

# ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

ES

Marzo 2020

ONNERA GROUP

TOGETHER  
IN A NEW  
ERA





---

01 Pag.10

AMBITOS GENERALES

---

02 Pag.18

CUESTIONES SOCIALES

---

03 Pag.36

MEDIO AMBIENTE

---

04 Pag.44

SOCIEDAD

---

05 Pag.56

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

---

06 Pag.60

DERECHOS HUMANOS

## ACERCA DE ESTE CAPÍTULO

El presente estado de información no financiera se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y Diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican 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 (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

En su elaboración también se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE. Asimismo, se ha tenido en cuenta lo establecido en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (Estándares GRI).

En este contexto, a través del estado de información no financiera **ONNERA GROUP** tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y en relación a los derechos humanos relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades propias del negocio.

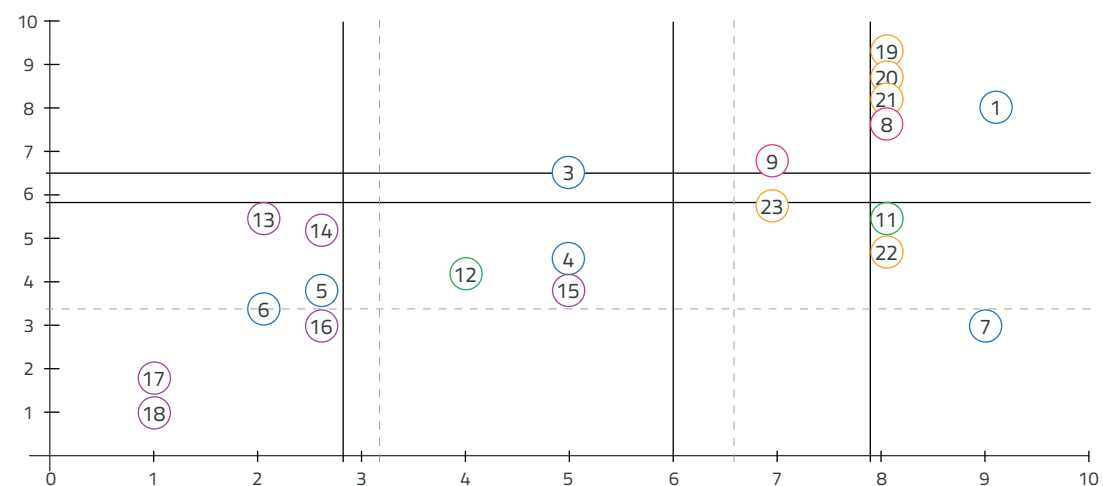
En la elaboración de este informe y selección de sus contenidos, se han tenido en cuenta los resultados del análisis de materialidad llevado a cabo a inicios de 2020. Este análisis de materialidad se ha realizado en conjunto en todo el Grupo Fagor y luego cada cooperativa miembro de este grupo ha agregado las valoraciones de sus partes interesadas específicas.

La parte correspondiente a Partes Interesadas del análisis de materialidad se ha realizado a partir de diversas fuentes de información y con ello se han priorizado sus temas relevantes:

- Entrevistas a diferentes grupos de interés (trabajadores, administración, etc.)
- Conversaciones con los directores de innovación y personas de diferentes cooperativas
- Encuesta online a todos los socios trabajadores



Por otro lado, la dirección de **Onnera Group** ha valorado los mismos asuntos, y estos se ven reflejados en el eje horizontal de la matriz de materialidad:



Por lo tanto, los asuntos relevantes para **Onnera Group** y sus grupos de interés son:

- Innovación en procesos y productos
- Servitización
- Digitalización
- Gobernanza democrática eficaz y sostenible
- Gobierno ético y comprometido con el desarrollo sostenible
- Economía circular
- Huella de carbono
- Comunicación y transparencia
- Empresa saludable
- Empleabilidad y desarrollo personal
- Cultura empresarial avanzada
- Mecanismos de solidaridad

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.

## ECONOMÍA

- 1 INNOVACIÓN EN PROCESOS Y PRODUCTOS.
- 2 SERVITIZACIÓN
- 3 GESTIÓN RESPONSABLE Y SOSTENIBLE DE PROVEEDORES
- 4 INTERCOOPERACIÓN ECONÓMICA ENTRE
- 5 PROCESOS DE INTERNACIONALIZACIÓN
- 6 NUEVAS ACTIVIDADES COOPERATIVAS
- 7 DIGITALIZACIÓN

## GOBERNANZA

- 8 GOBERNANZA DEMOCRÁTICA EFICAZ Y SOSTENIBLE
- 9 GOBIERNO ÉTICO Y COMPROMETIDO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

## MEDIO AMBIENTE

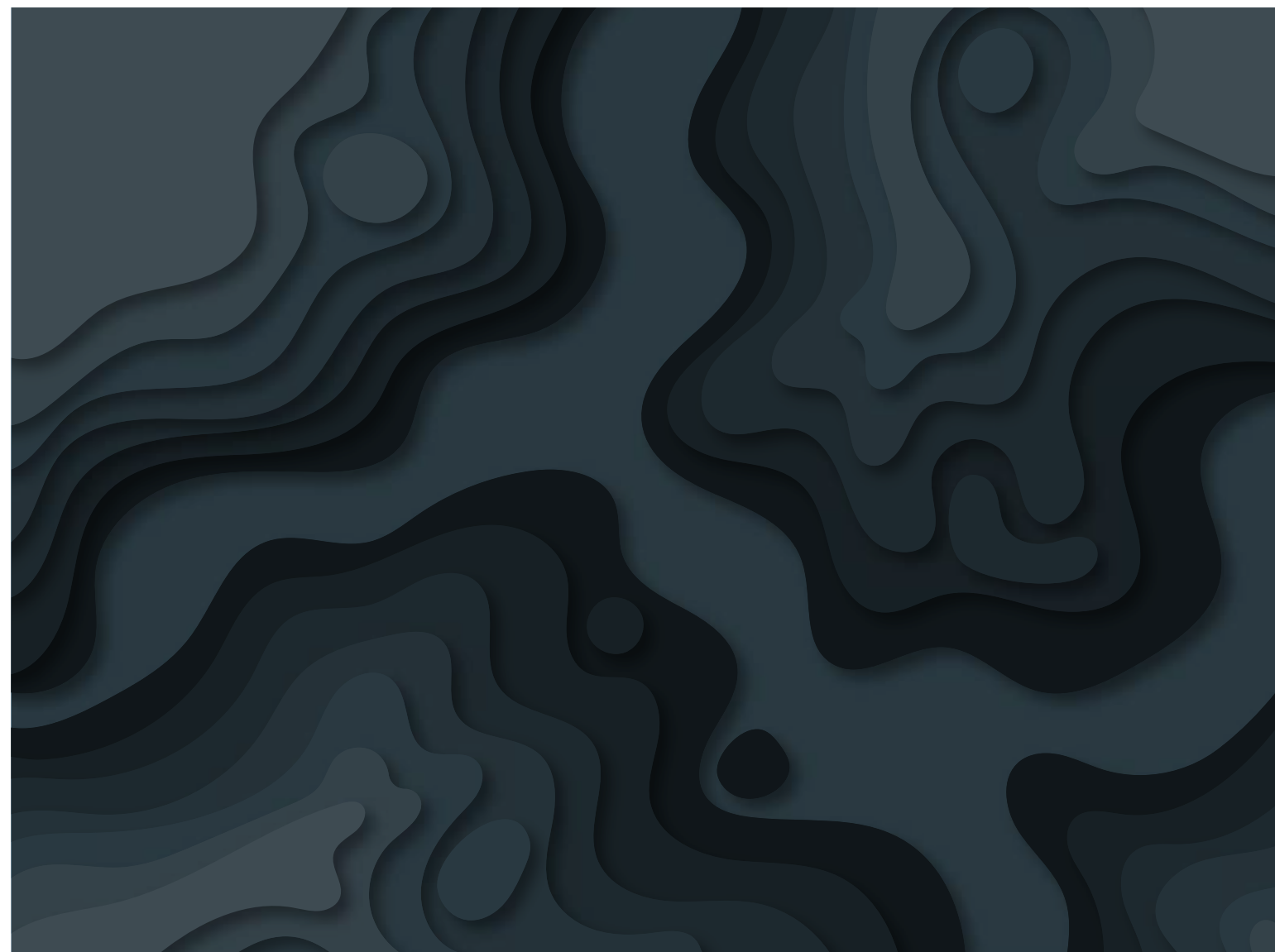
- 10 ECONOMÍA CIRCULAR
- 11 HUELLA DE CARBONO
- 12 MOVILIDAD AL TRABAJO

## IMPLICACIÓN SOCIAL

- 13 DESARROLLO DE LA COMUNIDAD LOCAL
- 14 EUSKERA Y CULTURA VASCA
- 15 EDUCACIÓN
- 16 INCLUSIÓN
- 17 COOPERACIÓN CON LOS PAÍSES EN VÍAS DE DESARROLLO
- 18 CONSUMO RESPONSABLE

## PERSONAS

- 19 COMUNICACIÓN Y TRANSPARENCIA
- 20 EMPRESA SALUDABLE
- 21 EMPLEABILIDAD Y DESARROLLO PERSONAL
- 22 CULTURA EMPRESARIAL AVANZADA
- 23 MECANISMOS DE SOLIDARIDAD







01. AMBITOS GENERALES

**ONNERA GROUP** ES UN  
GRUPO EMPRESARIAL  
INTERNACIONAL



# 1.1. MODELO DE NEGOCIO

## DESCRIPCIÓN DEL MODELO DE NEGOCIO

ONNERA GROUP, ES UN GRUPO EMPRESARIAL INTERNACIONAL DEDICADO A APORTAR SOLUCIONES DE EQUIPAMIENTO PARA LA RESTAURACIÓN, LA LAVANDERÍA Y LAS APLICACIONES DE FRÍO.

Un grupo global que comercializa sus productos en los cinco continentes. Dispone de 9 plantas de fabricación distribuidas estratégicamente por el mundo (España, Francia, Polonia y México) y más de 2.200 profesionales capaces de ofrecer una amplia oferta de soluciones adaptadas a cada mercado.

