337.300
Total	14.669.700

PESO DE LAS MATERIAS PRIMAS RENOVABLES

Materias primas	Peso (kg)
Madera	2.854.600
Cartón	476.200
Total	3.330.800

6.3.3 Gestión de residuos

103-1, 103-2, 103-3, 306-1, 306-2, 306-3

Dentro de su sistema de gestión medioambiental, Fagor Industrial, Efficold y Onnera Laundry Barcelona tienen definido un procedimiento de gestión de residuos. Actualmente **todas las plantas fabriles realizan la recogida y el transporte de residuos mediante gestores y transportistas autorizados, para que luego estos gestores de residuos hagan un uso correcto de los mismos.**

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

El efecto de la COVID-19 también se ve reflejado en la reducción de los residuos generados, tanto de residuos peligrosos como de los no peligrosos.

La reducción de envases de plástico contaminado, que se dio en 2019 debido al cambio de gestor de residuos realizado en Efficold, se ha consolidado en 2020.

Respecto a la seguridad ambiental, Fagor Industrial, Efficold y Onnera Laundry Barcelona disponen de un plan de emergencia 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 salud de los trabajadores.

RESIDUOS INERTES / NO PELIGROSOS / URBANOS

Material	2018	2019	2020
Chatarra: hierro+ galv (Tn)	2.619	2.706	2.795
Chatarra: inoxidable (Tn)	1.610	2.110	1.393
Madera (Tn)	547	647	602
Residuos urbanos (Tn)	406	88	453
Cartón / papel (Tn)	273	328	311
Plástico (Tn)	49	37	27
Total de residuos inertes	5.504	5.916	5.581

RESIDUOS PELIGROSOS

Material	2018	2019	2020
Material contaminado (kg)	13.860	8.485	5.373
Envase plástico contaminado (kg)	11.101	4.685	4.798
Disolvente org. no halogenado (kg)	2.953	2.990	2.443
Polvo metálico (kg)	2.778	5.452	4.588
Envase metal contaminado (kg)	1.386	2.804	2.518
Aerosoles (kg)	1.131	1.562	1.259
Total de residuos peligrosos	33.209	25.978	20.979

Somos una empresa que impulsa el desarrollo comunitario

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

Hace más de 60 años, nacimos para dar respuesta a las necesidades de la comunidad, por lo que nuestras raíces están arraigadas a ella.

Los retos de la sociedad también son nuestros y colaboramos con el resto de cooperativas, agentes sociales y administraciones públicas en la búsqueda de respuestas a los viejos y nuevos retos impuestos por el siglo XXI.

Tal y como establece la ley de cooperativas de Euskadi, Fagor cuenta con un **fondo COFIP** (fondo de promoción y educación cooperativa) que se nutre con el 10% de los beneficios anuales de las cooperativas que conforman el Grupo. Fagor Industrial, con su compromiso de intercooperar con el entorno para responder a las necesidades reales de la sociedad, ha aportado, en 2020, a dicho fondo un total de 600.640 euros (1.835.702 euros aportados al COFIP en 2019).

El 65% de ese fondo se gestiona desde el Grupo Fagor para impulsar proyectos estratégicos en tres ámbitos diferentes: promoción educativa, desarrollo social y cooperativo, y distribución comunitaria.

El 35% de este fondo se puede destinar a proyectos propios de cada cooperativa. En 2020, en el contexto de COVID-19, y atendiendo al artículo 13 del Real Decreto Ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo, Fagor Industrial lo destinó íntegramente a sufragar los gastos ocasionados por la pandemia.

Respecto a la participación de los grupos de interés en el reparto de este fondo, pueden llegar peticiones de patrocinio de diferentes asociaciones y los propios trabajadores también tienen la posibilidad de traer una de estas peticiones y entregarla al Consejo Rector para posteriormente analizar las solicitudes. Al haber una cantidad fija para todo el año, hay estipulado un porcentaje para cada tipo de proyecto o solicitud: el 40% para proyectos o acciones de educación, el 30% para proyectos de necesidad social, el 15% para actividades deportivas, el 10% para actividades o proyectos culturales y el 5% para fiestas locales.

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

REPARTO TOTAL DEL FONDO COFIP DE FAGOR INDUSTRIAL:

	Total Fondo COFIP	Promoción educativa	Desarrollo social y cooperativo				Distribución comunitaria	
		Educación cooperativa (10%)	Plataforma de innovación social (25%)	Normalización del euskera (20%)	Mundukide (5%)	Intercooperación y desarrollo cooperativo	Proyectos de transformación social en cooperativas (2%)	Proyectos que gestiona cada cooperativa (35%)
Fagor Industrial	600.640 €	60.064 €	150.160 €	120.128 €	30.032 €	18.019 €	12.013 €	210.224 €

7.1 DESARROLLO COMUNITARIO: DEBAGOIENA 2030

Debagoiena 2030 es una red para impulsar el desarrollo sostenible de la comarca en la que están situadas la mayor parte de nuestras plantas productivas, incluida Fagor Industrial S.Coop (planta matriz de ONNERA Group). Fagor ha sido uno de los principales impulsores de esta iniciativa compartida con las instituciones públicas locales (ayuntamientos) y regionales (Diputación Foral de Guipuzkoa), la Universidad de MONDRAGON, otros agentes socioeconómicos y diversos agentes sociales.

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

Grupo Fagor ha destinado 813.531 euros de su fondo COFIP a la dinamización de la red y 500.000 euros a la financiación del porfolio inicial muestra de su compromiso con el ODS 11: ciudades y comunidades sostenibles.

7.2 COMPROMISO CON LA EDUCACIÓN: GIZABIDEA

Fagor, a través de la Fundación Gizabidea, lleva más de 40 años cooperando con los agentes educativos cooperativos del territorio

en la financiación de las nuevas infraestructuras necesarias para ofrecer una educación de calidad a la infancia y a la juventud de la comarca. Dicha colaboración se da con la Ikastola Arizmendi y la Universidad de MONDRAGON. El valor de mercado de los edificios, que son propiedad de la Fundación Gizabidea, supera los 50 millones de euros.

En 2020 Fagor ha destinado 325.412 euros de su fondo COFIP a la Fundación Gizabidea, muestra del compromiso con el ODS 4: educación de calidad.

