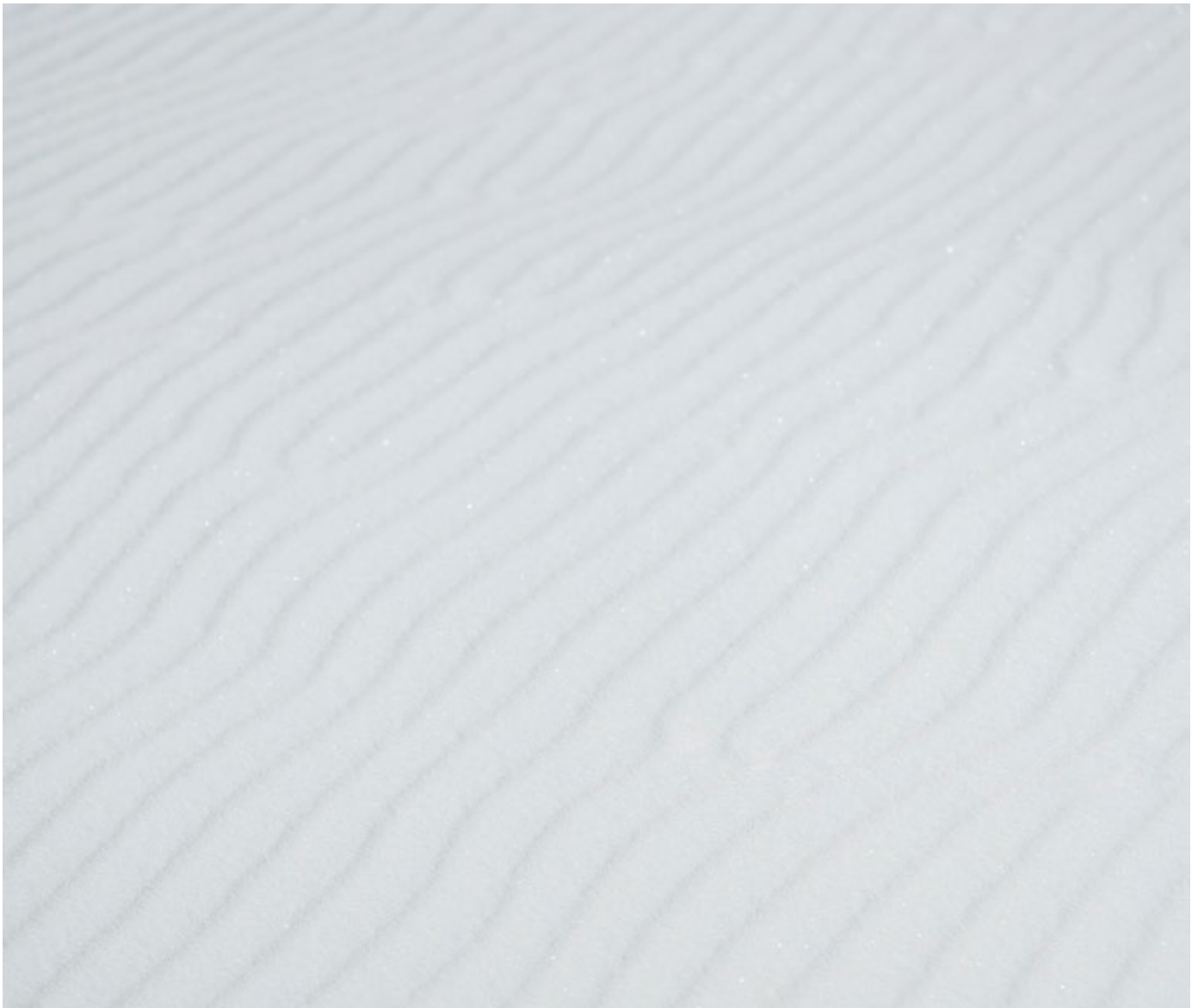


Memoria de
sostenibilidad

2023

Estado de Información No Financiera

ES

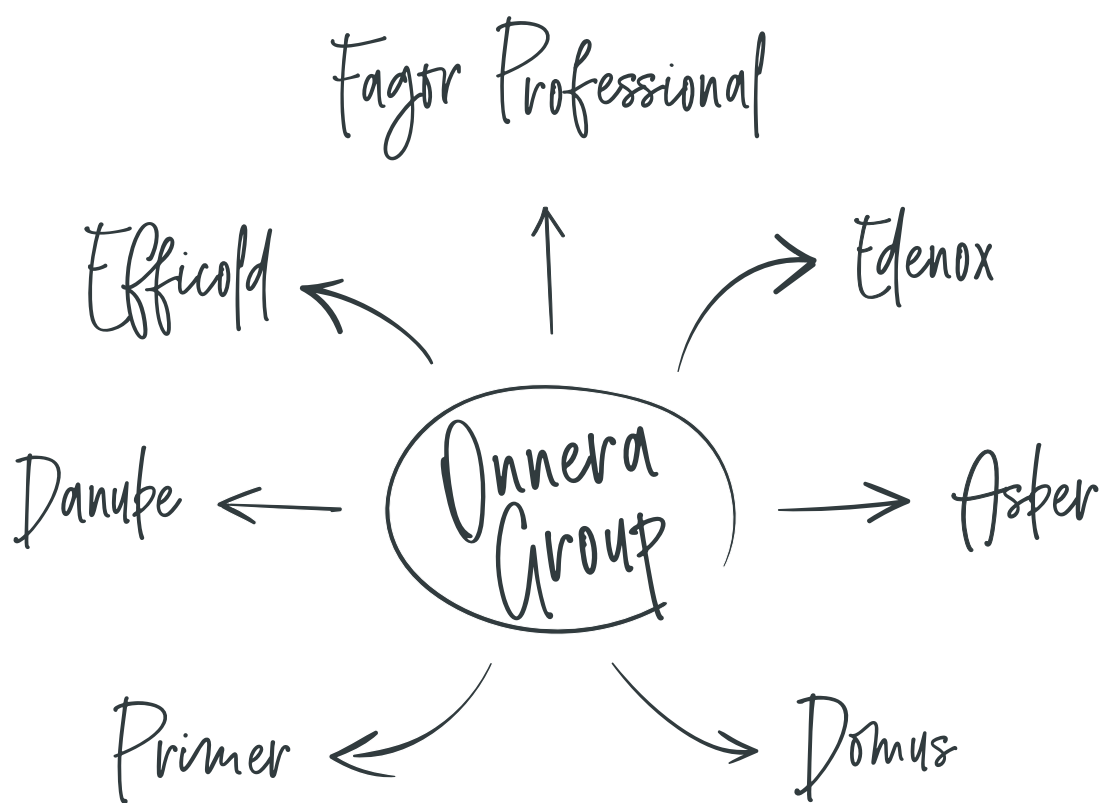


Índice

Carta de la presidencia	07
2023 en cifras	08
Grupo ONNERA: apuesta por la innovación y competitividad	10
▪ Modelo de negocio	12
▪ Cultura corporativa.....	16
▪ Estrategia sostenible.....	17
▪ Tendencias y riesgos.....	18
▪ Confianza y proximidad con los grupos de interés	19
▪ Análisis de materialidad	20
▪ Innovación y desarrollo	21
Gobernanza: arraigo al territorio	22
▪ Estructura de gobierno.....	23
▪ Modelo cooperativo	28
▪ Compliance y ética empresarial.....	28
▪ Derechos humanos	29
Clientes: productos responsables y de calidad	30
▪ Calidad y seguridad de los productos	32
▪ Satisfacción de los clientes	32
▪ Transformación digital y ciberseguridad	33
▪ Comunicación y relación con los clientes.....	34
Empresas proveedoras: sostenibilidad en la cadena de suministro	36
▪ Responsabilidad de la cadena de suministro.....	37
▪ Proveedores locales.....	38
Equipo humano: cuidado de las personas	40
▪ La solidaridad como base	42
▪ Solidaridad en las retribuciones	44
▪ Organización del trabajo	48
▪ Relaciones sociales	48
▪ Fomentando la igualdad de mujeres y hombres.....	49
▪ Gestión de la diversidad	49
▪ Conciliación corresponsable.....	50
▪ Favorecemos el desarrollo de las personas	51
▪ Cuidamos de las personas.....	52
Medio ambiente: compromiso con el planeta	54
▪ Gestión ambiental	56
▪ Emisiones y lucha contra el cambio climático	58
▪ Análisis TCFD	62
▪ Consumo responsable de los recursos naturales.....	65
▪ Economía circular y gestión de residuos.....	67
▪ Emisiones acústicas y contaminación lumínica	71
Sociedad: impulso del desarrollo comunitario	72
▪ Grupo Fagor.....	74
▪ Comunidad Fagor: implicar a las personas de Fagor en los ODS.....	75
▪ Debagoiena	77
▪ País Vasco.....	78
▪ Cooperación al desarrollo	79
▪ ONNERA Group con el entorno y la sociedad	80
Información fiscal: crecimiento económico sostenible	82
Sobre este informe	84
Índice de contenidos	86
▪ Índice de contenidos GRI.....	87
▪ Información complementaria tablas relativas a cuestiones de personal	93
▪ Verificación externa.....	97

Together in a new era

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





Carta de la presidencia

(2-22)

2023 ha sido un muy buen año para ONNERA Group a nivel de negocio, habiendo facturado un 3% menos que el año anterior, que fue un año excepcionalmente bueno en ventas, se ha obtenido un Ebitda 17% superior al año 2022.

Los diferentes negocios independientes han asentado su gestión autónoma y todos han tenido una evolución positiva, alcanzando así las cifras económico-financieras definidas en el Plan estratégico 2021-2024.

La relación de confianza que mantenemos con nuestros clientes, la amplia gama de productos con la que contamos y la apuesta firme por la calidad han aportado positivamente en el resultado del ejercicio; destacando en este aspecto la buena acogida de los nuevos lanzamientos de producto enfocados a la conectividad y la imagen positiva proyectada en la feria bianual de Host Milano.

Destacaría la mejora en los indicadores de entrega de equipamiento a nuestros clientes debido básicamente a la mejora considerable en el cumplimiento de entrega de material por parte de nuestros proveedores, factor de tensión en el año 2022. El almacén central de componentes implantado en el año 2021 ha contribuido a mantener nuestra cadena de suministro sin interrupciones.

La estabilización en los costes de las materias primas, componentes y energía, también han facilitado el control y mejora de los márgenes; punto en el que seguiremos trabajando en los próximos años.

ONNERA Group sigue una apuesta clara por la Sostenibilidad en sus tres ejes fundamentales: ámbito medioambiental, social y de gobernanza. Un camino hacia el Desarrollo Sostenible que busca el equilibrio entre un crecimiento sostenible de negocio con un equipo de personas comprometido con el proyecto socio-empresarial y el entorno.

Cabe mencionar la reflexión interna realizada durante este año en torno a la Estrategia de Sostenibilidad, que deberá ser definida y abordada durante los próximos años y se incorporará de forma transversal en los diferentes ámbitos de gestión en el plan estratégico 2025-2028.

Como resultado de este buen ejercicio y respondiendo a nuestro compromiso con la sociedad, esta memoria recoge el impacto positivo y las diferentes aportaciones realizadas a proyectos que impulsan el desarrollo socio-económico del entorno.

Nuestro más sincero agradecimiento a todas las personas que día a día colaboráis en la mejora del proyecto de ONNERA Group.