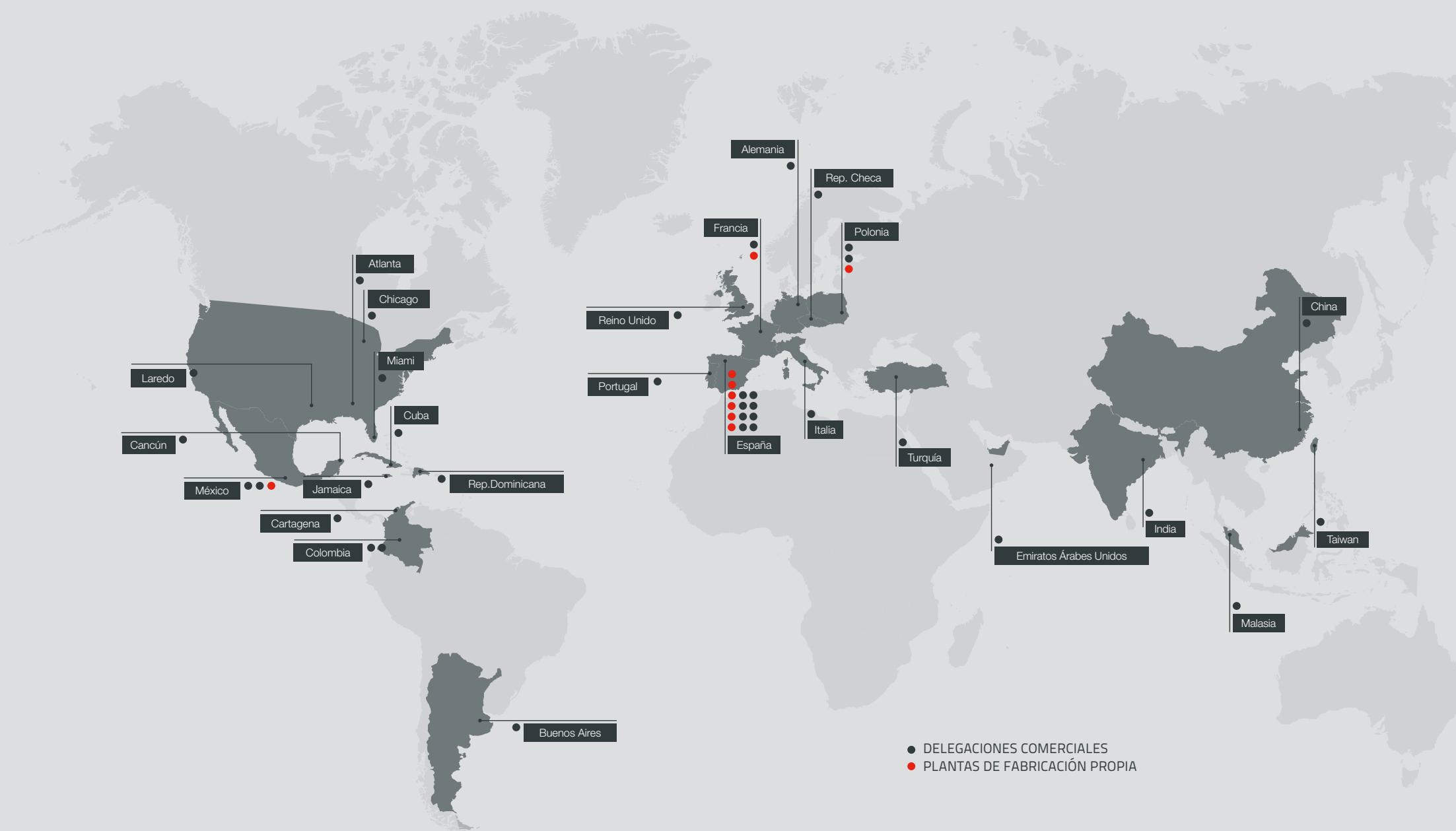
Integrado en la experiencia cooperativa de Mondragón, ONNERA Group está comprometido con un futuro mejor. Un futuro donde las marcas que integran el grupo son sinónimo de integridad, compromiso, iniciativa y trabajo en equipo, para caminar juntos hacia una nueva era.

Una actitud proactiva para buscar constantemente maneras mejores, más eficientes y sostenibles, que hacen de ONNERA Group un grupo líder internacional.

Compuesto por  
9 PLANTAS FABRILES  
Y 35 DELEGACIONES



2.200  
PROFESIONALES





AMBITOS GENERALES > 1.1. Modelo de negocio

### ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA

La estructura de ONNERA GROUP a 31/12/2019 se organiza en base a los diferentes negocios del grupo y zonas geográficas, y los departamentos corporativos que dan soporte a los negocios.



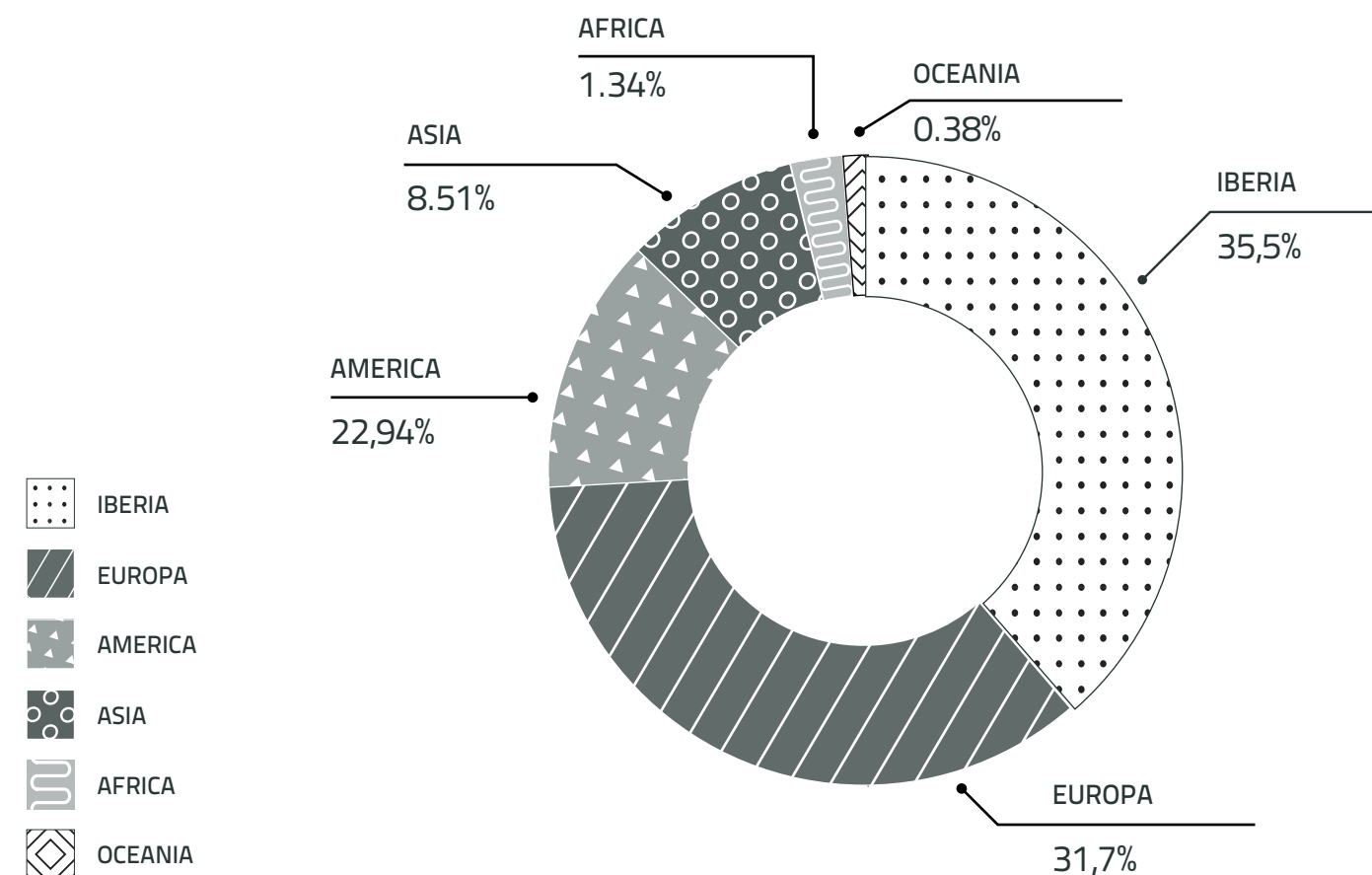
### OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE COMPAÑÍA

La compañía está inmersa en el ciclo estratégico 2017-2020, donde nos marcábamos el objetivo de crecer un 35,8%, desde los 212,6M€ de partida a cierre de 2016 hasta los 288,7M€ en el 2020.

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 en cada uno de los negocios y gamas de productos que comercializamos. Así mismo, hacemos una apuesta clara por el servicio al cliente, mejorando los servicios que aportamos a nuestros clientes, lo cual consideramos será vital para conseguir los objetivos marcados tanto en el canal de venta directa como en el de distribución.

### MERCADOS EN LOS QUE OPERA

A cierre de 2019 ONNERA GROUP opera en los cinco continentes con el siguiente desglose de ventas.



## 1.2. GESTIÓN DE ASPECTOS NO FINANCIEROS

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

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.

La reflexión estratégica sigue un ciclo anual en el que, basándose en los retos estratégicos marcados, anualmente se realiza un análisis de contexto y 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.

Como principales acciones puestas en marcha en el 2019, destacar el lanzamiento de la nueva generación de lavavajillas de cinta donde conseguimos reducir en más de un 50% el consumo de agua y energía y el lanzamiento de las lavadoras y secadoras profesionales de 8 y 10 kg. Destacar también el trabajo que se está realizando en el proyecto "Cliente Digital", donde buscamos la mejora del servicio al cliente basándonos en la digitalización, proyecto centrado en la estrategia Industria 4.0 y lanzado en 2018.

Por otra parte, en cuanto a las plantas exteriores, destacar la buena marcha de las ampliaciones de las plantas de Polonia y México, las cuales nos permitirán absorber el incremento de ventas previsto y la introducción de nuevas líneas de producto. Como nota negativa, no hemos podido comenzar la ampliación de la planta de Barcelona, la cual ha tenido que ser retrasada al 2020.

### GESTIÓN DE RIESGOS NO FINANCIEROS

En la revisión de la reflexión estratégica realizada para 2019, se mantienen vigentes los riesgos y oportunidades que se identificaron en 2018.

#### Riesgos identificados en Análisis Contexto:

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

**1.2** - Acciones derivadas de la "guerra comercial" a nivel mundial, que pudiera derivar en barreras arancelarias para diferentes países.

**1.3** - 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:

**2.1** - 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.

**2.2** - 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.

**2.3** - Posibilitar acuerdos con escuelas de hostelería, tanto a nivel nacional como internacional, lo cual nos posibilitaría hacer conocer 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.

**1.1** - En el proyecto de "Cliente Digital" se abordará este riesgo y se propondrán diferentes alternativas y modelos para ONNERA GROUP.

**1.2** - El arancel impuesto por USA al frío comercial importado desde China, a día de hoy, está favoreciendo el incremento de la demanda de producto fabricado en México.

**a)** 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.

**b)** Consideramos que la fabricación local de producto Horeca, no es suficiente para abastecer al mercado de 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 estabilizarían y seguirán una senda ascendente, apoyados en el desarrollo de nuevos productos y la mejora del servicio a nuestros distribuidores.

**2.2** - Hemos lanzado el proyecto "Cliente Digital" como ya hemos detallado anteriormente.

**2.3** - 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.

**2.4** - En el 2019 ONNERA GROUP ha firmado un acuerdo con el Basque Culinary Center por el que 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.