7.3 NORMALIZACIÓN DEL EUSKERA

Fagor, en respuesta a su vocación de transformación social, ha tenido claro que también tenía la oportunidad de jugar un papel importante en la normalización del euskera; los planes de euskera de las cooperativas tienen más de 20 años. En consecuencia, los hitos establecidos durante largos años han sido los siguientes:

— Definir los perfiles lingüísticos de los puestos de trabajo: para que el mundo laboral se euskaldunice, es necesario que el personal sea vasco parlante.

— Políticas lingüísticas: la definición de los criterios para alcanzar el objetivo de consolidar los espacios para funcionar íntegramente

en euskera.

2020 ha sido un año de reflexión. La pandemia también ha influido en el proyecto de normalización del euskera de Fagor. Las reflexiones realizadas en la Comisión de Euskera en el camino hacia la normalización han sido interesantes e imprescindibles para definir la nueva misión, visión y líneas estratégicas que se definirán en 2021.

En cuanto a Fagor Industrial, una de las principales líneas de trabajo junto con Euskaraldia ha sido definir los objetivos propios para incidir en el uso del euskera en los departamentos en 2020. Hemos aprovechado los trabajos departamentales para abordar la idea de Arigune y hemos promovido la inscripción individual entre todo el colectivo de Oñati. A pesar de que las contrataciones y consolidaciones no han sido numerosas, a lo largo de 2020 se ha realizado un seguimiento exhaustivo de la norma de perfiles lingüísticos aprobada en noviembre de 2019 en el Grupo Fagor. El proceso de revisión de la política lingüística y la reflexión sobre el plan estratégico del nuevo periodo, tal y como se ha hecho en el Grupo Fagor, se han tenido que retrasar a 2021 debido a la pandemia.

7.4 COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO MUNDUKIDE

Para dar respuesta a la vocación universal del

cooperativismo y ayudar a los países en vías de desarrollo, hace más de 10 años, Fagor, junto con otras cooperativas de MONDRAGON y varias ONG's locales, creó la Fundación Mundukide. Fagor ofrece la oportunidad de que sus socios puedan participar como cooperantes en los proyectos que desarrolla Mundukide.

En el año 2020 Fagor ha destinado 152.706 euros de su fondo COFIP a la Fundación Mundukide, muestra del compromiso con el ODS 1: **fin de la pobreza.**

7.5 COMUNIDAD FAGOR

Este año 2020 se ha puesto en marcha la comisión de **transformación social**, cuya finalidad es impulsar diferentes dinámicas y proyectos para implicar a las personas socias en los diferentes Objetivos de Desarrollo Sostenible y potenciar el sentimiento de pertenencia a la comunidad Fagor.

Las actividades más reseñables llevadas a cabo en este primer año de andadura son las siguientes:

— **Fagormugi:** es una iniciativa para fomentar la movilidad sostenible en los desplazamientos de casa al centro de trabajo.

— **8 de marzo:** en el contexto del Día Internacional de la Mujer, se organizaron diferentes actividades para poner en valor la contribución

de la mujer y concienciar sobre la necesidad de trabajar la igualdad de género en nuestras organizaciones.

— **5 de junio:** en el contexto del Día Mundial del Medio Ambiente, se organizaron diferentes actividades para concienciar sobre los impactos que nuestra actividad industrial genera en el medioambiente.

— **3 de diciembre:** en el contexto del Día Internacional del Euskera, Fagor y sus cooperativas, participamos en la dinámica Euskaraldia.

En total se han destinado 23.000 euros de los fondos COFIP para financiar estas actividades.

7.6 INFORMACIÓN FISCAL

201-4, 207-1

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.

INFORMACIÓN FISCAL DE LOS PAÍSES EN LOS QUE TENEMOS PLANTAS FABRILES

	Beneficios aportados al consolidado (miles de euros)*			Impuestos sobre beneficios (miles de euros)			Subvenciones públicas recibidas (miles de euros)		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
España	10.861	11.047	1655	508	963,2	382	277	607,3	459
Francia	90	-266	115	15	197,5	96	2	3,6	-
México	-443	18	-284	223	326,1	257	-	0,4	-
Polonia	829	565	332	207	234,1	185	-	0,2	-
Otros países	-1922	954	-530	205	33,9	39	-	-	-

*Resultados antes de reconversión

LOS DATOS CONSOLIDADOS TENIENDO EN CUENTA FILIALES COMERCIALES Y FABRILES ES EL SIGUIENTE:

	Beneficios aportados al consolidado (miles de euros)*			Impuestos sobre beneficios (miles de euros)			Subvenciones públicas recibidas (miles de euros)		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Total consolidado	9.415	12.318	1.288	1.158	1.755	959	279	611	459

Procedimiento de elaboración del informe

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

Este informe presenta el estado de información no financiera de Fagor Industrial S. Coop. y sociedades dependientes (en adelante, ONNERA Group), de acuerdo a los requerimientos de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad. Asimismo, se presenta como la primera Memoria de Sostenibilidad del Grupo (periodicidad anual).

Se presenta el estado de información no financiera en un documento separado, si bien el contenido del estado de información no financiera forma parte del Informe de Gestión Consolidado.

El informe, que recoge la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación del Grupo ONNERA Group y el impacto de su actividad respecto a cuestiones medioambientales, sociales y económicas desde el 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2020, 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 contar con 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 (véase el detalle en el Anexo 2).

8.1 PROCESO DE DEFINICIÓN DE TEMAS RELEVANTES

8.1.1 Nuestros grupos de interés

102-40, 102-42

Los grupos de interés identificados en ONNERA Group son:

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

La base para identificar y seleccionar a los grupos de interés participantes es mediante una reunión participativa del Consejo de Dirección junto con el presidente.

De todos los grupos de interés identificados, se seleccionaron para tener en cuenta en el análisis de materialidad aquellos que en nuestra opinión tienen mayor impacto en la organización:

- Trabajadores.
- Clientes de venta distribución.
- Clientes de venta directa.
- Proveedores.
- Agentes sociales (aquí hemos englobado 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 aportaciones. Además, cada cuatro años se realiza una Encuesta de Cultura Organizacional, mediante la cual se recoge el sentir de los trabajadores respecto a diferentes ámbitos de la organización y su gestión.