Patxi Azpiazu

Presidente del Consejo Rector de ONNERA Group



2023 En cifras

(2-6, 2-7)

369.000.000 €
Ventas

+ de
261 millones €
en Activos

Comercializamos nuestros
productos en los **5 continentes**

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

12 filiales
**comercializadoras
en el mundo**

2.192
empleados
(64% en España)

Somos parte del **Grupo Fagor y del Grupo MONDRAGÓN**



Estamos avanzando en sostenibilidad

En 2023:

Nombramiento de la persona Responsable de Sostenibilidad Corporativa de ONNERA Group

Se ha comenzado una reflexión interna sobre la Estrategia de Sostenibilidad de ONNERA Group, que será finalizada e integrada en el plan estratégico en el año 2024


Seguimos apostando de manera clara por la innovación de productos, procesos y servicios en cuanto a eficiencia energética y consumo de agua

Hemos dado los primeros pasos en el Cálculo de la Huella de Carbono organizacional en el alcance 3 para Fagor Industrial S.Coop; que será finalizado durante el año 2024

Asentamiento del Comité de Compliance

92 % de nuestros empleados cuentan con un **contrato indefinido**

1.018.676 € de aportación al fondo COFIP del Grupo Fagor



Grupo ONNERA: apuesta por la innovación y competitividad

(2-6)

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



Comercializa
sus productos en los
5 continentes



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



+ de 2.500 profesionales
capaces de ofrecer una
amplia oferta de soluciones
adaptadas a cada mercado.

3.1. Modelo de negocio

Fagor Industrial S.Coop. es la planta matriz de Onnera Group, con sede central en Oñati (Guipúzcoa).

El grupo cuenta con siete filiales fabriles y treinta y cinco delegaciones comerciales estratégicamente ubicadas en diferentes países para dar servicio a diferentes sectores y mercados a nivel mundial.

Este mapa recoge un resumen de la presencia de Onnera Group a nivel mundial.



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

(2-6)

Pertenecemos a un mundo cooperativo:

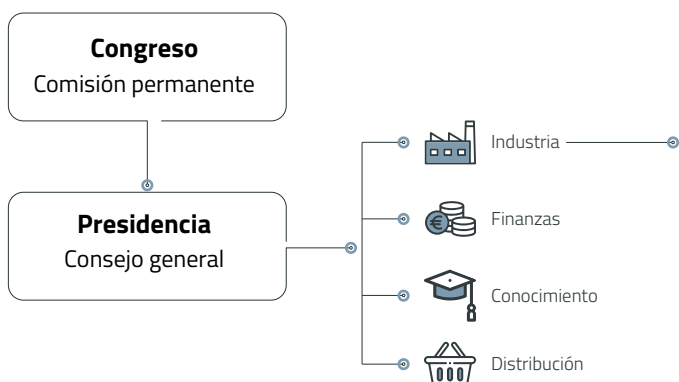
Fagor Industrial S.Coop forma parte del Grupo FAGOR, un grupo cooperativo industrial formado por 8 cooperativas de la comarca de Debagoiena (comarca del territorio histórico de Guipúzcoa); con una facturación anual superior a 1.760 M€ y alrededor de las 10.000 personas trabajadoras a lo largo y ancho del mundo.

(2-22)

A su vez, estamos integrados en la experiencia cooperativa de MONDRAGÓN, la corporación cooperativa más grande del mundo. Formada por más de 80 cooperativas, y 104 filiales con presencia en los 5 continentes, organizadas en cuatro áreas de negocio: Finanzas, Industria, Distribución y Conocimiento. El Grupo Mondragón cuenta con su propia universidad y 12 centros de I+D para nutrir de talento a las cooperativas y apoyar sus estrategias de innovación, y es internacionalmente reconocido como modelo de competitividad inclusiva.

En conjunto de las cooperativas de MONDRAGÓN facturamos más de 10.600 M€ y empleamos a más de 68.800 personas en todo el mundo, de las cuales un 40% trabajan en el área industrial, donde se ubica ONNERA GROUP.

En el siguiente gráfico se muestra la ubicación de ONNERA Group en el mundo cooperativo:



Grupo FAGOR

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

- Fagor Arrasate
- Fagor Automotion
- Fagor Electrónica
- **Fagor Industrial** Planta matriz de: **ONNERA GROUP**
- Fagor Ederlan
- Copreci
- Mondragon Assembly
- Galbaian

03. Grupo ONNERA: apuesta por la innovación y competitividad

3.1. Modelo de negocio

Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Onnera Group en su conjunto está comprometido con los ODS, realizando aportaciones a cada uno de los objetivos de desarrollo sostenible definidos por las Naciones Unidas. En cada una de las diferentes filiales, con visión transformadora hacia la sostenibilidad económica, social y ambiental, se están llevando a cabo diferentes aportaciones dentro del marco de la Agenda 2030.

En concreto, las cooperativas del Grupo Fagor, alineados con la estrategia de MONDRAGON, hemos desarrollado la estrategia de sostenibilidad Fagor 2030, una estrategia que busca impulsar la transformación de las cooperativas para que sigan siendo económicamente rentables en un nuevo contexto competitivo cada vez más influenciado por la digitalización y la sostenibilidad.

Además de impulsar la transformación de nuestras cooperativas, como miembros fundadores de la red para el desarrollo sostenible Debagoiena 2030, tenemos una fuerte implicación con la sostenibilidad del territorio donde se concentra la mayor parte de nuestra actividad industrial, colaborando con las administraciones locales, la universidad y los agentes sociales en el desarrollo y financiación de diversos proyectos que aspiran a convertir a Debagoiena en un territorio inteligente, inclusivo y climáticamente neutro para el año 2050.

La estrategia Fagor 2030 supone también la asunción por parte de las cooperativas del Grupo de los compromisos explícitos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS); concentrando nuestra aportación en los siguientes ODS: 1, 4, 5, 7, 8, 9, 11, 12, 13 y 16.

1 - FIN DE LA POBREZA

Contribución a través de la Fundación de Mundukide, comprometidos con la solidaridad y justicia social.

4 - EDUCACIÓN DE CALIDAD

MONDRAGON apuesta firmemente por un proyecto educativo propio a través de la fundación Gizabidea. Una educación inclusiva, equitativa y de calidad.

5 - IGUALDAD DE GÉNERO

8 - TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

Proclamamos la igualdad y trabajo decente en dos de nuestros siete principios cooperativos: la libre adhesión y la organización democrática.

9 - INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA

Estamos enfocados en transformar nuestros negocios para mejorar la competitividad y seguir creando empleo en el contexto de una economía digital y circular.

11 - CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES

Comprometidos a su vez con un entorno sostenible.

7 - ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE

12 - PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

13 - ACCIÓN POR EL CLIMA

Trabajamos en la reducción del impacto medioambiental de nuestros productos y procesos productivos.

16 - PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

Seguimos desarrollando nuestro modelo de Gobernanza democrático, actualizando nuestro marco normativo hacia un modelo de Gobernanza más eficaz.

3.1.1 Nuestros productos y servicios

(2-6, 416-1)

ONNERA Group, grupo empresarial con presencia mundial, ofrece sus productos y servicios en los siguientes sectores:

Restauración colectiva:

Con nuestra amplia gama de productos de cocción, hornos, lavado de vajilla, lavandería y frío damos respuesta a las necesidades más innovadoras y exigentes de los profesionales de la restauración.

Lavandería:

máquinas de lavado, secado y planchado que abarcan modelos de última generación y diseñados tanto para pequeños negocios como para establecimientos más grandes, como hoteles, hospitales, etc.

Frío comercial:

contamos con una de las mayores gamas del mercado en aparatos de frío diseñados para enfriar, conservar o exponer alimentos y bebidas. Una gran variedad de soluciones, totalmente personalizables, en cuanto a tamaños, aplicaciones, prestaciones y acabados que desarrollamos en nuestras plantas fabriles.

3.2. Cultura corporativa

(2-23)

ONNERA Group, en su desarrollo del **proyecto común**, con presencia consolidada en todo el mundo, tiene como base querer ser reconocidos como un grupo empresarial internacional en la que:

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

Los valores por los que se nos reconoce son:

INTEGRIDAD.

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

COMPROMISO.

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

EQUIPO GLOBAL.

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

INICIATIVA.

“la fuerza del primer paso”; 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.

Con el fin de realizar una reflexión sobre la adecuación de estos valores actuales de Onnera Group al contexto socio-económico actual, se prevé abrir un proceso de análisis interno durante el próximo año 2024.

3.3. Estrategia sostenible

(2-24)

La sostenibilidad es un eje estratégico para ONNERA Group, que sigue apostando de manera firme en sus tres pilares principales: Social, Medioambiental y de Gobernanza.

Uno de los hitos principales llevados a cabo en el 2023 ha sido la creación de un departamento corporativo de Sostenibilidad a nivel ONNERA Group; con el objetivo de traccionar y velar por la Estrategia de Sostenibilidad a nivel de grupo.

Así mismo, destacaríamos los siguientes proyectos en los que se ha estado trabajando durante el año 2023.

- Reflexión interna sobre la Estrategia de Sostenibilidad de ONNERA Group.
- Mejora de la eficiencia energética en los nuevos productos de Lavandería industrial lanzados durante el año 2023.
- Comienzo de las obras de la nueva Planta de Lavandería de Oñati con el objetivo de ser una planta referente a nivel Sostenibilidad en Europa con la certificación Leed (Leadership in Energy and Environmental Design) Gold.
- Análisis de consumos energéticos en la planta de Efficold (Planta de Frío industrial en Lucena) con enfoque a realizar una inversión durante el año 2024 en cuanto a aislamiento y climatización del edificio se refiere.
- Análisis y diseño de nuevas oficinas en la planta matriz de Oñati con enfoque sostenible en cuanto a climatización, luminaria, insonorización, etc.
- Análisis del nuevo sistema productivo Lean Manufacturing en la planta de Santxolopetegi de Fagor Industrial S.Coop con un enfoque de fabricación más ergonómica, digital, automática y eficiente, con previsión de arranque durante el año 2025.
- Encargo de la puesta en marcha de las tomas eléctricas para la carga de vehículos eléctrico/híbridos en el aparcamiento de la planta matriz de Fagor Industrial en Oñati.

3.4. Tendencias y riesgos

(2-23)

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

Concienciación sobre sostenibilidad:

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

Cambio climático:

- El cambio climático y la escasez de recursos como el agua, la electricidad y los combustibles, han generado que la sostenibilidad sea un factor clave en todas las empresas y en la sociedad en general.

Digitalización:

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

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

El incremento de costes que se está dando en todo tipo de componentes y materias primas afecta directamente al coste de nuestros productos.

Riesgos relacionados con el producto. La mayoría de productos que fabrica y vende ONNERA Group están sujetos a normas y regulaciones, debido a que el incumplimiento de los mismos podría derivar en daños personales y materiales. ONNERA Group asegura la seguridad de sus productos y reduce estos riesgos realizando el desarrollo y lanzamiento de los nuevos productos siguiendo un procedimiento establecido para ello, realizando las pruebas de laboratorio necesarias, y siguiendo las normas que afectan a cada familia de producto. Además, muchos de los productos se certifican a través de laboratorios externos.

Regulaciones relacionadas con los impactos ambientales.

Las propias exigencias del mercado y las nuevas regulaciones serán cada vez más exigentes con el objetivo de minimizar los impactos ambientales de las organizaciones y sus productos. Actualmente tres de las plantas fabriles de ONNERA Group tienen la certificación ISO 14001 y la reducción de consumos de electricidad, gas y agua es un factor crítico en todos los lanzamientos de nuevos productos.

Los riesgos relacionados con la ciberseguridad. Los ataques cibernéticos se están incrementando a nivel global y una intrusión en este nivel podría paralizar los procesos de fabricación y todos los sistemas de IT, repercutiendo seriamente a nivel financiero. ONNERA Group tiene establecidos unos protocolos de ciberseguridad por los que se vela continuamente desde el departamento de IT corporativo.