A group of five people are standing in a grassy field at dusk. On the left, a woman with her arms crossed looks towards the right. In the center, a woman with long blonde hair stands with her back to the camera. To her right, a man in a striped shirt is partially visible. On the far right, two women are engaged in conversation. The background features a range of mountains under a twilight sky. The entire image has a blue-tinted overlay.

02. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

EL DESARROLLO Y LA  
IMPLICACIÓN DE LAS  
PERSONAS EN ONNERA  
GROUP SON UNOS DE LOS  
EJES FUNDAMENTALES DE  
GESTIÓN



El desarrollo y la implicación de las personas en Onnera Group son unos de los ejes fundamentales de gestión, sobre los que pivotan la gestión diaria y estratégica del negocio.

Nuestra Misión en Onnera Group está claramente orientada a las personas:

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

**NUESTROS VALORES TAMBIÉN TIENEN UN ENFOQUE CLARAMENTE ORIENTADO AL ACTIVO MÁS IMPORTANTE DE NUESTRA ORGANIZACIÓN, LAS PERSONAS.**

Estos valores recogen las competencias primordiales que buscamos captar en las personas que acceden a nuestra organización y que queremos desarrollar para todos aquellos que ya formamos parte de Onnera Group:

#### INTEGRIDAD

**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

**Nos Comprometemos con el esfuerzo** para alcanzar los resultados, con el trabajo bien hecho y con cumplir y hacer cumplir la palabra dada.

#### UN EQUIPO GLOBAL

**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

**Actuamos con Iniciativa y con actitud proactiva** para aportar soluciones al cliente de forma ágil, para buscar constantemente maneras mejores de hacer y para construir una empresa cada vez más fuerte.



## CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL &gt;

## 2.1. EMPLEO

En los datos de empleo de **Onnera Group** mostramos los datos del personal contratado a 31 de diciembre de 2019 y la misma información un año antes, a 31 de diciembre de 2018, de forma que queda patente que ha habido una evolución de 1.802 a 2.018 personas, lo que supone un incremento de 216 trabajadores, de este total el 69% de los nuevos contratados han sido hombres.

A pesar de este incremento, no se considera que haya habido una gran rotación durante todo el año 2019 (el incremento de contrataciones se ha focalizado en la primera parte del año, con una media anual de 2.138 contratos), motivo por el cual se vuelven a presentar los datos globales a fecha 31 de diciembre.

Nº EMPLEADOS POR SEXO	2019	2018
Hombre	1.521	1.372
Mujer	497	430

En cuanto a la modalidad contractual, el incremento de contratos indefinidos y temporales está muy igualado, 111 incrementos en indefinidos y 102 en los temporales.

Nº EMPLEADOS POR CONTRATO	2019	2018
Contrato indefinido	1.551	1.440
Contrato temporal	424	322
Contrato a tiempo parcial	43	40

Y en lo relativo a las edades sólo disminuye en 9 el rango de edad de más de 55 años, el resto de rangos distribuyen un in-

cremento de 225 personas (28% entre 46 y 55 años, 39% entre 36 y 45 años y 33% entre 20 y 35 años).

Nº EMPLEADOS POR EDAD	2019	2018
Rango edad ENTRE 20 Y 35 AÑOS	735	661
Rango edad ENTRE 36 Y 45 AÑOS	707	619
Rango edad ENTRE 46 Y 55 AÑOS	489	426
Rango edad MÁS DE 55 AÑOS	87	96

En cuanto a la distribución por países, los incrementos más significativos se encuentran en España con 95 personas más, en México con 43 personas más y en Polonia con 68 contrata-

ciones más en diciembre de 2019 en comparación con diciembre del 2018.

TOTAL Empleados por país	PAIS	Nº EMPLEADOS 2019	Nº EMPLEADOS 2018
	ESPAÑA	1.282	1.187
MEXICO	475	432	
POLONIA	134	66	
FRANCIA	56	56	
REPÚBLICA CHECA	5	5	
DOMINICANA	10	7	
CHINA	10	8	
PORTUGAL	4	4	
COLOMBIA	15	15	
USA	21	16	
TURQUIA	6	6	

LAS DISTRIBUCIONES POR CATEGORÍAS, GÉNERO Y EDAD EN EL AÑO 2019 SE MUESTRAN A CONTINUACIÓN:

Nº EMPLEADOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL (*)					
Nº TOTAL HOMBRES	2019	2018	Nº TOTAL MUJERES	2019	2018
Operarios	1.054	938	Operarios	273	224
Técnicos	270	243	Técnicos	148	133
Mandos intermedios	161	152	Mandos intermedios	73	68
Directivos	34	39	Directivos	5	5

(\*) Tienen consideración de directivos el comité de dirección de Onnera Group y la primera línea de dirección del resto de entidades jurídicas.

## CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL &gt; 2.1 EMPLEO

LAS DISTRIBUCIONES POR CATEGORÍAS, GÉNERO Y EDAD EN EL AÑO 2019 SE MUESTRAN A CONTINUACIÓN:

N° DE CONTRATOS POR GÉNERO						
	Contrato indefinido		Contrato temporal		Tiempo parcial	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
2019	1.189	366	318	102	16	27
2018	1.126	314	234	88	12	28

N° DE CONTRATOS POR EDAD												
	Contrato indefinido				Contrato temporal				Tiempo parcial			
	Rango edad entre 20 y 35 años	Rango edad entre 36 y 45 años	Rango edad entre 46 y 55 años	Rango edad más de 55 años	Rango edad entre 20 y 35 años	Rango edad entre 36 y 45 años	Rango edad entre 46 y 55 años	Rango edad más de 55 años	Rango edad entre 20 y 35 años	Rango edad entre 36 y 45 años	Rango edad entre 46 y 55 años	Rango edad más de 55 años
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

N° DE CONTRATOS POR CATEGORIA PROFESIONAL												
	Contrato indefinido				Contrato temporal				Tiempo parcial			
	Operarios	Técnicos	Mandos interm.	Directivos	Operarios	Técnicos	Mandos interm.	Directivos	Operarios	Técnicos	Mandos interm.	Directivos
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

LA EVOLUCIÓN DE LOS DESPIDOS EJECUTADOS EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS QUEDA REFLEJADA A CONTINUACIÓN:

N° DE DESPIDOS										
	Género		Edad				Categoría profesional			
	Hombres	Mujeres	Rango edad entre 20 y 35 años	Rango edad entre 36 y 45 años	Rango edad entre 46 y 55 años	Rango edad más de 55 años	Operarios	Técnicos	Mandos interm.	Directivos
2019	49	21	33	30	7	0	37	15	18	0
2018	38	7	19	21	3	2	24	11	7	3

## CONSEJEROS

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

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

Los datos sobre sus perfiles se muestran a continuación:

CLASIFICACIÓN POR EDAD		
Rangos	N°	Proporción
Rango edad ENTRE 20 Y 35 AÑOS	0	-
Rango edad ENTRE 36 Y 45 AÑOS	8	89%
Rango edad ENTRE 46 Y 55 AÑOS	1	11%
Rango edad MÁS DE 55 AÑOS	0	-
Edad media	43	

CLASIFICACIÓN POR SEXO		
	HOMBRES	MUJERES
	7	2

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

REMUNERACIÓN MEDIA CONSEJEROS		
Años	HOMBRES	MUJERES
2019	36.990 €	35.309 €
2018	33.156€	33.316€



## 2.2. 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 enraizadas y a las necesidades y capacidades de las plantas productivas, funciona autónomamente. Sí 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, comunicada e implantada en 2017 y que se basa en los siguientes criterios:

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

Nuestro reglamento interno cooperativo recoge de forma genérica las medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación de la vida personal y laboral, medidas que se desarrollan con detalle en la normativas y procedimientos internos correspondientes sobre permisos, excedencias, reducciones de jornadas, horarios especiales... de forma que nuestros socios puedan atender a las necesidades de conciliación familiar. Para los contratados se les aplica las regulaciones que están recogidas en el convenio siderometalúrgico de Guipúzcoa en el caso de que trabajen en la planta de Oñati y del convenio correspondiente en el resto del país.



LOS DATOS DE LA BRECHA SALARIAL COMPARATIVOS 2018 Y 2019 SE PRESENTAN EN EL SIGUIENTE CUADRO:

BRECHA SALARIAL	TOTAL 2019*	TOTAL 2018
Remuneración media de las mujeres (a)	20.122 €	25.579,42 €
Remuneración media de las hombres (b)	24.419 €	29.226,93 €
Calculo: a/ b	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 BRECHA SALARIAL POR PAÍSES ES LA SIGUIENTE:

BRECHA SALARIAL POR PAISES 2019	ESPAÑA	POLONIA	MEJICO	FRANCIA	USA	OTROS (Turquía, China, Rep. Checa, Portugal, Colombia y Rep. Dominicana)
Remuneración media de las mujeres (a)	26.244 €	15.173 €	9.613 €	35.043 €	38.557 €	13.344 €
Remuneración media de las hombres (b)	28.018 €	20.071 €	10.740 €	41.490 €	59.609 €	16.367 €
Calculo: a/ b	0,94	0,76	0,90	0,84	0,65	0,82

EN 2018 LA BRECHA SALARIAL POR PAÍSES FUE LA SIGUIENTE:

BRECHA SALARIAL POR PAISES 2018	ESPAÑA	POLONIA	MEJICO	FRANCIA	USA	OTROS (Turquía, China, Rep. Checa, Portugal, Colombia y Rep. Dominicana)
Remuneración media de las mujeres (a)	25.053 €	15.910 €	6.414 €	33.004 €	37.819 €	16.493 €
Remuneración media de las hombres (b)	27.181 €	20.162 €	7.512 €	44.231 €	52.653 €	25.235 €
Calculo: a/ b	0,92	0,79	0,85	0,75	0,72	0,65

## CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL &gt; 2.2 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Y LA INFORMACIÓN DE LA REMUNERACIÓN MEDIA POR CATEGORÍAS Y EDADES EN 2019 SE MUESTRA A CONTINUACIÓN:

	N° DE CONTRATOS POR GÉNERO					
	Contrato indefinido		Contrato temporal		Tiempo parcial	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
2019	1.189	366	318	102	16	27
2018	1.126	314	234	88	12	28

Y LA INFORMACIÓN DE LA REMUNERACIÓN MEDIA POR CATEGORÍAS Y EDADES EN 2019 SE MUESTRA A CONTINUACIÓN:

REMUNERACIÓN MEDIA 2019 por clasificación profesional							
	ESPAÑA	POLONIA	MEJICO	FRANCIA	USA	OTROS (Turquía, China, Rep. Checa, Portugal, Colombia y Rep. Dominicana)	Total (Grupo)
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 €

(\*) dato no incluido por confidencialidad (1 persona)