— **Clientes:** Hay una relación constante y cercana con los clientes por parte de nuestra red comercial, y se acude a diferentes ferias del sector para consolidar las relaciones con nuestros clientes, así como para crear nuevas oportunidades de negocio. Además, para medir de una forma objetiva su satisfacción respecto a nuestra organización, y nuestros productos y servicios, se realiza una encuesta de satisfacción de clientes cada dos años. La última encuesta se realizó en 2019.

— **Proveedores y subcontratas:** Hay una relación continua por parte del departamento de Compras y Acopios. Su participación en el análisis de materialidad se ha realizado mediante encuestas que se les han enviado a los proveedores más significativos.

— **Centros educativos y centros tecnológicos:** Participamos en proyectos concretos según haya necesidades por ambas partes. En el análisis de materialidad han participado también mediante encuestas.

— **Grupo Fagor y la Corporación MONDRAGON:** 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: trabajadores y clientes:

— Las insatisfacciones de los trabajadores se intentan gestionar desde el Consejo Social, dando respuesta en la siguiente reunión a las dudas o insatisfacciones que se recogieron en la anterior. Para ello, si hace falta acuden los miembros del Consejo de Dirección que correspondan dependiendo del tema a tratar.

— Respecto a los clientes, aparte de la encuesta de satisfacción de clientes que nos puede dar la foto de un momento, tenemos un sistema de recogida de reclamaciones en nuestra intranet, en la 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 las acciones correspondientes. Una vez realizadas las acciones, se cierran las reclamaciones y se envía una respuesta con toda la información sobre las acciones realizadas a la persona que abrió la reclamación.

— A nivel de trabajadores las reclamaciones suelen estar sobre todo relacionadas con temas sociales y por parte de los clientes suelen ser reclamaciones sobre todo de producto (fallos puntuales detectados en el producto o servicio entregado).

8.1.2 Temas materiales de ONNERA Group

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

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

La actualización y los ajustes del análisis de materialidad de ONNERA Group en 2020 se han realizado siguiendo la metodología desarrollada por el Global Reporting Initiative (GRI).

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

Fase 1

Identificación; considerando los impactos de las acciones o actividades de ONNERA Group sobre sus grupos de interés.

Fuentes internas:

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

Fuentes externas:

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

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

Fase 2

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

Fase 3

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

MATRIZ DE MATERIALIDAD

ÁMBITO ECONÓMICO

- 1 Solidez financiera
- 2 Gestión sostenible de la cadena de suministro

PRODUCTOS Y SERVICIOS

- 3 Satisfacción del cliente
- 4 Innovación

ÉTICA Y GOBIERNO CORPORATIVO

- 5 Aplicación de las mejores prácticas en gobierno corporativo
- 6 Ética e integridad en los negocios

PRÁCTICAS LABORALES

- 7 Formación y desarrollo profesional
- 8 Calidad del empleo
- 9 Seguridad y salud en el trabajo

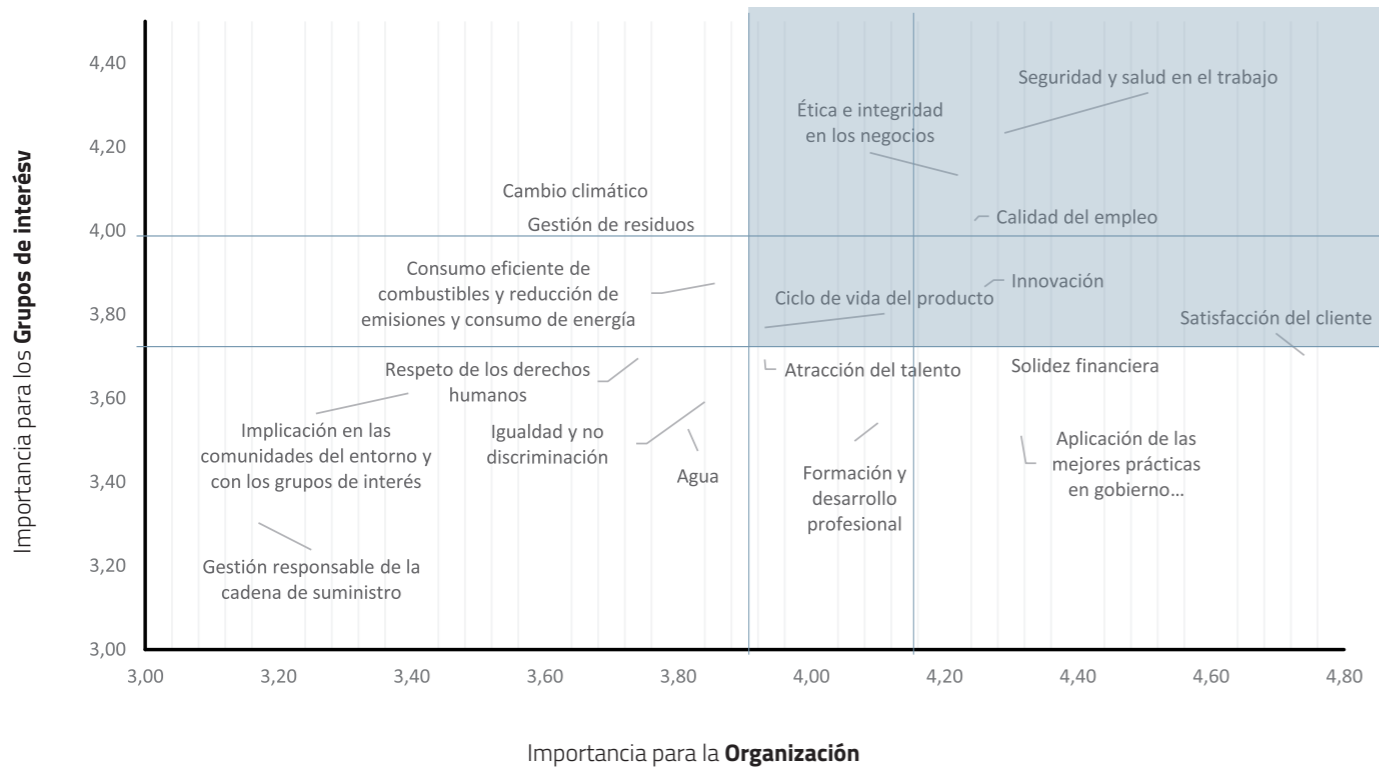
- 10 Igualdad y no discriminación
- 11 Respeto de los derechos humanos
- 12 Atracción del talento