Regulación Europea de la CSRD: adecuación paulatina en los próximos años a la nueva normativa CSRD(Corporate Sustainability Reporting Directive) y preparación para el cumplimiento de los nuevos requerimientos de la Unión Europea

3.5. Confianza y proximidad con los grupos de interés

(2-23)

Los grupos de interés identificados en ONNERA Group son:

- Trabajadores
- Clientes
- Proveedores
- Agentes sociales (incluye centros educativos y centros tecnológicos)
- Administración pública

El enfoque para la organización de los grupos de interés es el siguiente:

- **Trabajadores:** las personas trabajadoras son el mayor activo de Onnera Group. Y es por ello por lo que se apuesta continuamente por el crecimiento profesional de los trabajadores haciéndoles copartícipes del proyecto compartido. Con el fin de cuidar la Cultura organizacional, cada cuatro años se realiza una Encuesta de Cultura Organizacional, mediante la cual se recoge el sentir de los trabajadores respecto a diferentes ámbitos de la organización, cuyas conclusiones sirven como palanca de mejora.
- **Clientes:** nuestra red comercial es quien mantiene una relación constante y cercana con nuestros clientes. Además se acude a diferentes ferias del sector para consolidar las relaciones con los clientes actuales, así como para crear nuevas oportunidades de negocio. Cabe destacar la feria bianual de Host Milán celebrado este año donde ha sido destacable la buena acogida de los nuevos lanzamientos de productos y la imagen positiva proyectada.
- **Proveedores y subcontratas:** hay una relación continua con ellos por parte del departamento de compras y acopios. Su participación en el análisis de materialidad se ha realizado mediante encuestas que se les han enviado a los proveedores más significativos.
- **Centros educativos y centros tecnológicos:** participamos con universidades y centros tecnológicos para trabajar en diferentes proyectos según nuestras necesidades. Con las universidades también se colabora en los proyectos de fin de carrera de los alumnos, que por otro lado utilizamos como vía para captar talento. En el análisis de materialidad han participado también mediante encuestas.
- **Grupo Fagor y la Corporación Mondragón:** hay una relación continua que se materializa mediante diferentes comités que tienen definidas unas reuniones periódicas con la empresa matriz Fagor Industrial S.coop..
- **Administración:** cuando hay alguna necesidad por alguna de las dos partes.

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

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

3.6. Análisis de materialidad

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

En el año 2023 se mantiene vigente el análisis de doble materialidad realizado en el año 2022, partiendo del análisis de materialidad de impactos que se realizó en el año 2020.

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

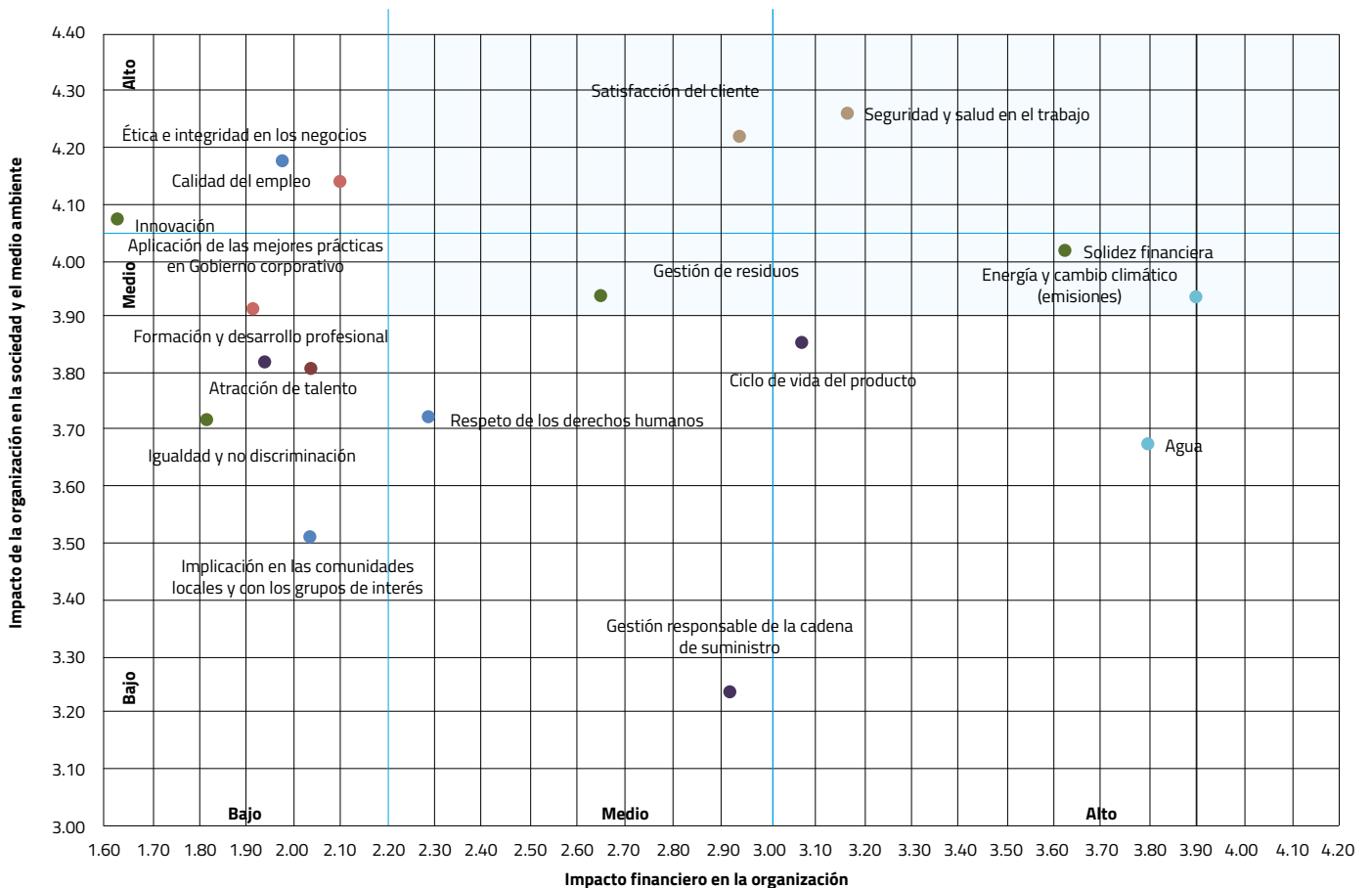
Analizamos los riesgos globales claves a partir del Informe publicado en 2022 por WorldEconomicForum, el cual identifica los riesgos potenciales a corto (de 0 a 2 años), medio (de 2 a 5 años) y largo plazo (de 5 a 10 años) y su relevancia.

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

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

La matriz de doble materialidad inicial fue la siguiente:

Matriz de Materialidad



3.7. Innovación y desarrollo

(3-3)

ONNERA Group ha destinado un **1,64% de su facturación a I+D+I**, cifra muy alineada a la del año pasado (1,67%) y con el compromiso firme de seguir apostando por la innovación en el futuro.

La innovación la trabajamos en diferentes ámbitos:

- **Producto:**
 - Desarrollo de una nueva gama de lavado-vajilla en la que ha primado la búsqueda de la eficiencia energética a nivel de consumo de agua como de electricidad.
 - Lanzamiento de un nuevo horno compacto con dimensiones reducidas para pequeños negocios.
 - Lanzamiento de una nueva gama de mesas de preparación de frío, alcanzando mejores letras de eficiencia energética acorde a la nueva normativa Europea en este aspecto.
- **Servicios:** los departamentos de Transformación Digital, Electrónica y Producto están enfocando sus esfuerzos en los proyectos de digitalización del servicio y la conectividad de las máquinas.
- **Procesos:** la innovación en procesos lo orientamos hacia la mejora de la calidad de los productos y de la productividad mediante la adquisición de tecnología puntera y la digitalización de las plantas fabriles.
- En cuanto a la IoT cabe destacar que aproximadamente 5.000 máquinas de lavandería están conectadas a día de hoy a nuestra plataforma y seguimos de cerca su evolución con el objetivo de mejorar su mantenimiento como el diseño futuro de las nuevas máquinas.

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

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

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

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

Ámbito económico y de Gobernanza


- Solidez financiera
- Ética e integridad en los negocios

Ámbito medioambiental

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

Ámbito social

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



Governanza: arraigo al territorio

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

LA **ESTRUCTURA DE GOBIERNO** Y EL **MODELO COOPERATIVO** DE LA PLANTA MATRIZ **DE ONNERA GROUP** ES LA EXPERIENCIA DESTACABLE A NIVEL GOBERNANZA.

Un modelo que hace partícipes a los socios-trabajadores en la propiedad, gestión y distribución de resultados del proyecto socio-empresarial.

Un proyecto que impulsa un crecimiento responsable, democrático y sostenible; respondiendo a los nuevos retos de la sociedad como los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

4.1. Estructura de gobierno

Fagor Industrial S.Coop, matriz de ONNERA Group, es una sociedad cooperativa perteneciente a MONDRAGÓN Corporación y al grupo comarcal de Fagor. Su máximo órgano de gobierno es el Consejo Rector, quien analiza, sigue y aprueba las directrices marcadas por el Consejo de Dirección del Grupo y las presenta para su aprobación a la Asamblea General.

Asamblea general:

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

En la siguiente tabla se muestra la relación por género de la composición de la Asamblea General celebrada el 12 de Mayo del 2023.

Género	N.º empleados	%
Mujer	131	31,12
Hombre	290	68,88
Total general	421	100

Consejo rector:

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 o estos Estatutos a la Asamblea General u otros órganos sociales.



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 o estos Estatutos a la Asamblea General u otros órganos sociales.

Está compuesto por 9 miembros: un Presidente, un Vicepresidente (que asume las labores del presidente en su ausencia), un secretario y seis vocales. 8 de los cuales son hombres y una es mujer. El voto de cada uno de ellos tiene el mismo valor, salvo en caso de empate que en cuyo caso el voto del Presidente contaría el doble.

El Presidente, al igual que el resto de miembros del Consejo Rector, es elegido por la Asamblea General y es renovado en el cargo cada 4 años.

Las funciones que desempeña son múltiples pero, básicamente, desde el punto de vista operativo los tres ámbitos de actuación son los siguientes:

• **Ámbito Social:**

- Funciones relacionadas con las altas y bajas societarias; calificación profesional excedencias, etc.
- Nombramiento y cese del gerente y directores, fijándoles sus facultades, deberes y atribuciones.
- Aplicación del régimen laboral y disciplinar.

• **Ámbito Económico:**

- Aprobación de las estrategias generales de la cooperativa. Impulsar el Plan Estratégico. Seguimiento de la ejecución y consecución de los objetivos estratégicos.
- Aprobación y seguimiento de los planes de gestión de la cooperativa y sus proyecciones financieras.
- Operaciones societarias o de capital: fusiones, adquisiciones, joint-ventures, reestructuraciones, ampliaciones de capital, etc.
- Aprobación de alianzas estratégicas, de cualquier rango (comercial, societario, etc.).
- Garantizar la integridad de los sistemas de contabilidad y de los estados financieros de la sociedad, incluida una auditoría independiente, y la implantación de los debidos sistemas de control, en particular control del riesgo, control financiero, normas corporativas y cumplimiento de la ley.
- Aprobar la estrategia de sostenibilidad y su comunicación.
- Aprobar la política de inversiones y distribución del resultado.

· **Ámbito Institucional**

- Convocar y dirigir la Asamblea General, ejecutar sus acuerdos.
- Proponer a la Asamblea General las modificaciones estatutarias o reglamentarias.
- Definición de normativas de gestión, o de procedimiento, o de regulación.
- Representar a la cooperativa ante terceros.