REMUNERACIÓN MEDIA 2019 por edad							
	ESPAÑA	POLONIA	MEJICO	FRANCIA	USA	OTROS (Turquía, China, Rep. Checa, Portugal y Rep. Dominicana)	Total (Grupo)
Rango edad entre 20 y 35 años	23.411,53 €	18.364,75 €	10.172,05 €	21.894,49 €	35.012,42 €	15.989,52 €	17.324,39 €
Rango edad entre 36 y 45 años	28.428,57 €	20.715,90 €	12.135,21 €	42.616,81 €	36.631,48 €	18.473,84 €	25.748,33 €
Rango edad entre 46 y 55 años	28.142,34 €	17.541,68 €	23.072,34 €	35.398,95 €	55.115,93 €	19.159,97 €	27.738,50 €
Rango edad más de 55 años	32.025,34 €	9.310,20 €	6.187,42 €	56.746,95 €	44.083,86 €	-	30.544,53 €

La información de las remuneraciones medias no es comparable con la del año 2018 porque se ha cambiado el criterio de

información para adaptarlo a los requerimientos de la ley. Se anexa el cuadro referente al año 2018:

REMUNERACIÓN MEDIA 2018	ESPAÑA	POLONIA	MEJICO	FRANCIA	USA	OTROS (Turquía, China, Rep. Checa, Portugal, Colombia y Rep. Dominicana)	
Hombres	Operarios	23.357 €	22.651 €	5.428 €	29.702 €	28.544 €	4.044 €
	Técnicos	27.916 €	17.725 €	10.713 €	44.879 €	33.607 €	17.228 €
	Mandos intermedios	42.995 €	22.786 €	10.715 €	76.049 €	57.205 €	26.094 €
	Directivos	70.338 €	38.159 €	63.928 €	113.973 €	89.738 €	44.779 €
Mujeres	Operarios	23.853 €	14.971 €	4.016 €	25.761 €	35.810 €	4.044 €
	Técnicos	25.711 €	13.875 €	-	35.207 €	-	12.695 €
	Mandos intermedios	34.470 €	23.924 €	10.739 €	44.000 €	43.843 €	21.244 €
	Directivos	53.478 €	46.548 €	80.773 €	-	-	-
Hombres	Rango edad entre 20 y 35 años	23.326 €	19.489 €	6.194 €	29.664 €	33.950 €	20.676 €
	Rango edad entre 36 y 45 años	27.792 €	21.529 €	9.916 €	55.731 €	73.782 €	22.000 €
	Rango edad entre 46 y 55 años	28.403 €	20.898 €	13.203 €	43.046 €	87.336 €	31.471 €
	Rango edad más de 55 años	34.682 €	9.785 €	10.249 €	52.849 €	61.135 €	62.905 €
Mujeres	Rango edad entre 20 y 35 años	23.946 €	14.014 €	6.689 €	5.458 €	34.561 €	14.939 €
	Rango edad entre 36 y 45 años	26.665 €	20.689 €	8.071 €	34.248 €	-	16.014 €
	Rango edad entre 46 y 55 años	25.807 €	-	4.668 €	43.700 €	41.078 €	19.493 €
	Rango edad más de 55 años	27.705 €	14.971 €	473 €	53.800 €	-	-

Y LA REMUNERACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR GÉNERO ES LA SIGUIENTE:

REMUNERACIÓN MEDIA DE DIRECTIVOS (GRUPO)	
Hombres	Mujeres
63.741,97 €	41.121,98 €

## 2.3. SALUD Y SEGURIDAD

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.

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

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

Fagor industrial S. Coop. siguiendo el modelo GARATUZ de Osarten, para el Desarrollo de la Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo, ha analizado las actividades para desarrollar un entorno que promueva la vida saludable de las personas y ha empezado a realizar actividades como:

- Introducción de productos saludables en las máquinas expendedoras (barritas, dulces integrales, zumos...)
- Reparto de fruta de temporada gratuitamente cada 15 días en todos los departamentos
- Reparto de cestas de verduras semanalmente
- Sesiones de yoga gratuitas semanales para todo aquel que quiera participar
- Grupos de trabajadores para correr
- Acuerdo de colaboración con Orbea para impulsar la utilización de la bicicleta eléctrica
- Impartición de sesiones formativas sobre alimentación saludable
- Salidas colectivas de carácter lúdico-deportivo

En los datos a reportar se incluyen las horas de absentismo por accidente y enfermedad y no hay datos relativos a enfermedad profesional al no tener casos detectados con esta categoría.

LAS HORAS DE ABSENTISMO, POR ACCIDENTE Y ENFERMEDAD, TOTALES EN LAS PLANTAS FABRILES (FAGOR INDUSTRIAL, ONNERA POLAND, ONNERA MEXICO, ONNERA LAUNDRY, ONNERA CONTRACT, DANUBE, Y EFFICOLD) SE REFLEJAN EN EL SIGUIENTE CUADRO:

REMUNERACIÓN MEDIA 2019 por edad		
Horas de absentismo POR ACCIDENTE Y ENFERMEDAD	2018	2019
TOTAL	120.639	129.362
Mujeres	27.044	30.824
Hombres	93.595	98.538

LAS DATOS E INDICADORES SOBRE ACCIDENTE QUE SE APORTAN CORRESPONDEN TAMBIÉN A LAS PLANTAS FABRILES DE ONNERA GROUP: FAGOR INDUSTRIAL, ONNERA POLAND, ONNERA MÉXICO, ONNERA LAUNDRY, ONNERA CONTRACT, DANUBE, Y EFFICOLD.

NÚMERO DE ACCIDENTES CON BAJA		
TOTAL	2018	2019
TOTAL	142	96
Mujeres	25	15
Hombres	117	81

DATOS 2019	Índice de frecuencia de accidentes: n° accidentes x 1.000.000 / N° horas totales trabajadas			Índice de gravedad de accidentes: n° jornadas perdidas x 1.000 / N° horas totales trabajadas		
	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres
Fagor industrial	41,90	11,64	30,26	1,36	0,30	1,06
Onnera mexico	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
Datos 2018	Índice de frecuencia de accidentes: N° accidentes x 1.000.000 / n° horas totales trabajadas			Índice de gravedad de accidentes: N° jornadas perdidas x 1.000 / n° horas totales trabajadas		
	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres
Fagor industrial	42,02	12,36	29,66	0,61	0,12	0,49
Onnera mexico	23,67	10,15	13,53	0,65		
Onnera laundry	135,10		135,10	10,86		10,86
Danube	67,71		67,71	0,29		0,29
Onnera contract	100,62		100,62	4,54		4,54
Efficold	50,5	6,06	44,44	0,9	0,1	0,8



## 2.4. RELACIONES SOCIALES

LA REPRESENTACIÓN Y GESTIÓN DE LA COOPERATIVA SE FOCALIZA EN LOS ÓRGANOS SOCIALES:

### La Asamblea General:

Es el órgano social constituido por los socios para deliberar y tomar acuerdos en las materias de su competencia.

### El Consejo Rector:

Es el órgano colegiado al que corresponde, en exclusiva, la gestión y representación de la Cooperativa, ejerciendo además todas las facultades que no están expresamente reservadas por la ley, los estatutos u otros órganos sociales.

### La Comisión de Vigilancia:

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.

### El Consejo Social:

Se define como el órgano de participación permanente de la comunidad de trabajo en la administración de la Cooperativa. Tiene la naturaleza de representar a los socios trabajadores, siendo el portavoz de sus aspiraciones.

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

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

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

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

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 EN ESPAÑA:

PORCENTAJE DE EMPLEADOS CUBIERTOS POR CONVENIO COLECTIVO ESPAÑA 2019	
Total empleados cubiertos por convenio colectivo (a)	864
Total empleados (b)	1.282
Calculo: a/ b	67,39%

LA DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS CUBIERTOS POR CONVENIO COLECTIVO O POR NORMATIVAS LABORALES EQUIVALENTES EN LOS DIFERENTES PAÍSES ES LA SIGUIENTE:

PORCENTAJE DE EMPLEADOS CUBIERTOS POR CONVENIO COLECTIVO O NORMATIVA SIMILAR 2019						
	ESPAÑA	POLONIA	MEJICO	FRANCIA	USA	OTROS (Turquía, China, Rep. Checa, Portugal, Colombia y Rep. Dominicana)
Total empleados cubiertos por convenio colectivo (a)	864	0	327	56	21	19
Total empleados (b)	1.282	0	475	56	21	29
Calculo: a/ b	67%	0%	69%	100%	100%	66%

## 2.5. FORMACIÓN

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

Las líneas generales más importantes de formación se dirigen al ámbito de la seguridad y salud laboral, ya que es un tema primordial orientado a cuidar y proteger a nuestros trabajadores. Como ejemplo, en la planta de Oñati, atendiendo a los requerimientos formativos en materia de prevención recogidos en el convenio colectivo del sector, se está ejecutando un plan formativo que finaliza en 2020, que despliega las formaciones generales y específicas para todos los oficios que se han detectado en nuestra organización y dirigido a todo el colectivo, tanto contratados, como socios de la cooperativa.

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.

La evolución de la formación en Onnera Group ha sido muy positiva en 2019, hecho que queda patente al comparar el número de horas totales de formación, que ha aumentado en más de 2.000 horas.

En cuanto al proceso de selección en Onnera Group contamos con un procedimiento de grupo que se definió en el año 2014 y que se trasladó a todas las entidades del grupo con le objetivo de facilitar una herramienta de gestión común para los procesos de selección.

NÚMERO DE HORAS DE FORMACIÓN	2018	2019
Operarios	4.297	6.385
Técnicos	3.591	4.239
Mandos intermedios	2.326	3.913
Directivos	600	533

## 2.6. ACCESIBILIDAD

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

En estos momentos estamos 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 se inaugurará a mediados del año 2021 y que será un referente en el grupo en cuanto a digitalización, innovación y accesibilidad.

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

Los datos de empleados con discapacidad en el grupo son los siguientes:

EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD	2018	2019
Total empleados con discapacidad (a)	25	22
Total empleados (b)	1.802	2.018
Calculo: a/ b	1,37%	1,09%
Directivos	600	533

## 2.7. IGUALDAD

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 igualdad básica de los/as socios/as trabajadores, concretada en dos principios:

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

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

Partiendo de estos principios básicos en Onnera Group queremos seguir trabajando en la igualdad y establecer las condiciones adecuadas que la garanticen a todos los niveles de la organización.

Para ello queremos definir políticas y planes de acción tanto a nivel cooperativo como a nivel de Onnera Group que aseguren la igualdad de oportunidades y actúen contra todo tipo de discriminación. En Fagor Industrial y en Efficold tenemos definido un plan de igualdad en el que vamos a seguir trabajando para dotarle de más entidad, de hecho, durante el año 2019 hemos contado con la colaboración de la Diputación Foral de Gipúzcoa para hacer un diagnóstico de igualdad en profundidad. Derivado de este diagnóstico implementaremos durante el año 2020 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.