SOCIEDAD

- 13 Implicación en las comunidades del entorno y con los grupos de interés

MEDIO AMBIENTE

- 14 Consumo eficiente de combustibles y reducción de emisiones y consumo de energía
- 15 Agua
- 16 Gestión de residuos
- 17 Ciclo de Vida del Producto (LCC)
- 18 Cambio climático



Económicos - Gobernanza	Ambientales	Sociales
<p>Solidez financiera GRI 201</p> <p>Aplicación de las mejores prácticas en gobierno corporativo NO GRI</p> <p>Ética e integridad en los negocios GRI 205/206</p>	<p>Gestión de residuos GRI 306</p> <p>Ciclo de vida del producto NO GRI</p> <p>Cambio climático GRI 201/305</p>	<p>Prácticas laborales</p> <p>Calidad de empleo GRI 401</p> <p>Seguridad y salud en el trabajo GRI 403</p> <p>Implicación en las comunidades del entorno y con los grupos de interés GRI 413</p>
<p>Productos y servicios</p> <p>Satisfacción del cliente GA 416</p> <p>Innovación NO GRI</p>		

8.2 TRAZABILIDAD CON LOS ODS

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

Siendo la estrategia de Responsabilidad Social uno de los ejes principales de nuestra cooperativa, el influir en las comunidades en

las que está presente nuestro negocio es una de nuestras prioridades, tanto mediante la participación de nuestros trabajadores, como participando como entidad.

Hemos hecho nuestras las necesidades globales actuales participando en el proyecto de inserción de Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en las cooperativas. Se está analizando cómo contribuye el Grupo MONDRAGON a los ODS, comparando los ODS con los valores del grupo. De esta forma, se está trabajando en el compromiso de traer los retos mundiales a nivel local, como se muestra en la siguiente imagen:



8.3 ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

102-55

Indicador GRI Estandares	Apartado en la memoria/respuesta directa
GRI 101 FUNDAMENTOS 2016	
GRI 200 TEMAS ECONÓMICOS	
Perfil de la organización	
102-1 Nombre de la organización	Anexo 1 Datos de contacto
102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	3.4 Nuestros productos
102-3 Ubicación de la sede	Anexo 1 Datos de contacto
102-4 Ubicación de las operaciones	3.5 Presencia mundial
102-5 Propiedad y forma jurídica	Anexo 1 Datos de contacto
102-6 Mercados servidos	3.1.2 Mercados en los que opera
102-7 Dimensión de la organización	2.2 A golpe de vista
102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	5.1.1 Empleo
102-9 Cadena de suministro	3.8 Empresas proveedoras
102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	2.2 A golpe de vista
102-11 Principio o enfoque de precaución	6.1 Gestión ambiental
102-12 Iniciativas externas	3.3 Nuestra estrategia de innovación
Estrategia	
102-14 Declaración del máximo órgano de gobierno	1 Carta de la presidencia
Ética e integridad	
102-15 Impactos, riesgos y oportunidades claves	4.4 Gestión de riesgos no financieros
102-16 Valores, principios, estándares y normas de comportamiento	2.1 Misión, visión y valores
102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	4.2 Código de conducta de la cooperativa

Indicador GRI Estándares	Apartado en la memoria/respuesta directa
GRI 200 TEMAS ECONÓMICOS	
GRI 201 Solidez financiera (2016)	
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	3.1.3 Objetivos y estrategias de la compañía
103-2 Enfoque de gestión y componentes	3.1.3 Objetivos y estrategias de la compañía
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	3.1.3 Objetivos y estrategias de la compañía
201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	7.6 Información fiscal
GRI 205/206 Ética e integridad en los negocios (2016)	
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	4 Somos una empresa democrática arraigada al territorio
103-2 Enfoque de gestión y componentes	4 Somos una empresa democrática arraigada al territorio
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	4 Somos una empresa democrática arraigada al territorio
102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	4.2 Código de conducta de la cooperativa
205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	4.2 Código de conducta de la cooperativa
NO GRI Aplicación de las mejores prácticas de gobierno corporativo	
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	4 Somos una empresa democrática arraigada al territorio
103-2 Enfoque de gestión y componentes	4 Somos una empresa democrática arraigada al territorio
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	4 Somos una empresa democrática arraigada al territorio 4.1 Modelo cooperativo
108-18 Estructura de gobernanza	4.1 Modelo cooperativo
102-19 Delegación de autoridad	4.1 Modelo cooperativo
102-22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	4.1 Modelo cooperativo
GRI 416 Satisfacción del cliente (2016)	
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	3.3 Nuestra estrategia de innovación
103-2 Enfoque de gestión y componentes	3.3 Nuestra estrategia de innovación
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	3.3 Nuestra estrategia de innovación
416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	3.4 Nuestros productos

Indicador GRI Estándares	Apartado en la memoria/respuesta directa
NO GRI Innovación	
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	3.3 Nuestra estrategia de innovación
103-2 Enfoque de gestión y componentes	3.3 Nuestra estrategia de innovación
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	3.3 Nuestra estrategia de innovación
NO GRI Porcentaje de facturación destinada a I+D+i	3.3 Nuestra estrategia de innovación
GRI 300 TEMAS AMBIENTALES	
GRI 306 Gestión de residuos (2016)	
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	6.3.3 Gestión de residuos
103-2 Enfoque de gestión y componentes	6.3.3 Gestión de residuos
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	6.3.3 Gestión de residuos
306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	6.3.3 Gestión de residuos
NO GRI Ciclo de vida de los productos	
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	6.3.2 Ciclo de vida de los productos: materias primas y materiales
103-2 Enfoque de gestión y componentes	6.3.2 Ciclo de vida de los productos: materias primas y materiales
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	6.3.2 Ciclo de vida de los productos: materias primas y materiales
301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	6.3.2 Ciclo de vida de los productos: materias primas y materiales
301-2 Insumos reciclados	6.3.2 Ciclo de vida de los productos: materias primas y materiales
GRI 201/305 Cambio climático (2018)	
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	6.2 Objetivo: industria libre de carbono
103-2 Enfoque de gestión y componentes	6.2 Objetivo: industria libre de carbono
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	6.2 Objetivo: industria libre de carbono
305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	6.2 Objetivo: industria libre de carbono
305-2 Emisiones indirectas de GEI (alcance 2)	6.2 Objetivo: industria libre de carbono
305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	6.2 Objetivo: industria libre de carbono