Para dar respuesta a las funciones anteriormente descritas los roles definidos para los miembros del Consejo Rector son los siguientes:

- El Consejo Rector debe administrar con una **visión global y de largo plazo** el proyecto socio-empresarial de la cooperativa.
- Debe tener una **visión clara y compartida** del proyecto socio-empresarial.
- Representa y defiende el **interés de la cooperativa**, velando con sus decisiones el bien común y por la **sostenibilidad futura** del proyecto.
- Tener claro que su rol básico es institucional y **no ejecutivo**.
- El órgano debe velar por el **progreso del proyecto socio-empresarial**.
- Los miembros del Consejo Rector deben tomar decisiones de **manera diligente y ser proactivos** a la hora de realizar su trabajo.
- El Consejo Rector se responsabiliza de su propio **desarrollo como órgano**, y para ello analiza e identifica periódicamente los **conocimientos, competencias y habilidades** que se requieren para un adecuado funcionamiento del órgano.
- La actuación del Consejo Rector debe ser **ejemplo de los valores cooperativos**.
- El Consejo Rector debe asumir la responsabilidad de liderar la consecución de un **proyecto cooperativo ilusionante y con sentido**, y transmitir con claridad a Gerencia, al resto de los órganos y al colectivo en general la visión de dónde queremos estar en el futuro.
- El Consejo Rector debe ser proactivo en la búsqueda de la **intercooperación** entre las diferentes filiales de ONNERA Group, así como con otros agentes fuera de la cooperativa.
- Debe estar comprometido con el desarrollo de **proyectos de transformación social**, incorporándolos dentro del proyecto socio-empresarial de la cooperativa y siendo proactivos en el desarrollo de iniciativas sociales en intercooperación con otros agentes sociales.

Consejo de dirección:

El Consejo de Dirección es el órgano que **coordina las funciones del equipo directivo y asesora al Consejo Rector**. Está compuesto por 10 miembros: el Director General y nueve miembros directivos cuya actuación se circunscribe al ámbito estratégico y de gestión operativa. El Director General es elegido por el Consejo Rector, y junto con el Presidente debe liderar el proyecto socio-empresarial basándose en la excelencia empresarial y los Principios Cooperativos.

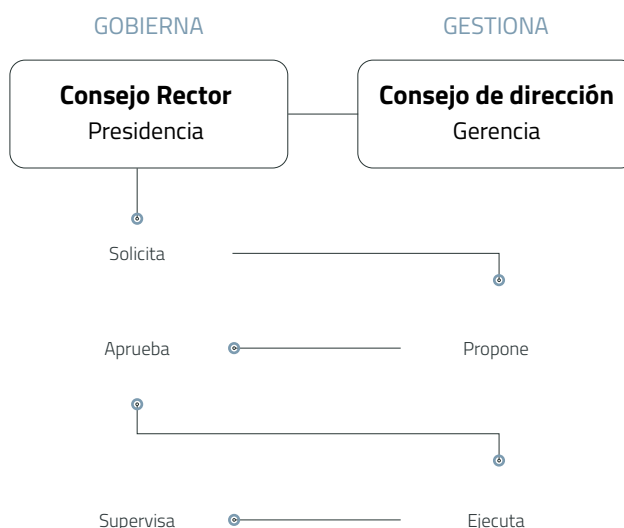
El órgano debe tener una **visión clara y compartida** del proyecto económico y social de ONNERA Group. Y serán la Visión, Misión y los Valores las guías fundamentales para gestionar de manera proactiva la estrategia socio-empresarial.

La relación entre el Consejo Rector y Consejo de Dirección adquiere una importancia singular en el funcionamiento cooperativo, ya que una relación cercana con una buena comunicación facilita el proceso de delegación-control de la gestión del Proyecto Compartido.

El Director General realiza descargos mensuales al Consejo Rector de la gestión y situación económico-financiera-social de ONNERA Group, comunicando con claridad la evolución de las variables fundamentales definidas.

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

Esta imagen muestra de manera gráfica las funciones y relación de ambos órganos:



04. Gobernanza: Arraigo al territorio

4.1. Estructura de gobierno

Consejo social:

El Consejo Social representa el colectivo de socios ante las instancias internas de la cooperativa. Es el órgano de participación e información de los socios-trabajadores. El número de miembros se establece en base al número de socios de la cooperativa y 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.

Género	N.º personas	%
Mujer	9	56,25
Hombre	7	43,75
Total general	16	100

Actualmente este órgano está compuesto por 16 consejeros, de los cuales un 44% son mujeres, y representan tanto a socios como trabajadores de las diferentes áreas o departamentos de la cooperativa; recogiendo peticiones, sugerencias e inquietudes y reuniéndose mensualmente para tratar estos temas. Es el Presidente del Consejo Rector quien preside la reunión y realiza un descargo mensual de la evolución de la gestión económico-financiera-social y traslada las comunicaciones del Consejo Rector. En ocasiones, el propio Gerente o cualquier director del Consejo de Dirección son llamados a realizar descargos puntuales.



A continuación, los representantes sociales organizan e imparten los "consejillos", foros en donde se reúnen con todos sus representados, y trasladan las respuestas, acuerdos y compromisos asumidos en el Pleno del Consejo Social.

La vía normal para trasladar las preocupaciones y dudas del personal al Consejo Rector o al Consejo de Dirección es mediante esos consejillos, cuyos representantes sociales las hacen llegar al Consejo Social. De todas formas, ante cualquier caso crítico o urgente, tanto los miembros del Consejo Rector como el propio Presidente están accesibles para atender a cualquier socio-trabajador.

Otras comisiones:

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

Está compuesto por tres personas que se reúnen junto con el Presidente trimestralmente, quien les realiza un descargo de la evolución del negocio. Y emiten un dictamen para su aprobación ante la Asamblea General.

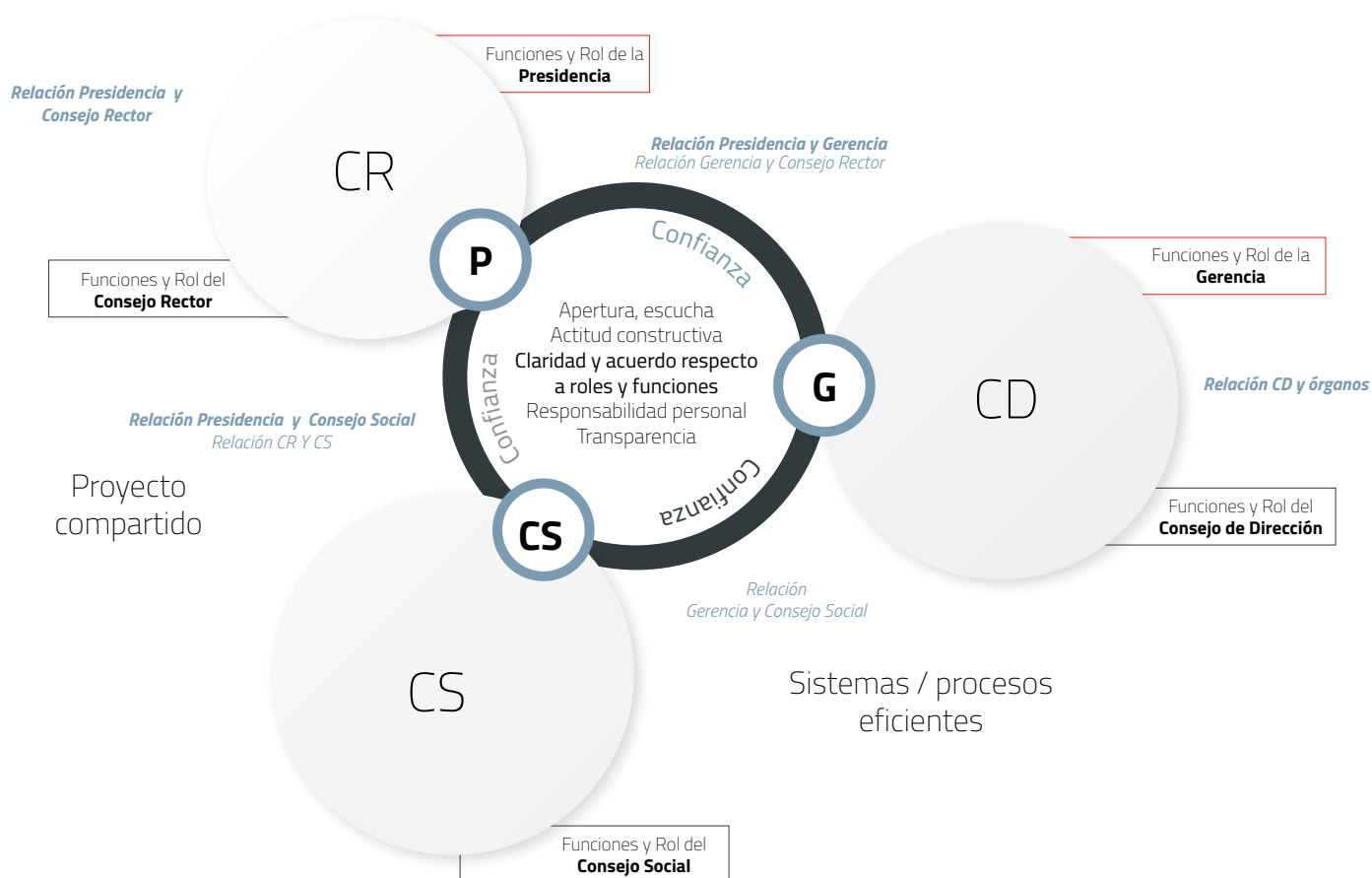
El Comité de Igualdad es el equipo que sigue y vela por el cumplimiento y tracción del Plan de Igualdad en la Cooperativa, promoviendo diferentes iniciativas en torno a la igualdad de género. Asume el compromiso de revisar el plan cada cuatro años. Un equipo que en la actualidad sigue un proceso de formación continuo ante las características y obligaciones actuales de las políticas y planes de igualdad.

En el siguiente esquema gráfico se representa el modelo de funcionamiento óptimo entre los diferentes órganos clave de la cooperativa, que debe ser alimentado de una "Confianza" mutua entre ellos.



Visión sistémica de la Gobernanza Cooperativa

Basado en la dinámica de los roles y relaciones



4.2. Modelo cooperativo

El modelo cooperativo, centrado en nuestra empresa matriz de ONNERA Group, desde la definición y manifestación de los principios básicos, inspiran nuestra comunidad de trabajo persiguiendo la satisfacción de las aspiraciones humanas y sociales de nuestros miembros.

Para ello, es necesario la consecución de una rentable y sólida estructura socio-empresarial, y poner la cooperación al servicio de la persona, en solidaridad con el mundo y el entorno al que pertenecemos.

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

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

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

4.3. Compliance y ética empresarial

(2-26, 205-1)

Durante el año 2023 se ha asentado y afianzado el Sistema de Compliance definido en el año 2022. El Comité de Compliance nombrado ha comenzado a realizar sus primeras reuniones de seguimiento y a velar por el cumplimiento del código de conducta.

El Comité está compuesto por cinco miembros que para ejercer su función han recibido una formación inicial de la materia.

El próximo año se marca como objetivo la sistematización de la extensión de este código de conducta al resto del grupo ONNERA.

A día de hoy no se ha recibido ninguna denuncia en el canal de denuncias creado para ello. Nuestro código de conducta expresa claramente que los actos de corrupción, soborno o extorsión están expresamente prohibidos, incluyendo el ofrecimiento o promesa, directa o indirecta, de cualquier tipo de ventaja ilícita, así como el tráfico de influencias. Lo mismo sobre el blanqueo de capitales, indicando que cumpliremos en todo momento con las leyes nacionales e internacionales sobre blanqueo de capitales.

4.4. Derechos humanos

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

La forma jurídica de cooperativa, matriz de ONNERA Group, es un desarrollo ambicioso de los principios de la **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, en concreto que todos los seres humanos son iguales en dignidad y derechos.

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

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

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

Internamente, el Comité de Compliance es quien debe garantizar que dentro de la organización se cumplan los aspectos relacionados con los Derechos Humanos recogidos en el código de conducta.