An aerial photograph of a mountain valley. The landscape is a mix of dense evergreen forests and open fields. A small village with several buildings is visible in the lower-left quadrant. A river winds through the valley on the right side. The overall tone is dark and monochromatic, with a blue-grey color palette.

03. MEDIO AMBIENTE

ONNERA GROUP  
ES UN GRUPO  
COMPROMETIDO CON  
EL MEDIO AMBIENTE



### 3.1. GESTIÓN AMBIENTAL

Onnera Group es un grupo comprometido con el medio ambiente y es por ello que desde el año 2006 aplica un Sistema de Gestión Ambiental (SGA) según la Norma ISO 14001 en la planta matriz de Fagor Industrial en Oñati y desde 2013 en la planta de Efficold en Lucena. Actualmente, la planta de Onnera Laundry Barcelona está inmersa en el proceso de dicha certificación y se espera obtenerla en mayo 2020. El resto de las filiales, aun no estando certificadas, van aplicando en la medida de lo posible los criterios definidos en la planta matriz.

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 medio ambiente, calidad y seguridad y Salud Laboral.

Efficold también dispone de una política conjunta para los sistemas de calidad y medio ambiente.

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

- Utilizar procesos, buenas prácticas, materiales o productos que eviten, reduzcan o controlen la contaminación y los riesgos, lo que puede incluir el reciclado, el tratamiento, la mejora de procesos, los mecanismos de control, el uso eficiente de los recursos y la sustitución de materiales
- Potenciar el consumo racional de la energía y recursos naturales
- Reducir progresivamente la utilización y generación de sustancias contaminantes o peligrosas tanto para el medio ambiente como para las personas.
- Introducir criterios ambientales y de seguridad laboral en el diseño de nuestros productos.

Anualmente se realiza un análisis de contexto definiendo los riesgos y oportunidades medioambientales y junto con ello 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 medioambiente.

Los aspectos significativos de Fagor Industrial sobre los que se ha estado trabajando en 2019 han sido los consumos de gas natural, energía eléctrica y agua, junto con la generación de chatarras de hierro y galvanizado.

**En 2019 se han realizado varias inversiones relevantes para mejorar el desempeño medioambiental:**

- Completar la renovación del tejado de la planta de Fagor Industrial que se comenzó en 2018. En 2019 se ha cambiado la otra mitad del tejado de la planta de Santxolopetegi, mejorando el aislamiento de la nave y permitiendo que entre mayor cantidad de luz del exterior. Esta mejora influye directamente en el consumo de electricidad y de gas natural.
- Onnera Laundry Barcelona ha realizado las siguientes inversiones:
  - Instalación de 220 paneles fotovoltaicos ahorro previsto de emisión CO2: 27.356kg/año
  - Se han instalado 4 cargadores para vehículos eléctricos para empleados, flota SAT y visitas
- Onnera Mexico ha cambiado la luminaria del todo el área de montaje pasando de lámparas de vapor de sodio y aditivo metálico de 400 vatios a lámparas LED de 120 vatios de consumo por lámpara. Se prevé reducir en un 70% el consumo eléctrico de esta luminaria.

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

Se puede constatar que los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales han aumentado considerablemente en 2019 respecto al año anterior, sobre todo por haber mejorado la gestión de residuos y también por haber empezado el proceso de certificación del ISO 14001 en la planta de Onnera Laundry Barcelona.

Durante 2019 Onnera Group no ha recibido ninguna multa por incumplimiento ambiental.

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

Gastos Directos Imputados al SGA	2018 Importe en €	2019 Importe en €
Certificación ISO 14001	1.872	8.749
Consejero de seguridad	850	1.810
Asesoría requisitos ambientales	1.480	7.319
Desratización, desinfección + descontaminación	1.450	3.760
Gestión de residuos inertes (papel/cartón, madera, plástico, basura)	31.150	77.840
Gestión de residuos peligrosos	5.290	11.596
Analíticas agua (control de vertidos)	585	6.704
<b>TOTAL</b>	<b>42.677</b>	<b>117.782</b>

### 3.2. CONTAMINACIÓN

En lo referente a emisiones, en Onnera Group, Fagor Industrial es la única planta que tiene focos de emisión, 2 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 2 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. La siguiente revisión está planificada para el año 2022.

En cuanto a ruido, los niveles sonoros producidos por nuestras instalaciones no superan los niveles legales establecidos.

### 3.3. ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS

Dentro de su sistema de gestión medioambiental, tanto Fagor Industrial como Efficold tienen definido un procedimiento de gestión de residuos en el que se detalla la sistemática para identificar, clasificar, almacenar y realizar la cesión (gestor autorizado-recuperador) de residuos generados.

En el resto de las filiales fabriles también se hace una segregación de residuos, aunque no tan minuciosa como en estas dos.

Estos son los residuos más significativos que se han generado en 2019 a nivel de grupo:

RESIDUOS INERTES/NO PELIGROSOS/URBANOS	TOTAL 2018	TOTAL 2019
Chatarra: hierro+ galv (tn)	2.619	2.706
Chatarra: inoxidable (tn)	1.610	2.110
Madera (tn)	547	647
Residuos urbanos (tn)	406	88
Cartón / papel (tn)	273	328
Plástico (tn)	49	37
Total de residuos inertes	5.504	5.916

Ha mejorado la gestión de residuos respecto a 2018, porque aun habiendo subido ligeramente la cantidad total, el aumento del nivel de fabricación en este periodo ha sido de un 12%.

La reducción drástica de residuos urbanos se debe a que en la planta de Efficold se ha cambiado de gestor y ha mejorado la clasificación y la gestión de los residuos.

RESIDUOS PELIGROSOS	TOTAL 2018	TOTAL 2019
Material contaminado (kg)	13.860	8.485
Envase plástico contaminado (kg)	11.101	4.685
Disolvente org.No halogenado (kg)	2.953	2.990
Polvo metálico (kg)	2.778	5.452
Envase metal contaminado (kg)	1.386	2.804
Aerosoles (kg)	1.131	1.562
Total residuos peligrosos	33.209	25.978

La reducción de envases de plástico contaminado también se debe al cambio de gestor de residuos realizado en Efficold. Algunos de los envases han pasado a ser retornables

Dada la actividad desarrollada, no se realizan acciones para combatir el desperdicio de los alimentos.

Respecto a la seguridad ambiental, Fagor Industrial y Efficold 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.

### 3.4. USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

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

El 72% del agua que se ha utilizado en las líneas de montaje es agua recirculada:

Total agua consumida producción (m³)	30.991	2.706	72% recirculación
Total agua de red que ha entrado en producción (m³)	8.711	2.110	
Total de residuos inertes	5.504	5.916	

	2018	2019
Consumo agua en m³ en Fagor Industrial	25.013	25.181
Consumo total agua en m³ de Onnera Group	40.388	49.235

sido prácticamente el mismo que en 2018, pero hay que tener en cuenta que la fabricación de lavadoras y lavavajillas ha aumentado en un 8%.

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. Estos son los consumos totales del grupo en toneladas:

	Consumo en Tn 2018	Consumo en Tn 2019
Inoxidable	7.570	7.773
Galvanizado	2.736	4.743
Hierro	1.158	297
Madera	923	3.077
Cartón	591	477

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.

El incremento del consumo de madera se debe a un problema de estimación de consumo en el año 2018 en la planta de Efficold.

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

	2018	2019
Electricidad (Kwh)	11.702.730	11.923.496
Gas natural (Kwh)	3.449.835	3.703.539
Propano (litro)	119.492	127.199

Las inversiones en placas fotovoltaicas, luminaria y tejado que se han realizado, han amortiguado el incremento de consumo energético, sobre todo en electricidad.

### 3.5. CAMBIO CLIMÁTICO

Los gases de efecto invernadero emitidos por Onnera Group se reflejan en la siguiente tabla:

	Emisiones 2018 Kg CO2e*	Emisiones 2019 Kg CO2e**
Alcance 1: Emisiones directas	868.879	864.055
Alcance 2: Emisiones indirectas por energía	5.032.174	4.888.927
Alcance 3: Otras emisiones indirectas	-	-

\*Factores de emisión utilizados en 2018: DEFRA-2018 y MAPAMA (Abril 2018-Versión 10)

\*\*Factores de emisión utilizados en 2019: DEFRA-2019 y MAPAMA (Abril 2019 – Versión 12)

### 3.6. PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

La actividad de Onnera Group no implica afecciones a la biodiversidad ni impactos en áreas protegidas.

Para el cálculo se han tenido en cuenta:

- Alcance 1: consumo de gas natural y LPG
- Alcance 2: consumo eléctrico
- Alcance 3: no hemos podido calcular las emisiones atribuibles a los productos y servicios adquiridos

En el punto 3.1 se han expuesto las inversiones realizadas en el último tiempo con el fin de reducir el consumo energético y en consecuencia las emisiones de CO2 a la atmósfera, tales como cambio de luminaria, renovación del tejado e instalación de placas fotovoltaicas.

Onnera Group por el momento no tiene establecido ningún objetivo de reducción de GEIs, pero durante el 2020 se va a realizar una reflexión estratégica y se prevé establecer un Plan Estratégico de Sostenibilidad.







04. SOCIEDAD

LOS RETOS DE  
NUESTRA SOCIEDAD  
TAMBIÉN SON  
NUESTROS RETOS



## 4.1. COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

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 Mondragón 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:



### 4.1.1. INFLUENCIA EN EL DESARROLLO COMUNITARIO

En los valores cooperativos del Grupo Mondragón se puede ver que la transformación social es parte de nuestra forma de ser y a la vez nuestro objetivo. Ayudar a los proyectos emprendedores y a los agentes sociales es una de las formas en las que ayudamos en el desarrollo.

En cuanto a la aportación económica, desarrollamos nuestro compromiso con la comunidad mediante el Grupo Fagor, aplicando la siguiente norma en todas las cooperativas:

*“Norma 1/2018, criterios para aplicar la contribución obligatoria para la educación y promoción cooperativa y a otros fines de interés público”*

Aplicando estos criterios, se realiza el reparto de la Contribución Obligatoria para Fines de Interés Público (COFIP), con el fin de contribuir a los proyectos que fomentan la transformación social.

El reparto del COFIP de 2019 se realizó de esta forma:

Promoción Educativa	
Educación Cooperativa	509.909 €
Desarrollo Social y Cooperativo	
Plataforma de innovación social/Gizabidea	509.909€
Normalización del Euskera	407.927€
Colaboración con países en vías de desarrollo/ Mundukide	244.756€
Intercooperación y Desarrollo Cooperativo	163.201€
<b>Total asignado en el periodo 2019</b>	<b>1.835.702 €</b>

Este es el importe total repartido por el Grupo Fagor, para ello, cada cooperativa del grupo ha realizado su propia aportación.