Indicador GRI Estándares	Apartado en la memoria/respuesta directa
GRI 400 TEMAS SOCIALES	
GRI 401 Calidad de empleo (2016)	
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	5 Somos una empresa que cuida a sus personas
103-2 Enfoque de gestión y componentes	5.1 La solidaridad como base
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	5.1 La solidaridad como base
102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	5.1.1 Empleo
401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Tabla de trazabilidad de la Ley 11/2018
GRI 403 Salud y seguridad en el trabajo (2018)	
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	5.8 Cuidamos de las personas
103-2 Enfoque de gestión y componentes	5.8 Cuidamos de las personas
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	5.8 Cuidamos de las personas
403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	5.8 Cuidamos de las personas
403-3 Servicios de salud en el trabajo	5.8 Cuidamos de las personas
GRI 413 Implicación en las comunidades del entorno y con los grupos de interés (2016)	
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	7 Somos una empresa que impulsa el desarrollo comunitario
103-2 Enfoque de gestión y componentes	7 Somos una empresa que impulsa el desarrollo comunitario
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	7 Somos una empresa que impulsa el desarrollo comunitario
413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	7 Somos una empresa que impulsa el desarrollo comunitario
413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	7 Somos una empresa que impulsa el desarrollo comunitario

8.4 TRAZABILIDAD DE LA LEY 11/2018

102-55

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad	Estándar	Apartado de la memoria/respuesta directa	
MODELO DE NEGOCIO			
Descripción del modelo de negocio del grupo	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 102-1 Nombre de la organización	Anexo 1 Datos de contacto
		GRI 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	3.4 Nuestros productos
		GRI 102-3 Ubicación de la sede	Anexo 1 Datos de contacto
		GRI 102-4 Localización de las actividades	3.5 Presencia mundial
		GRI 102-5 Propiedad y forma jurídica	Anexo 1 Datos de contacto
		GRI 102-6 Mercados servidos	3.1.2 Mercados en los que opera
		GRI 102-7 Dimensión de la organización	2.2 A golpe de vista
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES			
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	4.4 Gestión de riesgos no financieros
		GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	4.4 Gestión de riesgos no financieros
		GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	4.4 Gestión de riesgos no financieros
		GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos	4.4 Gestión de riesgos no financieros
		GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	6.2 Objetivo: industria libre de carbono

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad	Estándar	Apartado de la memoria/ respuesta directa
General	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y, en su caso, en la salud y la seguridad	GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades 4.4 Gestión de riesgos no financieros
		GRI 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales 4.4 Gestión de riesgos no financieros
		GRI 307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental Al igual que en 2019, en 2020 ONNERA Group no ha identificado ningún incumplimiento de legislación o normativa ambiental
		GRI 102-31 Revisión de temas económicos, ambientales y sociales 8.1.2 Temas materiales de ONNERA Group
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	No GRI 6.1 Gestión ambiental
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	No GRI 6.1 Gestión ambiental
	Aplicación del principio de precaución	GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución 6.1 Gestión ambiental
Provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental Al igual que en 2019, en 2020 ONNERA Group no ha identificado ningún incumplimiento de legislación o normativa ambiental	
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluidos el ruido y la contaminación lumínica	GRI 103-2 Enfoque de gestión (con visión a los GRI 302 y 305) 6.2 Objetivo: industria libre de carbono
		GRI 302-4 Reducción del consumo energético 6.2.2 Energía
		GRI 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios 6.2.2 Energía
		GRI 305-7 Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire 6.2.1 Huella de carbono
		NO GRI: Medidas para prevenir, reducir o reparar la contaminación acústica 6.2.1 Huella de carbono
		NO GRI: Medidas para prevenir, reducir o reparar la contaminación lumínica 6.1 Gestión ambiental

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad	Estándar	Apartado de la memoria/ respuesta directa
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 103-2 Enfoque de Gestión 6.3 Economía circular: gestión sostenible de materias primas y residuos
		GRI 306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados 6.3.3 Gestión de residuos
		GRI 306-2 (2020) Gestión de impactos significativos relacionados con residuos 6.3.3 Gestión de residuos
		GRI 306-3 Residuos generados 6.3.3 Gestión de residuos
		GRI 306-2 (2016) 6.3.3 Gestión de residuos
		NO GRI Acciones para combatir el desperdicio de alimentos Dada la actividad desarrollada, no se realizan acciones para combatir el desperdicio de los alimentos
Uso sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua 6.1 Gestión ambiental
		GRI 303-3 Extracción de agua 6.3.1 Agua
		GRI 303-5 Consumo de agua 6.3.1 Agua
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 103-2 Enfoque de gestión (con visión al GRI 305-5 Reducción de las emisiones GEI) 6.3.2 Ciclo de vida de los productos: materias primas y materiales
		GRI 301-1 Materiales utilizados por peso y volumen 6.3.2 Ciclo de vida de los productos: materias primas y materiales
	Energía: consumo, directo e indirecto; medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, y uso de energías renovables	GRI 103-2 Enfoque de gestión (con visión al GRI 305-5 Reducción de las emisiones GEI) 6.1 Gestión ambiental
	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización 6.2.2 Energía	
	GRI 302-4 Reducción del consumo energético 6.1 Gestión ambiental	