El riesgo que pudiera ser más significativo sería el de acoso en el trabajo, sin incidencias en nuestro caso, pero con un efecto relevante en las personas en caso de que se diera. Tenemos definido el procedimiento "PRO53 Resolución Interna de Conflictos", cuyo objetivo es establecer las actuaciones necesarias para dar cauce a las denuncias o reclamaciones por conductas de acoso en el trabajo. El denunciante puede contar con un mediador de entre los posibles perfiles que están definidos para cumplir esa labor. Siempre se intentará primero resolver el conflicto mediante una reunión conciliadora, pero en caso de que la reunión no resulte exitosa, se procedería a una resolución formal.

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

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

A photograph showing a meeting table with several laptops. In the foreground, a person's hands are typing on a silver laptop. In the background, another laptop is open, and other hands are visible, suggesting a collaborative work environment. The text is overlaid on a semi-transparent dark rectangle in the center of the image.

Cientes: productos responsables y de calidad

(3-3, 2-6)

ONNERA GROUP CRECE CON SUS CLIENTES EN LOS DIFERENTES ÁMBITOS EN LOS QUE OPERA;

basándose en relaciones de confianza, duraderas en el tiempo y beneficiosas para ambas partes.

Satisfacer las necesidades del cliente de manera integral con equipamiento y servicios de calidad es uno de los objetivos por los que ONNERA Group trabaja a diario.

5.1. Calidad y seguridad de los productos

(416-2, 417-1)

El portafolio de productos fabricados en ONNERA Group está avalado por las diferentes certificaciones obtenidas para la venta en diferentes países del mundo.

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

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

Se garantiza la calidad de todos nuestros lanzamientos de producto al mercado, siguiendo estrictamente el procedimiento de lanzamiento de nuevos productos, en el que se establecen todos los hitos de pruebas previas de laboratorio, preseries y periodos de observación a realizar en el mercado para poder lanzar los productos al mercado.

5.2. Satisfacción de los clientes

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

Relaciones consolidadas en el tiempo, basadas en un buen servicio preventa y postventa, con visitas periódicas a los clientes y con formaciones técnicas y comerciales continuas.

Así mismo ONNERA Group apuesta por afianzar y fortalecer la posición de nuestras marcas comerciales en el mercado acudiendo a diferentes ferias de los sectores tanto de Food Service, Lavandería como de Restauración Colectiva.

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

- **Nuestra red comercial y técnica** está en contacto permanente con nuestros clientes y recogen su sentir respecto a nuestros productos y servicios, a través de visitas, llamadas telefónicas e e-mail. Tanto los comerciales como los técnicos pueden trasladar las quejas e inquietudes de nuestros clientes a la organización por medio del sistema de gestión de reclamaciones o también trasladando las necesidades de nuevos productos o servicios al Comité Producto Mercado, que es donde se coordinan todos los lanzamientos de nuevos productos. Las reclamaciones de clientes se recogen en BEONN, nuestra plataforma de intranet. Son los técnicos de postventa quienes realizan un filtrado de las reclamaciones de cliente y recaban toda la información necesaria para poder así grabar la reclamación en el sistema.

Durante el 2023 un 0,63% de reclamaciones sobre ventas han sido registradas y tratadas en nuestro sistema. Actualmente un 92% de las reclamaciones ya están resueltas y se está trabajando con el resto.



5.3. Transformación digital y ciberseguridad

(418-1)

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

Durante el 2023 se ha llevado a cabo la encuesta de satisfacción de clientes cuyas conclusiones principales se detallan a continuación:

La amplia gama de producto, la innovación y el apoyo preventa/postventa son los puntos mejor valorados en general.

A nivel transformación digital ha destacado la aplicación de MyFagor, por la facilidad de acceso a todo tipo de documentación y pedidos web de repuestos.

Se ratifica en casi todos los mercados la necesidad imperiosa de la conectividad en todos los equipos.

Los factores en los que se debe seguir trabajando son el diseño estético, instalación, reparabilidad, garantía y mayor apoyo en el punto de venta.

La transformación digital es parte fundamental de nuestra estrategia empresarial; cuya apuesta viene siendo firme durante estos últimos años.

En el año 2023 más de 5.000 equipos de lavandería están conectados a la nube mediante nuestra plataforma de IoT. Una conexión que permite a nuestros clientes controlar sus equipos en remoto, recibir avisos y notificaciones, y poder crear programas entre otras muchas opciones. Este hito es clave para hacer crecer nuestros negocios tanto de Lavandería como de Foodservice.

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

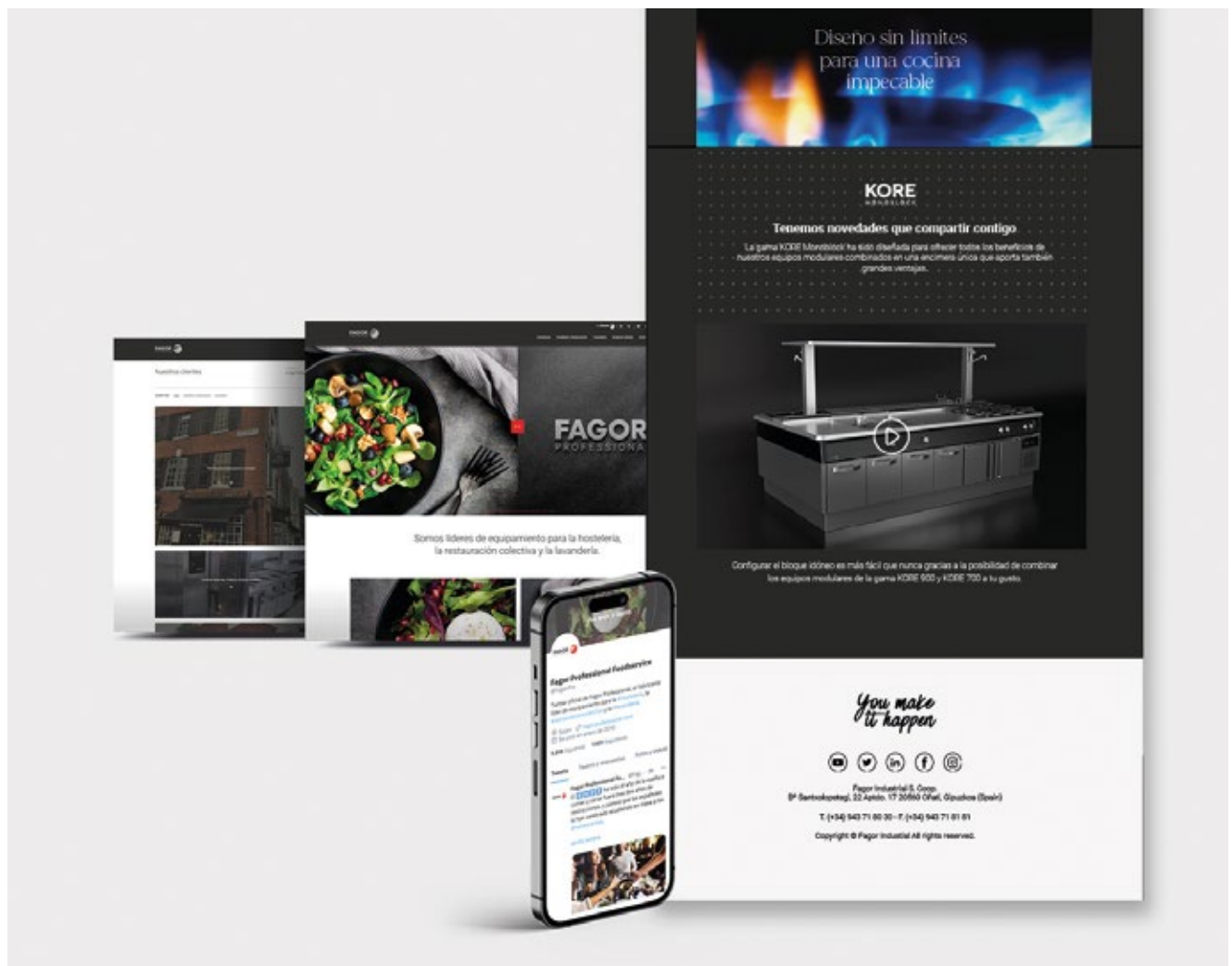
No hemos recibido ninguna reclamación relativa a violación de privacidad de cliente ni pérdida de datos durante el año 2023 ni en años anteriores.


5.4. Comunicación y relación con los clientes

Cada marca comercial de ONNERA Group realiza su propio plan de Marketing y comunicación para los diferentes grupos de interés.

Dentro de los planes de comunicación se incluyen el mantenimiento y monitorización de las páginas web como la realización de campañas y comunicaciones a través de las redes sociales como LinkedIn, Facebook e Instagram

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





Empresas proveedoras: sostenibilidad en la cadena de suministro

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

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

1. Suministro de materias primas y componentes: en base a una planificación sobre demanda, se planifican las compras de componentes y materias primas.
2. Transporte de materias primas y componentes a nuestros almacenes: el transporte de materiales suele ser a portes debidos y la mayoría de las veces lo gestionan nuestros departamentos de acopios.
3. Fabricación de piezas de chapa: los componentes de chapa de nuestras máquinas se fabrican en cada planta fabril, partiendo de la materia prima de chapa laminado.
4. Almacenamiento de componentes y piezas de chapa: todos los componentes comerciales y de fabricación interna se almacenan en un almacén central, que abastece a las líneas de montaje en base a un programa de fabricación.
5. Fabricación de aparatos: se trata de todo el proceso de mecanizado y montaje de los diferentes aparatos que montamos en cada planta.
6. Almacenamiento de producto terminado: todos los aparatos fabricados se envían al almacén de producto terminado, donde se almacenan hasta que llega la hora de servir los pedidos a nuestros clientes.
7. Transporte del producto final a los clientes: dependiendo del tipo de cliente y del país de destino se gestiona el transporte de diferente forma.

Existen tres tipos de proveedores en nuestra organización:

- **Proveedores de materias primas y componentes:** abastecen a las plantas de los materiales necesarios para fabricar nuestros productos.
- **Proveedores de transporte y servicio:** transportistas que se encargan de traer los materiales necesarios para la fabricación y también de entregar los productos terminados a nuestros clientes.
- **Proveedores de producto comercializado:** una pequeña parte de los productos que vendemos en nuestros catálogos se los compramos a otros fabricantes.

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

- Vulneración de Derechos Humanos en países con cierto riesgo de vulneración de estos derechos. Aunque no hayamos identificado ningún impacto de este tipo entre nuestros proveedores actuales, ONNERA Group sigue trabajando en extender tanto a nivel interno como a nuestros proveedores a que se adhieran a nuestro código de conducta; en el cual se recoge firmemente la prohibición de trabajos forzados y la prohibición de tráfico de seres humanos y trabajo infantil.
- Emisiones de GEI generadas por la energía utilizada para transportar las materias primas y componentes. En la medida de lo posible se intenta que los proveedores con los que trabajamos sean locales; en su ausencia, se trabaja en la posible agrupación de materiales en diferentes puertos reduciendo así el impacto medioambiental del transporte.

6.1. Responsabilidad de la cadena de suministro

No basta con responder de nuestras propias actividades, también debemos responsabilizarnos del impacto de nuestra cadena de suministro.

Dejando atrás la exclusiva asunción de responsabilidades directas de la propia actividad, ONNERA Group comienza a asumir su responsabilidad en la cadena de suministro y fijarse en el impacto que generan sus proveedores.

Uno de los principales proyectos que se ha abordado durante el año 2023 ha sido el diseño y construcción del Portal de proveedores, cuya finalidad obedece a un mayor conocimiento de nuestros proveedores, automatizando y mejorando la gestión de los procesos de compra.

Es en esta plataforma donde el propio proveedor es dado de alta adjuntando documentación requerida por ONNERA Group respondiendo a cuestiones ambientales (certificaciones ISO, etc.) y sociales; pudiendo en todo momento consultar el estado de situación de sus envíos, facturas, pagos, etc.