En el caso de Fagor Industrial, esta ha sido la aportación realizada:

Cooperativa	Porcentaje	€
Fagor Industrial	%12,1	220.284€

Además, Fagor Industrial dispone de 19.748€ para otros proyectos de transformación social, y estos han sido los proyectos en los que ha colaborado nuestra cooperativa durante 2019:

#### PROYECTOS DE TRANSFORMACIÓN SOCIAL DE FAGOR INDUSTRIAL

El Consejo Rector de Onnera Group, respondiendo a nuestro Proyecto Socio-empresarial compartido, asume el compromiso de impulsar los principios básicos cooperativos que son el núcleo de nuestro modelo de gestión.

Dentro del principio de Transformación social, se enfoca el esfuerzo en desarrollar diferentes proyectos que a su vez ayudan a trabajar los valores que conllevan dicha transformación.

En este marco, durante el año 2019 se han desarrollado los siguientes proyectos:

##### Equipo sostenibilidad

Con el objetivo de reducir el consumo y reciclaje de botellas de plástico, se han repartido botellas de cristal a todos los trabajadores de la Cooperativa.

##### Bienestar físico y alimentación saludable

En el ámbito del bienestar físico, y especialmente impulsando el buen hábito de hacer deporte y mantenernos saludables, se han realizado diferentes acciones:

- Se ha llevado a cabo un proyecto con “Elkarzabal” de Oñati, para repartir cestas de verdura semanales a los trabajadores de la cooperativa compuestas de productos obtenidos en explotaciones locales, sostenibles y solidarias. Elkarzabal es una asociación impulsada por Cáritas Oñati cuya misión es la de crear puestos de trabajo ocupacionales para personas residentes en Oñati y que se encuentran en riesgo de exclusión social.
- Se siguen impartiendo clases de yoga en las instalaciones de la cooperativa.
- Se han impartido charlas en relación con la alimentación saludable y su repercusión en la salud de los trabajadores.

## COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE &gt; INFLUENCIA EN EL DESARROLLO COMUNITARIO&gt;

**Distribución comunitaria**

Esta es la única parte del COFIP que gestiona Fagor Industrial como cooperativa individual.

Existe un equipo mixto, compuesto por el personal del Consejo Rector y del Consejo Social, que trabaja a nivel de Transformación Social, analizando y concediendo ayudas a diferentes proyectos y solicitudes que llegan a Fagor Industrial.

El criterio de valoración para aceptar o descartar proyectos se rige según la siguiente ponderación de ayuda y se valoran de manera positiva aquellos proyectos cercanos a Oñati y aquellos en los que algún trabajador esté involucrado:

- Educación: 40%
- Necesidades sociales: 30%
- Deporte: 15%
- Cultura: 10%
- Fiestas: 5%

Durante el 2019 se ha dispuesto de un fondo de 19.748,00 € para llevar a cabo los siguientes proyectos:

- **Educación:**
  - Segundo año del acuerdo firmado con el ayuntamiento de Oñati para tres años para el proyecto pedagógico-deportivo Multikirola de Oñati para fomentar pedagógicamente la práctica del deporte a niñ@s entre 6 y 16 años de edad
- **Necesidades sociales:**
  - Ayuda concedida a la asociación Hermansoloña para apoyar el proyecto de Campamentos Saharauis.
  - Ayuda concedida a la ONG Hotz Oñati.
  - Ayuda concedida al grupo de misiones de la Parroquia de Oñati para apoyar un proyecto en Guinea Conakry.
- **Deporte:**
  - Ayuda concedida a la carrera de orientación Oñati Raid.
  - Ayuda concedida al equipo de rugby de Arrasate.
  - Ayuda al club de pelota de Oñati.
  - Ayuda concedida a la carrera de Duetlon de Oñati.
- **Fiestas:**
  - Ayuda económica para la exposición de agricultura y ganado en las fiestas locales de Oñati.
  - Ayuda económica para la celebración de las fiestas locales del barrio de Magdalena, barrio de la sede social de nuestra cooperativa.

A continuación, se realiza un resumen de los proyectos que se han realizado desde el Grupo Fagor.

**Promoción Educativa**

Fundación Gizabidea: 509.909€

La Fundación Gizabidea fue creada hace más de 40 años por las cooperativas del Grupo Fagor y por Laboral Kutxa. La misión de esta fundación es la de contribuir al desarrollo educativo del valle de Debagoiena.

Durante muchos años, la Fundación Gizabidea ha prestado especial atención al desarrollo de la Mondragon Unibertsitatea, porque considera que es el actor clave en el desarrollo del valle y su red de empresas. En los últimos años, ha querido contribuir más allá de Mondragón Unibertsitatea, teniendo como objetivo formar a las personas que van a responder de forma justa, cooperativa e innovadora a los complejos retos que tenemos como sociedad.

La Fundación Gizabidea ha apoyado mediante ayudas económicas a los siguientes proyectos:

- Nuevo edificio de la Escuela Politécnica Superior Mondragón que ofrece espacio para desarrollar los grados necesarios para responder a los retos tecnológicos de la industria
- Al nuevo centro de investigación para la digitalización que va a desarrollar HUHEZI. Este centro se va a situar en un edificio aparte y va a investigar el impacto que tiene la digitalización en las personas
- Renovación arquitectónica de la ikastola ARIZMENDI. La ikastola Arizmendi está inmersa en un proyecto de renovación arquitectónica para responder a su modelo pedagógico. La ikastola Arizmendi tiene como objetivo formar a las personas euskaldunas que van a responder de forma justa, cooperativa e innovadora a los retos de la sociedad (cambio climático, futuro del empleo,

**Desarrollo Social y Cooperativo**

Debagoiena 2030: 509.909€

Fagor ha creado una plataforma para la innovación porque cree que es imprescindible crear alianzas entre los diferentes agentes (universidades, instituciones públicas, empresas, etc.) para responder a los complejos retos que tenemos la sociedad y el territorio.

La iniciativa D2030 es una apuesta a largo plazo para Fagor.

En 2019 se ha dedicado tiempo sobre todo a la escucha de la comunidad, para hacer una primera aproximación de la percepción sobre los retos sociales y poder hacer una primera priorización de los temas y su alcance. Tras esta fase de escucha abierta, se ha decidido profundizar en los siguientes retos:

- Futuro del empleo
- Educación
- Energía
- Movilidad
- Economía Circular
- Alimentación

Partiendo de estos retos, se ha comenzado a identificar proyectos-prototipo concretos.

**Normalización del euskera: 407.927€**

La normalización del euskera es otro reto que tenemos como comunidad, y si nuestra lengua se va a normalizar, es completamente necesario que se normalice el uso del euskera en el ámbito laboral. Así lo recoge también el nuevo Plan Estratégico de Normalización del Euskera que ha definido el Gobierno Vasco. El Grupo Fagor y Fagor industrial llevamos años trabajando sobre este objetivo y anualmente se dedica un importe considerable a la financiación del plan de euskera de las cooperativas.

El Euskera Plana (plan de normalización del euskera) se aprobó en Fagor Industrial en el año 1999. El importe destinado en 2019 por Fagor Industrial al proyecto de normalización del euskera ha sido:

Concepto	Importe
Servicio de asesoría de Emun	92.481,00 €
Acciones del grupo de motivación	906,00 €
Clases de euskera	9.110,10 €
TOTAL	102.497,10 €

Además de estos conceptos ya monetizados, la empresa asume los costes que los miembros del Euskera Batzordea le dedican a dichas reuniones y acciones.

Los retos para 2019 del plan de gestión del Euskera Plana son:

- Aumentar la legitimación y comunicación del Euskera Plana
- Ampliar el trabajo realizado en los equipos
- Asignarle funciones propias al euskera
- Garantizar la comprensión del euskera

**Colaboración con países en vías de desarrollo: 244.756€**

Aparte de influir en el desarrollo y bienestar del entorno, Fagor también quiere influir en el desequilibrio del reparto de riqueza que existe entre los hemisferios norte y sur. Con este fin, hace aproximadamente 20 años se creó la Fundación Mundukide junto con otras cooperativas. Desarrolla su actividad sobre todo en Mozambique y Brasil, y lleva años fomentando el desarrollo endógeno de sus comunidades, en coherencia con la filosofía cooperativa. Se han destinado 234.756€ a Mundukide, y los restantes 10.000€ a la agrupación Garabide. Grabide trabaja con los países en vías de desarrollo que están trabajando en un proceso de recuperación de sus idiomas, intentando compartir nuestra experiencia en fomentar el euskera y aprendiendo de su experiencia.

**Intercooperación y Desarrollo Cooperativo: 163.201€**

Mediante este canal Fagor ayuda a otros proyectos del territorio vasco. Estos son proyectos a los que se han realizado aportaciones durante el ejercicio 2019:

Fundación Azaro: mesa de cooperativas	4.155€
Kilometroak	2.000€
Herri Urrats	2.000€
Nafarroa Oinez	2.000€
Goiena_Euskaraldia	1.275€
Ibilaldia	1.000€
Araba Euskaraz	1.000€
Cluster Socio-lingüístico	1.000€
Consejo	1.000€
Revista Argia	1.000€
Elhuyar	1.000€
Jalgi-Dapa	40.000€
Bizipoza	35.000€
Gureak	10.771€
Errigora	50.000€
Elkarlan	5.000€
Mondragon First Lego	5.000€



## COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE > INFLUENCIA EN EL DESARROLLO COMUNITARIO>

De todos ellos, 4 son los proyectos especialmente reseñables: Jalgi-Dapa, Bizipoza, Gureak y Errigora. Con todos ellos tenemos acuerdos de 2-3 años para conseguir unos objetivos definidos mediante nuestra ayuda.

El proyecto Jalgi-Dapa tiene como objetivo dar voz a los proyectos de creadores vascos, y se materializa en proyectos audiovisuales. Se dan a conocer diferentes trabajos de creadores vascos mediante la web y las redes sociales.

Bizipoza trata el tema de la inclusión y es una asociación creada mediante la unión de diferentes asociaciones para niños con diferentes enfermedades y discapacidades. El objetivo de Bizipoz es dar visibilidad a todos los niños y padres que hay detrás de todas esas asociaciones. Con Bizipoz se ha firmado un acuerdo para 3 años en los que se va a producir una canción para cada asociación mediante la colaboración con diferentes músicos vascos. Posteriormente, se publicará un disco y se organizarán conciertos de presentación de pueblo en pueblo.

La entidad Gureak une la inclusión y el mundo laboral. En este caso la colaboración es para 2 años y el objetivo es colaborar económicamente en la expansión del programa Pausu Berriak que tiene dicha entidad. El objetivo de este programa es el integrar a las personas discapacitadas en el entorno laboral normal.

Errigora lleva años repartiendo los productos de la ribera navarra en el resto de Euskal Herria, promoviendo el consumo de estos productos y fomentando el euskera en la ribera navarra. Esta también es una colaboración de 3 años y el objetivo es dar un salto de realizar 2 campañas puntuales al año a estructurar vínculos entre productores y consumidores y también para desarrollar un proyecto para fomentar el uso del euskera. Para dar ese salto, Errigora está planteando crear una estructura cooperativa y de esta forma, además de aportar económicamente, se ayudaría en esa reestructuración interna.