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Apartado de la memoria/respuesta directa
Cambio climático	Emisiones de gases de efecto invernadero	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	6.2.1 Huella de carbono
		GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	6.2.1 Huella de carbono
	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 103-2 Enfoque de gestión (con visión al GRI 305-5 Reducción de las emisiones GEI)	6.2 Objetivo: industria libre de carbono
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin	GRI 103-2 Enfoque de gestión (con visión al GRI 305-5 Reducción de las emisiones GEI)	6.2 Objetivo: industria libre de carbono
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 304 Biodiversidad)	La actividad de ONNERA Group no implica afecciones a la biodiversidad ni impactos en áreas protegidas
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 304-3 Hábitats protegidos o restaurados	
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES RELATIVAS AL PERSONAL			
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluyan los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	5 Somos una empresa que cuida a sus personas

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Apartado de la memoria/respuesta directa
Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	4.4 Gestión de riesgos no financieros

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad	Estándar	Apartado de la memoria/respuesta directa
Empleo Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 102-7 Dimensión de la organización	2.2 A golpe de vista
	GRI 102-8 Información sobre 3.1 Empleados y otros trabajadores	5 Somos una empresa que cuida a sus personas
	GRI 405-1b El porcentaje de 3.1 Empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad: sexo y grupo de edad (indicar número total además del porcentaje)	8.5 Información complementaria tablas relativas a cuestiones de personal
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	8.5 Información complementaria tablas relativas a cuestiones de personal
Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	NO GRI: prevé el número total de 3.1 Empleados por contrato (indefinido/temporal y completo/parcial) por sexo y región, pero no el promedio por edad y clasificación profesional (recálculo de 102-8)	8.5 Información complementaria tablas relativas a cuestiones de personal
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1.b Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	8.5 Información complementaria tablas relativas a cuestiones de personal
	NO GRI: Número de despidos por clasificación profesional	Se está trabajando en el diseño de instrumentos para recopilar esta información en el próximo ejercicio
Remuneraciones medias y su evolución desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 102-35 Políticas de remuneración	5.2 Solidaridad en las retribuciones
	GRI 102-36 Proceso para determinar la remuneración	5.2 Solidaridad en las retribuciones
	GRI 201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	Todos los socios trabajadores realizan aportaciones a Aro Gestión. Aro Gestión es una entidad de previsión social voluntaria (EPSV) de aportación definida, sin ánimo de lucro y con LagunAro EPSV como socio protector promotor. El objeto es facilitar a las cooperativas los instrumentos necesarios para mejorar la cobertura de jubilación de sus socios

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad	Estándar	Apartado de la memoria/respuesta directa	
Empleo	Brecha salarial	GRI 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	8.5 Información complementaria tablas relativas a cuestiones de personal
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 202-1 Valor económico directo generado y distribuido	5.2.- Solidaridad en las retribuciones
	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	GRI 201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	Todos los socios trabajadores realizan aportaciones a Aro Gestión. Aro Gestión es una entidad de previsión social voluntaria (EPSV) de aportación definida, sin ánimo de lucro y con LagunAro EPSV como socio protector promotor. El objeto es facilitar a las cooperativas los instrumentos necesarios para mejorar la cobertura de jubilación de sus socios
		Cuantitativo	8.5 Información complementaria tablas relativas a cuestiones de personal
	Implantación de medidas de desconexión laboral	NO GRI: Políticas de desconexión laboral	No existen políticas de desconexión definidas
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1 b) Porcentaje de 3.1 Empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad (iii. Grupos vulnerables)	8.5 Información complementaria tablas relativas a cuestiones de personal
	Organización del tiempo de trabajo	GRI 102-8 El número total de 3.1 Empleados por tipo de contrato laboral (a jornada completa o a media jornada) y por sexo	8.5 Información complementaria tablas relativas a cuestiones de personal
	Número de horas de absentismo	403-2 a) Tipos de accidentes y ratios de accidentes laborales, enfermedades profesionales, días perdidos y absentismo, y número de fallecimientos relacionados	8.5 Información complementaria tablas relativas a cuestiones de personal
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 401-3 Permisos parentales	Se está trabajando en el diseño de instrumentos para recopilar esta información en el siguiente ejercicio
		GRI 103-2 Enfoque de gestión (con visión al GRI 403 Salud y seguridad)	5.5 Fomentando la igualdad de mujeres y hombres

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Apartado de la memoria/respuesta directa	
Salud y Seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 Representación de trabajadores en comités de salud y seguridad conjuntos	6. 1 Gestión ambiental	
		GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	5.8 Cuidamos de las personas	
		GRI 403-3 Servicios de salud en el trabajo	5.8 Cuidamos de las personas	
		GRI 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	5.7 Favorecemos el desarrollo de las personas	
Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral	8.5 Información complementaria tablas relativas a cuestiones de personal		
Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales	5.8 Cuidamos de las personas		
Relaciones Sociales	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	8.1.2 Temas materiales de ONNERA Group	
		GRI 402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	Se cumplen los plazos legales establecidos en los convenios de cada uno de los países en los que tenemos plantas fabriles o filiales comerciales	
		GRI 403-1 Representación de trabajadores en comités de salud y seguridad conjuntos	En cada planta hay un comité de seguridad y salud en el que participan varios trabajadores como consejeros o representantes de todos los trabajadores. En la planta de Fagor Industrial se siguen las pautas establecidas por el sistema ISO 45001 y en el resto de las plantas se siguen las normativas de prevención de riesgos laborales	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 102-41 Acuerdos de negociación colectiva (NO GRI: desglosado por país)	8.5 Información complementaria tablas relativas a cuestiones de personal	

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Apartado de la memoria/respuesta directa
Relaciones Sociales	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-4 Temas de salud y seguridad laboral tratados en acuerdos formales con la representación legal de los trabajadores	Se celebran Comités de Seguridad y Salud Laboral trimestrales en los que se hace seguimiento de los indicadores de accidentes e incidentes y también de las acciones derivadas de esos accidentes, de los controles operacionales y de las inspecciones. En los comités participan los delegados de prevención elegidos entre todos los trabajadores, el servicio médico, los técnicos de PRL y la Dirección Industrial
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	5.7 Favorecemos el desarrollo de las personas
		GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	5.7 Favorecemos el desarrollo de las personas
		Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1 Media de horas de formación al año por empleado NO GRI: Horas totales de formación
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	5.5.1 Gestión de la diversidad
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	GRI 103-2 Enfoque de gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	5.5 Fomentando la igualdad de mujeres y hombres
	Planes de igualdad	GRI 103-2 Enfoque de gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	5.5 Fomentando la igualdad de mujeres y hombres
	Medidas adoptadas para promover el empleo	GRI 103-2 Enfoque de gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	5.5 Fomentando la igualdad de mujeres y hombres
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 103-2 Enfoque de gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	4.3 Derechos humanos
	La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2 Enfoque de gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	5.5.1 Gestión de la diversidad