Durante este año, al igual que el 2022, se ha mantenido estable el cumplimiento del suministro por parte de los proveedores; destacando puntualmente la inestabilidad de algunos componentes electrónicos. En general, siguen manteniéndose los plazos largos de suministro, por lo que ONNERA Group sigue realizando sus previsiones de compra a largo plazo, garantizando el suministro de materia prima y componentes de nuestras fabricaciones.

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

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

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

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

La homologación de proveedores es un proceso que se realiza anualmente y se analizan todos los casos con puntuaciones inferiores a 97% en el apartado de calidad, y también los que hayan dado problemas de suministro. Después de ese análisis se decide a cuáles de esos proveedores se les envía el informe de evaluación solicitándoles acciones correctivas. Los criterios que se tienen en cuenta en la evaluación de proveedores son:

- Valoración de la evaluación inicial realizada
- Calidad
- Servicio

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

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

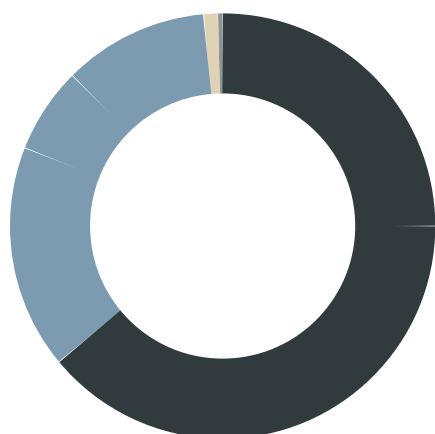
En cuanto a las medidas adoptadas por la organización que tienen por objeto contribuir con la abolición del trabajo infantil y a la eliminación del trabajo forzoso, es el departamento de compras el que visita a los proveedores nuevos y tiene en cuenta este factor para que, si se encuentra algún indicio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

En el último año se han realizado 316 evaluaciones de proveedores y el 94,6% han tenido una puntuación superior al 97%. Se han analizado caso a caso el 5,4% de proveedores restantes para identificar a cuales de ellos se les envía el informe de evaluación.

6.2. Proveedores locales

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

La distribución del valor de compra por tipo de material no ha variado mucho respecto al año 2022; asumiendo el mayor peso la compra de componentes, con un 68% del total.



■ Componentes (de plástico, eléctricos, electrónicos, etc.)	68,25 %
■ Materia prima	29,57 %
■ Auxiliares	1,73 %
■ Suministros	0,45 %

En el 2023, el 63% de las compras realizadas por las diferentes plantas fabriles de ONNERA Group se han llevado a cabo con proveedores locales (proveedores del propio país). Una elección sostenible y respetuosa con el medio ambiente, ya que reduciendo distancias de transporte de los productos, se disminuye la huella de carbono y se fomenta una cadena de suministro más sostenible.

Una cifra que sigue la tendencia al alza de los últimos años. La cifra del 2022 fue del 62,5%.

A close-up photograph of a hand holding a vibrant green fern frond. The frond is highly detailed, showing its intricate, feathery structure. The background is a soft, out-of-focus green, suggesting a natural, outdoor setting. The lighting is bright and natural, highlighting the texture of the leaves.

Equipo humano: cuidado de las personas

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

EN ONNERA GROUP LAS PERSONAS SOMOS EL CENTRO.

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

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

*NOTA importante: El criterio seguido este año 2023 para el reporting de datos del equipo humano ha sido el **FTE (full time equivalent)**; que a diferencia del año anterior tiene en cuenta el tiempo real de trabajo de las personas: contemplando tanto las reducciones de jornada y su % de reducción, como los días de trabajo efectivo durante el año. Por esta razón las comparativas de datos respecto al año anterior pierden sentido.*

07. Equipo humano: cuidado de las personas

7.1. La solidaridad como base

7.1.1 EMPLEO

(102-8)

ONNERA Group a 31 de diciembre del 2023 cuenta con una plantilla de 1.975,46 personas, de las cuales 1.500,59 son hombres y 474,87 son mujeres.

Género	N.º personas FTEs	%
Mujer	1.500,59	75,96
Hombre	474,87	24,04
Total general	1.975,46	100

A nivel porcentaje podemos decir que la relación de hombres y mujeres apenas ha variado respecto al año 2022, en el que el 75,1% de la plantilla eran hombres y el 24,9% eran mujeres

7.1.2 MODALIDADES DE CONTRATO

En cuanto a la modalidad en la contratación, a cierre del año 2023 el 92,14% de la plantilla de ONNERA Group está vinculado con una contratación de carácter indefinido, mientras que el 7,86% restante con contrato temporal.

Tipología contrato	N.º personas FTEs	%
Indefinido	1.820,19	92,14
Temporal	155,26	7,86
Total general	1.975,4	100

* Los contratos a tiempo parcial están incluidos dentro del número de contratos indefinidos y temporales.

Cifras muy similares a las del cierre del 2022: 92,2% con contrato indefinido y 7,8% con contrato temporal.

La relación de tipología de contrato según el género es la siguiente (datos cierre 2023):

Tipología contrato	Hombres		Mujeres		Total general	
	Nº personas FTEs	%	Nº personas FTEs	%	Total	%
Indefinido	1.379,85	69,85	440,35	22,29	1.820,19	92,14
Temporal	120,74	6,11	34,52	1,75	155,26	7,86
Total general	1.500,59	75,96	474,87	24,04	1.975,46	100

El 1,31% de la plantilla ONNERA Group se acoge a una reducción de jornada respondiendo a diferentes motivos (cuidado de menores, cuidado de personas mayores, etc.)

Tipología jornada	N.º personas FTEs	%
Jornada completa	1.949,54	98,69
Reducción de jornada	25,92	1,31
Total general	1.975,46	100

La relación de tipología de jornada según el género es la siguiente (datos de cierre 2023); del total de personas que se acogen a una reducción de jornada, el 58,11% son mujeres y un 41,89% son hombres.

Se aprecia una tendencia cada vez más equitativa de género en cuanto a las reducciones de jornada por cuidado de hijos.

Tipología jornada	Hombres	Mujeres	Total general
Jornada completa	1.489,73	459,81	1.949,54
Reducción de jornada	10,86	15,06	25,92
Total general	1.500,59	474,87	1.975,46

En la siguiente tabla se muestra la relación de personas a cierre de 2023 según la tipología de contrato y tipología de jornada; como se puede apreciar el 95,2% de las jornadas reducidas corresponden a trabajadores vinculados con un contrato indefinido.

Nº personas FTEs	Tipología jornada		
	Jornada completa	Reducción de jornada	Total general
Indefinido	1.795,52	24,67	1.820,19
Temporal	154,02	1,25	155,26
Total general	1.949,54	25,92	1.975,46

07. Equipo humano: cuidado de las personas

7.1. La solidaridad como base

7.1.2. MODALIDADES DE CONTRATO

EVOLUCIÓN DE DESPIDOS

Una buena planificación de personas a nivel ONNERA Group y la estabilización de la plantilla dan respuesta al número de despidos, 54,88 personas FTEs en total en el año 2023 ; cifra considerablemente inferior a la del 2022, que fue de 132 despidos (personas despedidas). El 77% de los despidos se concentra en las filiales de México (ONNERA México y Fagor Professional México).

País	N.º despidos FTEs	%
España	9,14	9,76
Italia	0,87	0,61
Mexico	35,30	76,83
Otros	1,49	1,22
Polonia	8,08	11,59
Total general	54,88	100

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

7.2. Solidaridad en las retribuciones

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

RATIO SALARIAL POR SEXO

En materia salarial en el 2023 se ha evidenciado una importante subida respecto al año anterior, tanto a nivel global como por cada una de las categorías profesionales:

Género	Salario promedio €
Hombres	26.515,22
Mujeres	22.235,04
Total general	25.471,39

RATIO SALARIAL POR EDADES

En cuanto a la evolución en 2023 de la remuneración media por grupo de edad, en todos los grupos de edad ha habido incremento.

En la siguiente tabla se muestran los datos:

Edad	2023			2022
	Hombres	Mujeres	Total	Total
20-35 años	18.173,18	15.895,31	17.562,64	14.911
36-45 años	27.132,37	22.994,65	26.137,96	24.602
46-55 años	32.655,13	28.602,06	31.669,82	29.414
+ 55 años	35.418,21	28.681,74	34.319,56	32.808
Total	26.515,22	22.235,04	25.471,39	-

RATIO SALARIAL POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

El siguiente cuadro muestra la relación de salario promedio según género y categoría profesional:

Categoría profesional (€)	2023			2022		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Operarios	21.614,89	16.242,98	20.481,15	19.518	13.583	18.174
Directivos	86.144,47	65.624,23	83.579,44	80.147	60.334	78.005
Mandos intermedios	50.120,31	44.029,83	48.743,93	40.932	28.864	37.985
Técnicos	29.074,86	26.880,99	28.337,64	28.132	26.862	27.689
Total general	26.515,22	22.235,04	25.471,39	-	-	-

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

BRECHA SALARIAL POR PAÍSES

En la siguiente tabla se muestra la brecha salarial por país. Como se puede apreciar existe una mayor brecha salarial en aquellos países clasificados como "Otros": UK, Turquía, China, Chequia, Portugal, Colombia, Jamaica y República Dominicana.

Destacar así el valor positivo de la brecha salarial en España: 0,98

2023								
Salario promedio (€)	España	Francia	Italia	México	Otros	Polonia	USA	Total general
Hombres (b)	32.959,26	47.935,61	50.194,00	9.510,07	26.775,71	17.929,79	74.042,34	26.515,22
Mujeres (a)	32.289,44	42.749,78	40.666,67	8.491,79	18.840,50	14.420,84	52.644,17	22.235,04
Calculo: a/ b	0,98	0,89	0,81	0,89	0,70	0,80	0,71	0,84
Total general	32.823,43	46.678,43	46.110,86	9.179,71	23.538,98	17.206,98	68.206,48	25.471,39

En la siguiente tabla podemos ver los datos del año anterior.

2022							
Salario promedio (€)	España	Francia	Italia	México	Otros	Polonia	USA
Hombres (b)	29.970	51.794	46.333	9.957	27.911	15.191	75.374
Mujeres (a)	28.128	37.076	34.250	7.877	20.578	11.497	41.793
Calculo: a/ b	0,94	0,71	0,74	0,79	0,74	0,76	0,55

07. Equipo humano: cuidado de las personas

7.2. Solidaridad en las retribuciones

BRECHA SALARIAL POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y PAÍS

En la siguiente tabla se muestra la remuneración media ponderada 2023 de hombres y mujeres según categoría profesional y país, así como la brecha salarial existente:

País	Categoría	Salario promedio (€)			
		Hombre	Mujer	Brecha	Total general
España	Operarios	28.622,92	28.011,75	0,98	28.525,68
	Directivos	85.351,44	59.988,64	0,70	82.307,90
	Mandos intermedios	49.532,69	45.337,89	0,92	48.595,56
	Técnicos	38.370,86	35.113,96	0,92	37.336,41
	Total España	32.959,26	32.289,44	0,98	32.823,43
Francia	Operarios	28.968,86	29.187,63	1,01	28.980,37
	Directivos	164.306,77	-	-	164.306,77
	Mandos intermedios	70.042,75	59.378,09	0,85	67.483,23
	Técnicos	31.685,15	33.171,14	1,05	32.322,00
	Total Francia	47.935,61	42.749,78	0,89	46.678,43
Italia	Operarios	70.000,00	-	-	70.000,00
	Mandos intermedios	47.250,00	70.000,00	1,48	54.833,33
	Técnicos	36.276,00	26.000,00	0,72	29.425,33
Mexico	Total Italia	50.194,00	40.666,67	0,81	46.110,86
	Operarios	6.684,41	5.642,06	0,84	6.347,35
	Directivos	90.228,40	74.407,21	0,82	87.064,16
	Mandos intermedios	40.718,54	33.866,67	0,83	39.195,90
	Técnicos	13.130,81	14.108,78	1,07	13.458,43
Otros	Total Mexico	9.510,07	8.491,79	0,89	9.179,71
	Operarios	10.966,13	9.065,58	0,83	10.666,05
	Directivos	74.010,37	39.465,58	0,53	62.495,44
	Mandos intermedios	43.494,37	18.995,27	0,44	34.585,60
	Técnicos	28.848,38	19.191,84	0,67	23.683,25
Polonia	Total Otros	26.775,71	18.840,50	0,70	23.538,98
	Operarios	15.820,03	12.604,98	0,80	15.159,16
	Directivos	49.715,48	44.399,19	0,89	47.943,38
	Mandos intermedios	27.851,89	22.810,95	0,82	27.586,58
	Técnicos	17.843,74	14.343,51	0,80	16.996,91
USA	Total Polonia	17.929,79	14.420,84	0,80	17.206,98
	Operarios	111.270,95	-	-	111.270,95
	Mandos intermedios	66.790,48	56.852,91	0,85	64.582,13
Total general	Técnicos	43.580,95	49.277,18	1,13	46.745,52
	Total USA	74.042,34	52.644,17	0,71	68.206,48
Total general		26.515,22	22.235,04	0,84	25.471,39

CONSEJO RECTOR O CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE ONNERA GROUP

Consejo Rector

Como hemos descrito en el punto 4.1 de este documento, ONNERA Group tiene como órgano de Gobierno a un equipo de personas designadas por la Asamblea General que ejercen su cargo sin percibir retribución específica por su función de administrador. Comparten su rol como administrador con su labor profesional en la empresa. Sólo la figura de presidencia está liberada de su puesto de trabajo para ejercer su cargo.