### 4.1.2.

#### PARTICIPACIÓN EN LA COMUNIDAD

Aparte de realizar aportaciones económicas a la comunidad, mediante el Grupo Fagor, como entidad, participamos en diferentes iniciativas y proyectos porque creemos que es otra forma de actuar en la comunidad.

Por un lado, somos socios de diferentes entidades y participamos en sus órganos de gobierno:

##### Mondragon Unibertsitatea

Mondragón Unibertsitatea es una universidad cooperativa, sin ánimo de lucro, de beneficio público y por lo tanto abierta a toda la sociedad. Está dentro del Grupo Mondragón y teniendo sus mismos valores y principios, es un agente activo en la construcción de una sociedad más justa y sostenible. Es una universidad

joven, creada en 1977 mediante la unión de tres cooperativas educativas de larga trayectoria: Escuela Politécnica Superior de Mondragón S.Coop., ETEO S. Coop e Irakasle Ekola S.Coop. (hoy en día conocido como HUHEZI). Actualmente hay 5.500 alumnos realizando grados, masters universitarios y doctorados.

##### HUHEZI

La Facultad de Humanidad y Ciencias de la Educación (HUHEZI) es una facultad de la Mondragon Unibertsitatea, creado en Eskoriatza en 1976 como Escuela de Profesores. En aquél entonces el objetivo era formar a los profesores y profesoras vascos para el movimiento de las ikastolas. Hoy en día trabaja tres áreas del conocimiento: la educación, la comunicación y el cooperativismo. Tiene dos campus, uno en Eskoriatza y otro en Aretxabaleta.

##### MGEP

La Escuela Politécnica Superior de Mondragón comenzó en la docencia en 1943. Don Jose M<sup>a</sup> Arrizmendiarieta fue su impulsor, el creador de la experiencia cooperativa de Mondragón. Los cimientos de la escuela politécnica y la universidad son: el nivel y el rigor de los estudios, sistema que da opción de realizar prácticas en empresas, proyectos fin de carrera, internacionalización, y trabajo en equipo.

##### Saiolan

El origen de Saiolan está a comienzos de los años 70. Se creó dentro de la Escuela Politécnica Jose M<sup>a</sup> Arizmendiarieta de Mondragón, porque se veía la necesidad de una entidad que hiciera de puente entre las necesidades reales de las empresas y los estudios de ingeniería mecánica y electrónica impartidos. La misión de Saiolan es ayudar y dinamizar a los emprendedores y a las organizaciones.

##### Arizmendi Ikastola

Arizmendi Ikastola se creó en 2003 mediante la unión de cinco ikastolas del valle de Leintz. Su oferta es de 0 a 21 años. Tiene 12 espacios repartidos en tres pueblos: Aretxabaleta, Eskoriatza y Arrasate. En total tiene 3.200 alumnos. Arizmendi Ikastola es una cooperativa integral, es decir, está formada por socios beneficiarios (familias), socios-trabajadores y socios colaboradores. Es la mayor ikastola de Euskal Herria.

##### Asesoría Emun

Emun se creó en 1997 con el fin de normalizar el uso del euskera en el entorno laboral. Desde entonces sigue trabajando en el asesoramiento lingüístico y es líder en servicios lingüísticos basados en el euskera.

También es una asesoría que ayuda en la gestión de temas sociales, que trabaja en los cruces en los que se unen el euskera y la innovación social.

##### Mundukide

La fundación Mundukide se creó en 1999, por personas que trabajaron durante años en las cooperativas del valle y que han colaborado en diferentes ONGs. Tras presentar el proyecto al grupo Mondragón y este haber dado su aprobación, se creó la fundación.

Dirigido por los Objetivos de Desarrollo Sostenible para 2030 definidos por la ONU, se emplean dos líneas de trabajo dentro del programa de cooperación: Desarrollo Socioeconómico de la Región y Consolidación de la Economía Social

##### Gizabidea

Es una fundación que trabaja a favor del desarrollo de la cultura y la educación. Pretende crear una estructura y un sistema propio para llevar a cabo la transformación social.

Por otro lado, con el objetivo del desarrollo comarcal, se está participando en diferentes proyectos:

##### Debagoiena 2030

Además de realizar una aportación económica, el Grupo Fagor ha sido uno de los impulsores de este proyecto tal y como se ha mencionado anteriormente, por eso Fagor tiene una participación activa en los órganos de gobierno y los equipos de trabajo.

##### Fomento del uso del euskera

Fagor participa en diferentes proyectos de Debagoiena para la normalización del euskera, con el compromiso de actuar con nuestro plan de euskera en el entorno aparte de en la propia cooperativa. Hemos sido agentes activos en iniciativas como Euskaraldia, participando en las comisiones de diferentes pueblos y regiones.

### 4.1.3.

#### ESCUCHA COMUNITARIA

Todo lo que hemos comentado hasta ahora no sería posible si no escucháramos a la sociedad. Los retos de la sociedad actual son muy diversos (igualdad de género, normalización del euskera, cambio climático, etc.). mediante el proyecto desarrollado por el Grupo Fagor durante el 2019, se quieren definir las aportaciones que hay que realizar a esos retos sociales.

Con este motivo, se han puesto en marcha dos procesos de escucha comunitaria:

- Proceso de renovación del compromiso social del Grupo Fagor
- Proceso de identificación de retos sociales mediante la plataforma de innovación Debagoiena 2030

##### Escucha comunitaria

La escucha comunitaria es una herramienta de investigación etnográfica. Se identifican las narrativas y valores de los entrevistados. No es un proceso lineal tal y como se realiza en las investigaciones académicas.

##### Proceso de renovación del compromiso social del Grupo Fagor

Se ha realizado una escucha comunitaria con las partes interesadas del Grupo Fagor. Se ha entrevistado a los siguientes agentes:

- Administración Pública: Ayuntamiento de Arrasate, Mancomunidad de Debagoiena, Diputación Foral de Gipuzkoa, la sociedad pública para las actividades medioambientales del Gobierno Vasco (Ihobe).
- Agentes de la comunidad: Mondragon Unibertsitatea, Centro de Investigación Lanki, Ikastola Arizmendi, Mundukide, asesoría Emun y el medio de comunicación Goiena.

Además de hacer entrevistas, se han realizado varias sesiones cara a cara para unificar los intereses de las partes interesadas de la comunidad con las partes interesadas internas del Grupo Fagor. Estos son los temas relevantes identificados para la responsabilidad social del grupo Fagor y de sus cooperativas:

- Gobernanza democrática, eficaz y sostenible
- Empleabilidad y desarrollo personal
- Innovación en productos y procesos
- Comunicación y transparencia
- Empresa saludable
- Cultura avanzada de empresa
- Mecanismos de solidaridad
- Huella de carbono
- Desarrollo de la comunidad local
- El euskara y la cultura vasca

##### Escucha comunitaria a través de la plataforma Debagoiena 2030

El Grupo Fagor ha participado en la escucha comunitaria para recoger las opiniones de los ciudadanos de la región. Debagoiena ha sido pionera en el desarrollo de un modelo social basado en la cooperación y la igualdad social. Un ejemplo de eso es que el movimiento cooperativista de Euskal Herria se creó en esta región. Ahora tiene una oportunidad única para reinventarse y posicionarse a primer nivel mundial dando soluciones innovadoras a los retos del siglo XXI.

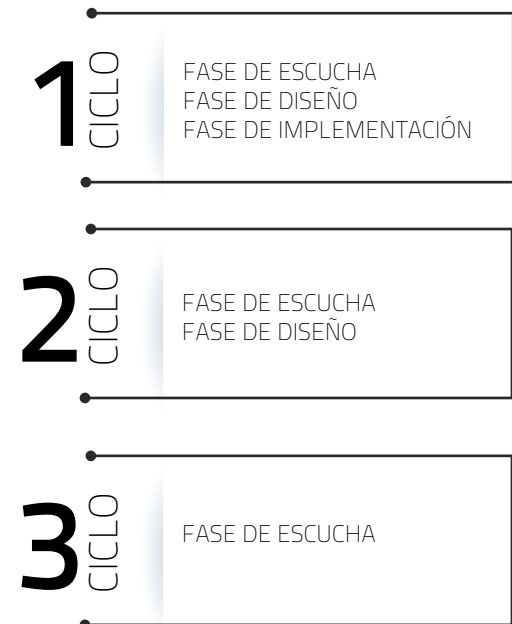
¿Por qué una Plataforma de Innovación Abierta?

1. Porque ayuda a conectar las iniciativas y porque mediante un método colaborativo se refuerza su coherencia y visibilidad.
2. Porque crea una red de actores adherida a la plataforma y ayuda en la identificación de necesidades y estrategias adecuadas en un territorio.
3. Porque ofrece la opción de conocer los conocimientos de una región (universidad, cooperativas, ayuntamientos, etc.)
4. Porque crea ecosistemas innovadores interconectados, ampliando su impacto.

Este ha sido el proceso realizado en 2019:

COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE > INFLUENCIA EN EL DESARROLLO COMUNITARIO>

Este ha sido el proceso realizado en 2019:



Cada fase de escucha está compuesto por dos rondas de entrevistas:

- 1ª ronda: entrevistas profundas semiestructuradas
- 2ª ronda: el objetivo de estas entrevistas es profundizar en la información recogida en la primera ronda de entrevistas

Aunque la técnica utilizada en la fase de escuchas haya sido la de realizar entrevistas profundas, también se han utilizado otras dos técnicas:

- Focus Group: tiene como objetivo el recoger las narrativas que pueda haber en diferentes colectivos
- Interpretación Colectiva: se invitan las personas que han participado en los Focus Group y en las entrevistas profundas y se contrastan objetivos y narrativas.

Datos significativos de la escucha:

- Total de 141 entrevistas profundas realizadas

Mujeres	%46	2.706
Hombres	%54	2.110

Otros datos que demuestran la pluralidad:

Domicilios	Aramaio	1.60%
	Leintz-Gatzaga	1.60%
	Eskoriatza	8.80%
	Aretxabaleta	10.40%
	Oñati	13.60%
	Arrasate	27.20%
	Antzuola	3.20%
	Elgeta	3.20%
	Bergara	23.20%
	Fuera de Debagoiena	7.20%
Origen	Debagoiena	69.60%
	País vasco	12.80%
	España/Francia	7.20%
	Europa	0.80%
	Sudamérica	2.40%
	Norteamérica	0.80%
	Asia	1.60%
	Africa	4.80%
	Oceanía	0.00%
	Edad	0-15
16-30		19.35%
31-50		43.55%
51-64		20.97%
65-80		13.71%
81...		2.42%
Nivel académico	Alto	66.13%
	Mediano	24.19%
	Bajo	7.26%
	Sin estudios	2.42%

Los Focus Group en total han sido 10:

- Ciudadanos de Elgeta
- Ciudadanos de Gatzaga
- Amigos de Arizmendiarieta
- Trabajadores de Goiena
- Jóvenes de Aramaio
- Jubilados de Antzuola
- Asociación Al-andalus
- Garagunea, programa para los que tienen diversidad funcional
- Colectivo LGTB+
- EPA de Eskoriatza

Las Interpretaciones Colectivas han sido 5:

- 3 en el primer ciclo
- 1 en el segundo ciclo
- 1 en el tercer ciclo

## 4.2. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

Dentro de Onnera Group, la empresa que mayor riesgo tiene a nivel de subcontratación es Fagor Industrial debido al mercado de venta directa en la 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.