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Apartado de la memoria/respuesta directa
Igualdad	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 103-2 Enfoque de gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	5.5 Fomentando la igualdad de mujeres y hombres
		GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	5.5 Fomentando la igualdad de mujeres y hombres
INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS			
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluyan los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 103-2 Enfoque de gestión (con visión al GRI 412 Evaluación de derechos humanos)	4.3 Derechos humanos
		GRI 103-3 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 412 Evaluación de derechos humanos)	4.3 Derechos humanos
		GRI 412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	Se considera llevar a cabo formaciones en el próximo ejercicio asociado a la elaboración del nuevo código de conducta para todo ONNERA Group
Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo	GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos	4.4 Gestión de riesgos no financieros

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Apartado de la memoria/respuesta directa
Derechos humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	GRI 103-2 Enfoque de gestión (con visión al GRI 412 Evaluación de derechos humanos)	4.3 Derechos humanos
	Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	4.3 Derechos humanos
		GRI 410- 1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	Al no detectarse internamente riesgos relevantes en derechos humanos, no se ha visto necesario dar formaciones internas en ese campo. Sería una posible área a trabajar a nivel del grupo de interés de proveedores
	Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	4.3 Derechos humanos
		GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	4.3 Derechos humanos
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 103-2 Enfoque de gestión (con visión al GRI 412 Evaluación de derechos humanos)	4.3 Derechos humanos	

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Apartado de la memoria/respuesta directa
INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN			
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado	GRI 103-2 Enfoque de gestión (con visión al GRI 205 Anticorrupción)	4.2 Código de conducta de la cooperativa
		GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	4.2 Código de conducta de la cooperativa
		GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	4.2 Código de conducta de la cooperativa
Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	4.4 Gestión de riesgos no financieros
		GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos	4.4 Gestión de riesgos no financieros
		GRI 205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	4. Código de conducta de la cooperativa

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Apartado de la memoria/respuesta directa
Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	4.4 Gestión de riesgos no financieros
		GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos	4.4 Gestión de riesgos no financieros
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	7 Somos una empresa que impulsa el desarrollo comunitario
		GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos	7 Somos una empresa que impulsa el desarrollo comunitario
		GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	3.8 Empresas proveedoras
		GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	7 Somos una empresa que impulsa el desarrollo comunitario
		GRI 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales y potenciales– en las comunidades locales	7 Somos una empresa que impulsa el desarrollo comunitario

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad	Estándar	Apartado de la memoria/respuesta directa	
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio	GRI 203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados 7 Somos una empresa que impulsa el desarrollo comunitario	
		GRI 203-2 Impactos económicos directos significativos 7 Somos una empresa que impulsa el desarrollo comunitario	
		GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido 7 Somos una empresa que impulsa el desarrollo comunitario	
		GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo 7 Somos una empresa que impulsa el desarrollo comunitario	
		GRI 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales y potenciales– en las comunidades locales 7 Somos una empresa que impulsa el desarrollo comunitario	
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	GRI 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés (relativo a comunidad)	8.1.2.- Temas materiales de ONNERA Group	
	GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	7 Somos una empresa que impulsa el desarrollo comunitario	
Acciones de asociación o patrocinio	GRI 102-13 Afiliación a asociaciones	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 103-2 impactos económicos directos significativo 3.8 Empresas proveedoras	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 102-9 Cadena de suministro	3.8 Empresas proveedoras
		GRI 102-9 Cadena de suministro	3.8 Empresas proveedoras
		GRI 103-2 Enfoque de gestión (con visión al GRI 416 Salud y Seguridad de los clientes)	3.8 Empresas proveedoras
		GRI 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	3.8 Empresas proveedoras
		GRI 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	3.8 Empresas proveedoras
GRI 407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	5.4 Relaciones sociales		

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad	Estándar	Apartado de la memoria/respuesta directa
Subcontratación y proveedores	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio 4.3 Derechos humanos
		GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales 3.8 Empresas proveedoras
		GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas 3.8 Empresas proveedoras
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales 3.8 Empresas proveedoras
	GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas 3.8 Empresas proveedoras	
Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	GRI 103-2 Enfoque de gestión (con visión al GRI 416 Salud y Seguridad de los clientes) 3.7 Nuestros clientes
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 103-2 Enfoque de gestión 3.7 Nuestros clientes
		GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas 4.2 Código de conducta de la cooperativa
		GRI 418-1 Quejas fundamentadas sobre violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente ONNERA Group no ha recibido ninguna queja de este tipo
Información fiscal	Beneficios obtenidos por país	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido 7.6 Información fiscal
	Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-1 Impuestos pagados por país a) y b) 7.6 Información fiscal
	Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del Gobierno 7.6 Información fiscal

8.5

INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA.
TABLAS RELATIVAS A CUESTIONES
DE PERSONAL

Empleo

EMPLEADOS POR GÉNERO

	2020	2019	2018
Hombres	1376	1521	1372
Mujeres	411	497	430
Total	1.787	2.018	1.802

EMPLEADOS POR PAÍS

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

EMPLEADOS POR GRUPO DE EDAD

Rango de edad	2020	2019	2018
Entre 20 y 35 años	590	735	661
Entre 36 y 45 años	642	707	619
Entre 46 y 55 años	463	489	426
Más de 55 años	92	87	96

EMPLEADOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL

Categorías	Hombres		Mujeres		Total	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Directivos	33	34	5	5	38	39
Mandos intermedios	155	161	69	73	224	234
Técnicos	294	270	144	148	438	418
Operarios	894	1.054	193	273	1.087	1.327
Total	1.376	1.519	411	499	1.787	2.018

EMPLEADOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y REGIÓN

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

NÚMERO TOTAL Y DISTRIBUCIÓN DE MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO POR EDAD Y CATEGORÍA PROFESIONAL

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

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

EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO LABORAL

	Contrato indefinido				Contrato temporal				Tiempo parcial			
	Entre 20 y 35 años	Entre 36 y 45 años	Entre 46 y 55 años	Más de 55 años	Entre 20 y 35 años	Entre 36 y 45 años	Entre 46 y 55 años	Más de 55 años	Entre 20 y 35 años	Entre 36 y 45 años	Entre 46 y 55 años	Más de 55 años
2020	520,16	608,2	418,24	95,19	91,31	65,33	43,03	2,95	9,41	23,51	6,93	0,25
2019	546	545	394	75	187	129	90	9	5	30	5	3
2018	516	496	343	85	141	95	79	7	4	28	4	4

	Contrato indefinido				Contrato temporal				Tiempo parcial			
	Operarios	Técnicos	Mandos interm.	Directivos	Operarios	Técnicos	Mandos interm.	Directivos	Operarios	Técnicos	Mandos interm.	Directivos
2020	1.003,12	369,69	228,22	38,75	149,83	48,19	4,61	2	24,47	14,7	0,93	0
2019	971	294	250	37	317	88	17	2	33	8	1	0
2018	895	311	190	44	240	54	28	0	27	11	2	0

NÚMERO DE DESPIDOS POR GÉNERO, EDAD Y CLASIFICACIÓN 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
2020	107	58	93	49	19	4	108	20	34	3
2019	49	21	33	30	7	0	37	15	18	0
2018	38	7	19	21	3	2	24	11	7	3

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

Brecha salarial

RATIO DEL SALARIO BASE Y DE LA REMUNERACIÓN DE MUJERES FRENTE A HOMBRES

Rango de edad	2020	2019*	2018
Remuneración media de las mujeres (a)	19.088 €	20.122 €	25.579,42 €
Remuneración media de los hombres (b)	23.432 €	24.419 €	29.226,93 €
Cálculo: a/b	0,81%	0,82%	0,88%

(*) En 2019 se ha realizado un cálculo más ajustado de las remuneraciones medias por género, por lo que los datos obtenidos respecto a 2018 no son totalmente comparables.

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

CLASIFICACIÓN POR EDAD CONSEJEROS

Tipo de contrato laboral	Directivos	Mandos intermedios
Rango edad entre 20 y 35 años	0	0%
Rango edad entre 36 y 45 años	9	100%
Rango edad entre 46 y 55 años	0	0%
Rango edad más de 55 años	0	0%
Edad media	41	

REMUNERACIÓN MEDIA CONSEJEROS

Años	Hombres	Mujeres
2020	35.337 €	36.086 €
2019	36.990 €	35.309 €
2018	33.156 €	33.316 €

CLASIFICACIÓN POR GÉNERO

Hombres	Mujeres
6	3

Empleados con discapacidad

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

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

Organización del tiempo de trabajo

GRI 102-8 EL NÚMERO TOTAL DE EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO LABORAL

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

Número de horas de absentismo

HORAS DE ABSENTISMO POR ACCIDENTE Y ENFERMEDAD

Horas de absentismo por accidente y enfermedad	2018	2019	2020
Mujeres	27.044	30.824	39.098,8
Hombres	93.595	98.538	129.717,4
Total	120.639	129.362	168.816,2

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

Salud y seguridad

ACCIDENTES DE TRABAJO (FRECUENCIA Y GRAVEDAD) DESAGREGADOS POR SEXO

LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL. DATOS 2020*

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

LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL. DATOS 2019*

	Índice de frecuencia de accidentes: n.º accidentes x 1.000.000 / n.º horas totales trabajadas			Índice de gravedad de accidentes: n.º jornadas perdidas x 1.000 / n.º horas totales trabajadas		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Fagor Industrial	41,90	11,64	30,26	1,36	0,30	1,06
Onnera México	15,19	5,84	9,35	4,51	0,48	0,36
Onnera Laundry	71,91		71,91	1,31		1,31
Danube	67,84		67,84	1,76		1,76
Onnera Contract	106,53		106,53	2,23		2,23
Efficold	14,66		14,66	0,33		0,33

* Los datos 2020 y 2019 no son comparables, ya que en este ejercicio se ha ajustado el criterio de cálculo.

RELACIONES SOCIALES

Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo, por país.

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

PORCENTAJE DE EMPLEADOS CUBIERTOS POR CONVENIO COLECTIVO O NORMATIVA SIMILAR 2020

	España	Polonia	México	Italia	Francia	EE.UU.	Otros*
Total empleados cubiertos por convenio colectivo (a)	708	0	214	8	60	20	21
Total empleados (b)	1.101	206	343	8	60	20	49
Cálculo: a/b	64,31%	0%	62,39%	100%	100%	100%	42,86%

PORCENTAJE DE EMPLEADOS CUBIERTOS POR CONVENIO COLECTIVO O NORMATIVA SIMILAR 2019

	España	Polonia	México	Italia	Francia	EE.UU.	Otros*
Total empleados cubiertos por convenio colectivo (a)	864	0	327	56	21	19	21
Total empleados (b)	1.282	0	475	56	21	29	49
Cálculo: a/b	67%	0%	69%	100%	100%	66%	42,86%

* Rep. Checa, China, Colombia, Rep. Dominicana, Portugal y Turquía

8.6**VERIFICACIÓN EXTERNA**

102-56

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

ANEXO 1**DATOS DE CONTACTO**

102-1, 102-3, 102-5, 102-53

Naia Aranzabal

Directora de Calidad y Sistemas de gestión

n.aranzabal@fagorindustrial.com**ANEXO 2****SOCIEDADES DEL GRUPO**

102-45

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

Plantas fabriles en España:

- Fagor Industrial S. Coop.: planta matriz. ubicada en Oñati, Guipúzcoa.
- Efficold: ubicada en Lucena, Córdoba.
- Onnera Laundry Barcelona: ubicada en Sant Julià de Vilatorra.
- Onnera Contract: ubicada en Almodévar (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 México: 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.

ONNERA GROUP