En total el órgano está compuesto por 9 consejeros (un presidente y 8 consejeros) que representan a diferentes áreas de la cooperativa matriz. 8 hombres y una mujer que son renovados en su cargo cada 4 años por la Asamblea General.

Nivel formativo de los Consejeros

- Licenciatura en Empresariales
- EGB
- Ingeniería Técnica en Electrónica (2)
- FP2 Mecánica (2)
- FP2 Industrial
- Diplomatura en Empresariales

El salario medio del Consejo de Administración de ONNERA Group en el año 2023 es de 43.088 euros; un 10% más que el año anterior.

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

Este salario medio corresponde a la remuneración del puesto de trabajo que desempeña cada consejero, más allá de la labor de administración que desempeñan.

Comité de Dirección

El salario medio del Comité de Dirección de Onnera Group en 2023 es de 126.952,20 euros. No se desglosa por género para mantener la confidencialidad, por haber sólo una mujer en el Comité de Dirección de ONNERA Group.

7.3. Organización del trabajo

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

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

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

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

7.4. Relaciones sociales

(2-30, 407-1)

La matriz de ONNERA Group, como entidad cooperativa, cuenta con los órganos de participación social inherentes a una organización cooperativa: Consejo Social, Consejo de Dirección, Consejo Rector y Asamblea General.

En torno a estos órganos se activan diferentes canales de comunicación para así poder activar la participación de los empleados.

Mensualmente el Consejo Social realiza descargos de la evolución socio-económica del Grupo ONNERA a todos los trabajadores mediante "consejillos".

El Consejo de Dirección realiza "reuniones de colaboradores" a sus equipos bimensualmente.

Anualmente todos los empleados de la cooperativa matriz son llamados a las charlas informativas previas a la Asamblea General; es en estas charlas donde se comparte el cierre económico-financiero de ONNERA Group, así como un descargo de los temas más bien sociales.

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 a cierre 2023:

Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo España	2023	2022
Total Empleados Cubiertos Por Convenio Colectivo (A)	1.136,93	1.885
Total Empleados (B)	1.975,46	2.320
Cálculo: A/ B	57,55%	81,2%

7.5. Fomentando la igualdad de mujeres y hombres

(2-23, 405-1)

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

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

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

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

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

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

Para ello contamos con políticas y planes de acción tanto a nivel cooperativo como a nivel de ONNERA Group que velan por la igualdad de oportunidades y que actúan contra todo tipo de discriminación. En todas las entidades jurídicas localizadas en España: Fagor Industrial S.Coop, Onnera Laundry Barcelona, Onnera Contract y en Efficold tenemos definido un plan de igualdad. Derivado de este plan hemos implementado durante el año 2023 líneas de actuación novedosas que persiguen la sensibilización de toda la organización. Además, contamos con protocolos de actuación en caso de situaciones de acoso en el trabajo, y en Efficold y Fagor Industrial contamos con un protocolo específico sobre acoso por razón de sexo.

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

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

En el período 2023, al igual que en el período 2022, no se han reportado ni ha habido casos de discriminación.

7.6. Gestión de la diversidad

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

Durante el año 2023 hemos comenzado las obras de la nueva planta productiva de lavandería en Oñati, un proyecto que contempla ser referente en cuanto a digitalización, innovación, sostenibilidad y accesibilidad.

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

La relación de empleados con discapacidad en ONNERA Group en el año 2023 es la siguiente, junto con la comparativa vs año anterior.

	Empleados con discapacidad (todo el grupo)	
	2023	2022
Total empleados con discapacidad (a)	24,92	34
Total empleados (b)	1.975,46	2.320
Cálculo: a/ b	1,26%	1,47%

7.7. Conciliación corresponsable

Las condiciones de trabajo de ONNERA Group, en sus diferentes plantas en general, están enfocadas básicamente a conseguir la mayor eficiencia en el trabajo y no premiar la presencialidad. Así como facilitar horarios de trabajo flexibles que faciliten la conciliación de la vida laboral y personal.

La normativa interna de la planta matriz 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 retribuidos y no retribuidos, excedencias, reducciones de jornada, horarios especiales, etc. de forma que nuestras personas socias puedan atender a las necesidades de conciliación familiar.

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

Algunos de los ejemplos de las medidas que ONNERA Group pone a disposición de los trabajadores orientados a mejorar la calidad de empleo y a favorecer la conciliación familiar es el servicio de comedor en la planta matriz y el transporte organizado a la fábrica en Onnera Méjico.

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

7.8. Favorecemos el desarrollo de las personas

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

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

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

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

Además, se han seguido organizando formaciones de ámbito social dirigidos, por un lado, a los nuevos miembros del Consejo de Administración con el objetivo de profesionalizar su labor y prepararles para el importante rol que desempeñan en la organización, y también a los nuevos socios, con el objetivo de promover la confianza, el compromiso y la implicación de nuestros trabajadores con nuestro proyecto.

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

La inversión orientada a formación en ONNERA Group continúa evolucionando en 2023, con proyectos muy ambiciosos en diferentes áreas técnicas como en Transformación Digital, donde se ha visto la necesidad de realizar una importante inversión en formación para poder afrontar con garantías los retos de esta área.

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

Número de horas de formación	2022	2021
Operarios	5.747,47	10.941
Técnicos	7.419,36	5.803
Mandos Intermedios	2.180	3.550
Directivos	396,05	1.370

07. Equipo humano: cuidado de las personas

7.8. Cuidamos de las personas

(3-3, 2-25, 403-2, 403-3, 403-9, 403-10)

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

Además, en mayo de 2023 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, sigue comprometido con la organización actividades que promueven la vida saludable de las personas.

Los casos reconocidos de enfermedad profesional son los siguientes:

Número de enfermedades profesionales	2023	2022
Mujeres	0	2
Hombres	2	2
Total	2	4

En 2020 se empezaron a reconocer las enfermedades Respecto al número de accidentes con baja laboral, en el siguiente recuadro se recoge la evolución de los últimos 2 años. Este año ha disminuido el nº de accidentes con baja, pero la sensibilización en esta materia de cara a seguir reduciendo este indicador es clara.

Número de accidentes con baja	2023	2022
Mujeres	11	13
Hombres	51	74
Total	62	87

Los tipos de lesiones por accidente laboral más habituales son contusiones, cortes y heridas superficiales. Los peligros laborales que presentan un riesgo de lesión se determinan analizando los puestos de trabajo por parte del médico y enfermera de empresa y del servicio de PRL. También se realizan inspecciones.

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

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

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

Índice de gravedad de accidentes (**)										
	Grupo		Polonia		Francia		México		España	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Mujeres	0,18	0,32	0	0,5	0	0	0,40	0,97	0,05	0,14
Hombres	0,49	0,99	0,19	0,5	0,64	0,39	0,36	4,51	0,61	0,32
Total	0,41	0,82	0,19	0,1	0,64	0,32	0,76	3,33	0,49	0,28

Índice de frecuencia de accidentes (*)										
	Grupo		Polonia		Francia		México		España	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Mujeres	11,83	11,93	0	2,48	0	0	3,42	15,87	18,31	12,01
Hombres	23,11	17,68	17,74	2,48	30,65	25,76	0	21,98	34,57	20,12
Total	20,23	16,29	17,74	4,96	30,65	21,59	3,42	19,93	31,24	18,42

(*) Cálculo de índice de frecuencia:

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

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

(**) Cálculo de índice de gravedad:

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

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



Medio ambiente: compromiso con el planeta

LA CRISIS CLIMÁTICA DEBE LLEARNOS A REINVENTAR NUESTRA RELACIÓN CON EL MEDIO NATURAL.

Estamos obligados a abandonar el modelo de economía lineal basado en combustibles fósiles y a recorrer el camino hacia un modelo de economía circular basado en energías renovables.

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

8.1. Gestión ambiental

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

ONNERA Group es responsable con el entorno y el medioambiente. Su política de Sistema de Gestión Integrada (seguridad, medioambiente y calidad) refleja su compromiso de proteger el medio ambiente y prevenir la contaminación para minimizar los impactos ambientales perjudiciales que pueda generar nuestra actividad. Introducir criterios ambientales en el diseño de nuestros productos (ecodiseño) y promover el uso de procesos y materiales no contaminantes.

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

El impacto ambiental significativo de ONNERA Group está centrado en el consumo energético y de agua de nuestras máquinas durante su uso en vida. El mayor esfuerzo a nivel desarrollo de producto se centra en diseñar productos energéticamente eficientes.

Es el negocio de Lavandería donde más se ha avanzado en esta materia, destacando los siguientes aspectos a nivel ahorro de agua y energía:

Lavadoras industriales:

- Alto Factor G: Incrementando el centrifugado de las lavadoras industriales se consiguen ahorros energéticos en el proceso de secado (proceso en el que se concentra el mayor nivel de consumo de energía en una lavandería).
- Control Touch plus.
- Ahorros de químicos.
- Recuperadores de agua: son tanques de recuperación de agua en los tres ciclos del lavado.
- Kit de pesaje inteligente: ajustes del consumo de agua y detergentes a la carga real de la lavadora.

A nivel secadoras:

- Gama de secadoras Fagor Professional más eficientes.
- iDry: control de humedad inteligente.
- Gama Advance +.
- Diseño optimizados de filtro y turbina.
- Secadoras con bomba de calor.

A nivel calandras:

- Quemador radiante más eficiente
- Smart System
- HPS System
- Plegador longitudinal incorporado.
- En el negocio del frío, sujetos por norma al ecoetiquetado, también se sigue trabajando en el diseño de productos más eficientes.

En la siguiente tabla se muestra la relación del número de máquinas de frío según la letra de eficiencia energética fabricadas en ONNERA Group en el año 2023. Se aprecia una ligera tendencia al alza de la fabricación y venta de máquinas más eficientes:

Letras de eficiencia energética	2023		2022	
	Nº Artículos	%	Nº Artículos	%
A	619	4,43	597	5,2
B	399	2,86	557	4,8
C	5897	42,24	4.948	43,0
D	4917	35,22	3.075	26,7
E	2022	14,48	1.192	10,4
F	70	0,50	873	7,6
G	37	0,27	270	2,3
Total	13.961	100	11.512	100

En el negocio de Foodservice:

Cocción:

- Cocción a gas: Diseño de quemadores de gas de elevadas potencias y eficientes.
- Inducción: apuesta por el rediseño de las placas de inducción ya que generan un mayor ahorro energético que las cocinas tradicionales.