Fagor Industrial está certificado OSHAS 45001 (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral) y tiene definido un procedimiento 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 servicios para Fagor Industrial; 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 están 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	% compra sobre el total
Piezas/conjuntos metálicos	31,26%
Componentes eléctricos y electrónicos	30,94%
Materia prima chapa	24,15%
Resto (varios)	13,65%

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. Esta homologación 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 realiza 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

En 2019 se han realizado 322 evaluaciones de proveedores y el 96% han tenido un buen resultado. Con el 4% restante se han realizado acciones correctivas.

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

## 4.3. CONSUMIDORES

La seguridad de los productos fabricados en Onnera Group está abalada por las certificaciones requeridas para su venta en cada país de destino. El laboratorio de Fagor Industrial está acreditado para realizar certificaciones CE eléctricos y de gas. De todas formas, debido a las crecientes exigencias de certificación de los diferentes países, se ha definido que para futuros lanzamientos se van a realizar certificaciones por laboratorios externos.

ONNERA GROUP CUMPLE CON LOS REQUERIMIENTOS A NIVEL DE ETIQUETADOS Y DOCUMENTACIÓN QUE EXIGE CADA CERTIFICADO. ACTUALMENTE NO TENEMOS NINGUNA NO CONFORMIDAD AL RESPECTO.

El canal de comunicación con los clientes es mediante visitas periódicas desde la parte comercial y también de la parte técnica para dar la formación necesaria a nivel de uso, mantenimiento y reparación de los equipos. Los técnicos de producto suelen ser el canal de reclamación normal para los clientes, que luego se derivan a la planta correspondiente.

Las reclamaciones de producto, servicio y documentación se gestionan internamente mediante el apartado de "Complaints" de la intranet, en la que se van recogiendo las diferentes reclamaciones con sus informes técnicos, fotos y datos necesarios. Se realizan reuniones de reclamaciones mensualmente con cada unidad de negocio para hacer seguimiento a las acciones planteadas también para coordinar las respuestas que hay que dar a cada reclamación. Al cierre de cada reclamación se le envía la información completa al que haya realizado la reclamación para que pueda trasladar la solución al cliente.

En 2019 también se realizó la Encuesta de Satisfacción de Clientes, cuya periodicidad es bianualmente. La encuesta se envió online a 276 clientes, habiéndoles avisado de antemano que iban a recibir la encuesta. El 53% de los clientes encuestados respondieron y con sus puntuaciones y aportaciones se ha elaborado el Informe de Encuesta de Satisfacción de Clientes.

## 4.4. INFORMACIÓN FISCAL

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

	Beneficios aportados al consolidado (miles€)*		Impuestos sobre beneficios (miles€)		Subvenciones públicas recibidas (miles €)	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
España	10.861	11.047	508	963,2	277	607,3
Francia	90	-266	15	197,5	2	3,6
México	-443	18	223	326,1	-	0,4
Polonia	829	565	207	234,1	-	0,2
Otros países	-1922	954	205	33,9	-	-

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

	Beneficios aportados al consolidado (miles€)*		Impuestos sobre beneficios (miles€)		Subvenciones públicas recibidas (miles €)	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Total Consolidado	9.415	12.318	1.158	1.755	279	611

\*Resultados antes de reconversión.



05. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

. SE ELABORARÁ UN  
CÓDIGO DE CONDUCTA  
COMÚN PARA TODAS  
LAS FILIALES

## 5 LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Fagor Industrial comenzó en 2019 el proceso de implantación del sistema Compliance. Durante el año se realizaron las entrevistas a las personas clave de la empresa y durante 2020 se completará la implantación y se hará la expansión al resto de plantas de Onnera Group. Se elaborará un código de conducta común para todas las filiales.

Las plantas de México y Onnera Laundry Barcelona actualmente ya tienen desarrollado un código ético o código de conducta en el que se recogen el conjunto de normas que regulan la actuación general de todo el personal que trabaja en cada empresa.

EN LOS DOS CÓDIGOS DE CONDUCTA QUE YA ESTÁN ELABORADOS, NO SE HACE MENCIÓN EXPLÍCITA A LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO, PERO EL CÓDIGO DE CONDUCTA QUE SE ELABORE PARA EL PROYECTO DE COMPLIANCE SÍ QUE LO VA A TENER.

Efficold sin embargo dispone de una política elaborada expresamente contra la corrupción y el soborno, en la que se detalla lo que se considera como soborno y cómo actuar en caso de detectar cualquier actuación en este sentido.







06. DERECHOS HUMANOS

LAS PERSONAS QUE  
TRABAJAN EN LA  
EMPRESA SON SOCIOS  
Y SOCIAS CON LOS  
MISMOS DERECHOS Y  
OBLIGACIONES



## 6 DERECHOS HUMANOS

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 principio rechaza realizar trabajos forzados, 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. 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 2020 se desarrollará un código de conducta para todo Onnera Grupo en el que se recogerá un apartado específico sobre los Derechos Humanos.



# ANEXO

**ANEXO 1.** ÍNDICE DE CONTENIDOS REQUERIDOS POR 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

## ÁMBITOS GENERALES

Ámbitos	Marco de reporting	Ref.(Pág.)	Comentarios/ Razón de la omisión
Modelo de negocio	<b>Descripción del modelo de negocio:</b> Entorno empresarial Organización y estructura Mercados en los que opera Objetivos y estrategias Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios 102-7 Tamaño de la organización 102-3 Ubicación de la sede 102-4 Ubicación de las operaciones 102-6 Mercados servidos 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	4-5
Políticas y resultados de estas políticas	<b>Descripción de las políticas aplicadas</b> por el grupo, así como los resultados de dichas políticas, incluidos los indicadores clave de los resultados no financieros pertinentes.	103 Enfoque de gestión de cada ámbito	En los diferentes apartados
Principales riesgos e impactos identificados	<b>Principales riesgos</b> relacionados con estas cuestiones y relacionados con las actividades del grupo, incluyendo, cuando sean relevantes y proporcionados, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en estas áreas.	103 Enfoque de gestión de cada ámbito 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	5-6

## CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

Ámbitos	Marco de reporting	Ref.(Pág.)	Comentarios/ Razón de la omisión
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa		38
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	103 Enfoque de gestión medioambiental	38
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	102-11 Enfoque o principio de precaución 307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	38
	Aplicación del principio de precaución		38
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		39
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	Marco interno: Información cualitativa sobre medidas	39
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	306-2 Residuos por tipo y medio de tratamiento	40
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos		40
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-1 Extracción de agua por fuente. 303-3 Agua reciclada	41
	Consumo de materias primas	GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	41
	Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Descripción cualitativa de medidas	41
	Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización	41
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Descripción cualitativa de medidas	41
Cambio climático	Uso de energías renovables	Descripción cualitativa del uso de energías renovables	38 y 41
	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	42
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Marco interno: Información cualitativa sobre medidas	38
	Metas de reducción establecidas voluntariamente	GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	42
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	Marco interno de reporte: descripción cualitativa	42



CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Ámbitos	Marco de reporting	Ref.(Pág.)	Comentarios/ Razón de la omisión	
Empleo	<b>Número</b> total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	22	
	<b>Número</b> total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	22	
	<b>Promedio</b> anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional		22	
	<b>Número</b> de despidos por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: información cuantitativa de despidos	22	
	<b>Brecha salarial</b>	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	27	
	<b>Remuneración</b> media por sexo, edad y categoría profesional		28	
	<b>Remuneración</b> media de los consejeros por sexo	Marco interno: Remuneración media (incluye retribución fija, retribución variable)	28	
	<b>Remuneración</b> media de los directivos por sexo		28	
	Implantación de <b>políticas</b> de desconexión laboral	Marco interno: descripción cualitativa	26	No existen políticas de desconexión definidas
	<b>Empleados</b> con discapacidad	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	32	
Organización del trabajo	<b>Organización</b> del tiempo de trabajo	Marco interno: descripción cualitativa	26	
	<b>Número</b> de horas de absentismo	403-2 Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	31	
	<b>Medidas</b> destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Marco interno: descripción cualitativa	26	
Salud y seguridad	<b>Condiciones</b> de salud y seguridad en el trabajo	Marco interno: descripción cualitativa	30-31	
	<b>Número</b> de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	GRI 403-2: Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	30-31	

CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

Ámbitos	Marco de reporting	Ref.(Pág.)	Comentarios/ Razón de la omisión
Relaciones sociales	<b>Organización</b> del diálogo social	Marco interno: descripción cualitativa	32-33
	<b>Porcentaje</b> de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 102-41 Acuerdos de negociación colectiva	33
	<b>Balance</b> de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	Marco interno: descripción cualitativa	33
Formación	<b>Políticas</b> implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	34
	<b>Cantidad</b> total de horas de formación por categorías profesionales.	GRI 404-1 Media de horas de formación al año por empleado	34
<b>Accesibilidad universal de las personas con discapacidad</b>	Marco interno: descripción cualitativa	35	
Igualdad	<b>Medidas</b> adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres		35
	<b>Planes de igualdad</b> medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Marco interno: descripción cualitativa	35
	<b>Integración y la accesibilidad universal</b> de las personas con discapacidad		35
	<b>Política</b> contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad		35

INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Ámbitos	Marco de reporting	Ref.(Pág.)	Comentarios/ Razón de la omisión
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	GRI 102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	62	
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	62	
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Marco interno: descripción cualitativa y cuantitativa de denuncias	62	
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	Marco interno: descripción cualitativa	62	

INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Ámbitos	Marco de reporting	Ref.(Pág.)	Comentarios/ Razón de la omisión
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	58	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	58	Por la actividad de Onnera Group no se ha considerado necesario aplicar medidas específicas para luchar contra el blanqueo de capitales
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	413-1: Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	47	

INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

Ámbitos	Marco de reporting	Ref. (Pág.)	Comentarios/ Razón de la omisión
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	46-52
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio		46-52
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos		46-52
	Acciones de asociación o patrocinio		46-52
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	53
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental		53
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas		53
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores		54
	Sistemas de reclamación	Marco interno: descripción cualitativa	54
	Quejas recibidas y resolución de las mismas		54
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	Marco interno: beneficios aportados al consolidado	55
	Impuestos sobre beneficios pagados	Marco interno: impuestos sobre beneficios por país	55
	Subvenciones públicas recibidas	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	55

# ONNERA GROUP