Hornos

- iKORE, una generación de hornos 20% más eficiente que su predecesor. Menos agua, menos electricidad, menos gas, y más potencia.

Lavado vajilla:

- Pequeñas y medianas producciones
- Arrastres: Activación del proceso de lavado por fotocélula, Autotimer, Modo de ahorro energía (Stand by), Aislamiento térmico y acústico.

08. Medio ambiente: Compromiso con el planeta

8.1. Gestión ambiental

En 2023, al igual que el anterior, no se ha recibido ninguna sanción por incumplimiento medioambiental. Para cubrir riesgos medioambientales, ONNERA Group dispone de un seguro ambiental.

Los recursos dedicados por ONNERA Group a la prevención de riesgos ambientales ha ascendido a 380.092,18€, un 30% más que el año anterior:

Gastos Directos Imputados al SGA (Importe en €)	2023	2022
Certificación ISO 14001	8.895,23	11.626
Consejero de seguridad	8.321,16	7.866
Asesoría requisitos ambientales	35.085,02	21.650
Desratización, desinfección + descontaminación	47.905,38	8.177
Gestión de residuos inertes (papel/ cartón, madera, plástico, basura)	27.685,93	225.339
Gestión de residuos peligrosos	34.463,07	15.107
Analíticas agua (control de vertidos)	17.736,38	4.197
TOTAL	380.092,18	293.964

Las tres plantas fabriles certificadas en ISO 14001 actúan en base al principio de precaución, y disponen de un plan 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 medioambiente y para la seguridad y la salud de los trabajadores.

8.2. Emisiones y lucha contra el cambio climático

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

Durante este año 2023 hemos centrado nuestro esfuerzo en formación y uso de la nueva herramienta de Cálculo de la Huella de Carbono en sus tres alcances con la consultora externa Ondoan.

Los resultados que se muestran a continuación se tratan de las emisiones de Gases de efecto invernadero (GEI) de ONNERA Group de alcance 1 y 2 con esta nueva herramienta.

Son mediciones exigidas por la normativa en vigor y que en ningún caso se superan los valores límite permitidos pero, que aun así, asumimos el compromiso de seguir realizando las mediciones correspondientes y, en caso de detectar anomalías se estudiaran las causas y si fuera necesario se tomarán las medidas adecuadas para paliarlo.

Respecto a las emisiones de Gases de Efecto invernadero asumimos el compromiso de seguir las mediciones realizadas anualmente de cerca, de manera que en caso de detectar alguna fuga en algún epígrafe se tomen las medidas necesarias para paliar y reducir en la medida de lo posible dichas emisiones.

También se han dado los primeros pasos de formación y cálculo del alcance 3 para la filial matriz Fagor Industrial S.Coop de Oñati, proceso que se prevé finalizar durante el año 2024.

Los cálculos se han realizado siguiendo el estándar GHG Protocol.

Emisiones directas de GEI alcance 1 y 2 del año 2023:

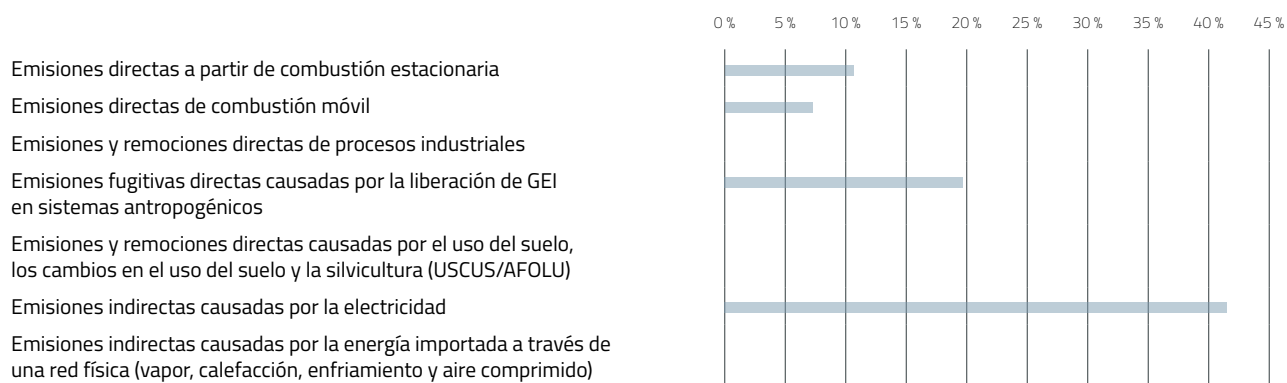
Alcance	tCO ₂ eq	kg CO ₂ eq./mil € de facturación	%
Alcance 1+2	6.250,34	17,03	80,19
Alcance 1	2.980,49	8,12	38,24
Alcance 2	3.269,84	8,91	41,95

La siguiente tabla muestra la comparativa vs año anterior.

Emisiones GEI	2023 (tCO2eq)	2022 (tCO2eq)
Alcance 1+2	2.980,49	1.708,2
Alcance 1	3.269,84	4.450,4
Alcance 2	6.250,34	6.158,6

Emisiones por subcategoría de alcance 1 y 2:

Numeración	Categoría GHG	tCO2eq	kg CO2 eq./mil € de facturación	%
1.1	Emisiones directas a partir de combustión estacionaria	894,68	2,44	11,48
1.2	Emisiones directas de combustión móvil	573,31	1,56	7,36
1.3	Emisiones y remociones directas de procesos industriales	0,00	0,00	0,00
1.4	Emisiones fugitivas directas causadas por la liberación de GEI en sistemas antropogénicos	1.521,50	4,12	19,41
1.5	Emisiones y remociones directas causadas por el uso del suelo, los cambios en el uso del suelo y la silvicultura (USCUS/AFOLU)	0,00	0,00	0,00
2.1	Emisiones indirectas causadas por la electricidad	3,269,84	8,91	41,95
2.2	Emisiones indirectas causadas por la energía importada a través de una red física (vapor, calefacción, enfriamiento y aire comprimido)	0,00	0,00	0,00



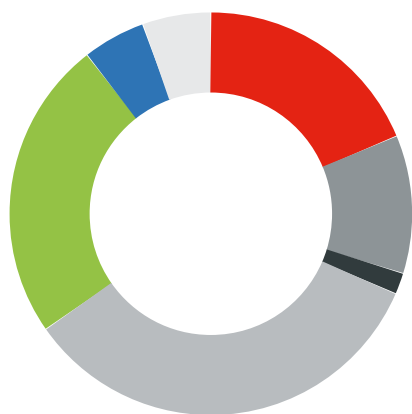
08. Medio ambiente: Compromiso con el planeta

8.2. Emisiones y lucha contra el cambio climático

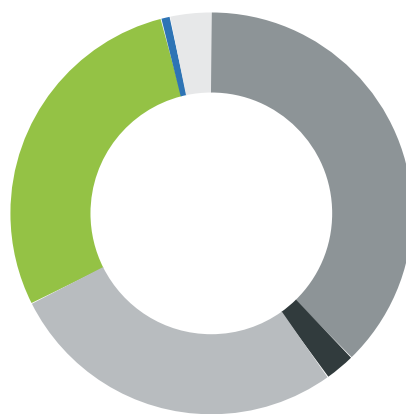
Emisiones por instalación, alcance 1 y 2.

Instalación	Total		Alcance 1		Alcance 2	
	tCO2eq	% total	tCO2eq	% total	tCO2eq	% total
Fagor Industrial	554,01	9,41	554,01	18,59	0,00	0,00
Onnera Poland	1.568,64	24,30	333,11	11,18	1.235,53	37,79
Onnera Contract	120,38	2,26	47,07	1,58	73,30	2,24
Onnera México	1.916,97	29,28	1.017,53	34,14	899,43	27,51
Efficold	1.646,93	26,99	711,28	23,86	935,65	28,61
Danube International	161,51	2,80	153,05	5,13	8,46	0,26
Onnera Laundry Barcelona	281,91	4,96	164,44	5,52	117,47	3,59

Alcance 1



Alcance 2



En este alcance destaca la electricidad consumida por Fagor Industrial S.Coop, que es compensada al 100% por GdOs.

Así como la autogeneración de electricidad en la plantas de Efficold y Onnera Laundry Barcelona.

Las Fuentes de factores de emisión alcance utilizadas para el cálculo son las siguientes:

Alcance	Categoría GHG	BBDD
Alcance 1	Emisiones directas a partir de combustión estacionaria	IPCC 2023 (AR6), factores de paso de energía a emisiones del 2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories (+2019 refinement)
	Emisiones directas de combustión móvil	IPCC 2023 (AR6), factores de paso de energía a emisiones del 2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories (+2019 refinement)
	Emisiones y remociones directas de procesos industriales	IPCC 2023 (AR6), factores de paso de energía a emisiones del 2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories (+2019 refinement)
	Emisiones fugitivas directas causadas por la liberación de GEI en sistemas antropogénicos	Indicador simulado en Simapro a partir de flujos de Ecoinvent 3.9. Emisiones directas mediante IPCC 2023 (AR6). Refrigerantes: % de mezclas extraídos de PNUMA Uso seguro de alternativas a los HCFC en la refrigeración y el aire acondicionado.
	Emisiones y remociones directas causadas por el uso del suelo, los cambios en el uso del suelo y la silvicultura (USCUS/AFOLU)	-
Alcance 2	Emisiones indirectas causadas por la electricidad	MIXES MARKET BASED: En los casos de las instalaciones españolas, se ha cogido el mix a partir de la CNMC, Etiquetado de electricidad restante de la empresa comercializadora 2022, ya que no estaban disponibles a fecha de elaboración de la herramienta los mixes de 2023. En los casos de las instalaciones internacionales, en los casos en los que se disponía del Factor de Emisión de la compañía, se ha empleado dicho Factor. En los casos en que no se disponía, se han empleado como base los indicadores de Ecoinvent 3.9 (por país), actualizados según los mixes eléctricos de las compañías específicas en 2022 y con las distribuciones de renovables según los datos de la IEA a enero de 2023 (dependiendo del país, los datos de la IEA se refieren a 2021 o a 2022). En caso de no disponer de mix de comercializadora, se adopta el enfoque market based, adoptando el mix del país. MIXES LOCATION BASED: Se han empleado las distribuciones de orígenes según los datos de la IEA a enero de 2023 (dependiendo del país, los datos de la IEA se refieren a 2021 o a 2022), y para redistribuir cada energía los indicadores de Ecoinvent 3.9 (por país).
	Emisiones indirectas causadas por la energía importada a través de una red física (vapor, calefacción, enfriamiento y aire comprimido)	Ecoinvent v3.9

Comparativa emisiones GEI versus año anterior (2022) por país:

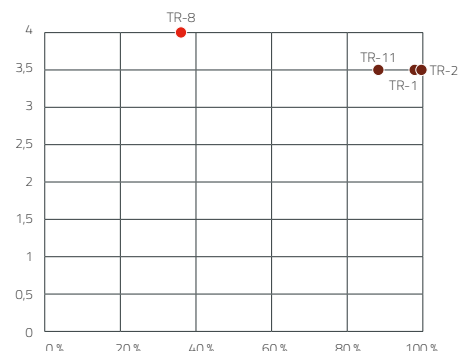
	2023 tCO ₂ eq	2022 tCO ₂ eq
España	2.603,22	3.139,19
Francia	161,51	136,49
Polonia	1.568,64	1.665,71
México	1.916,97	1.217,21
Total	6.250,34	6.158,6

Como se puede apreciar en las tablas anteriores el consumo prácticamente se ha mantenido en los mismos niveles de emisión que el año pasado en las diferentes instalaciones de ONNERA Group.

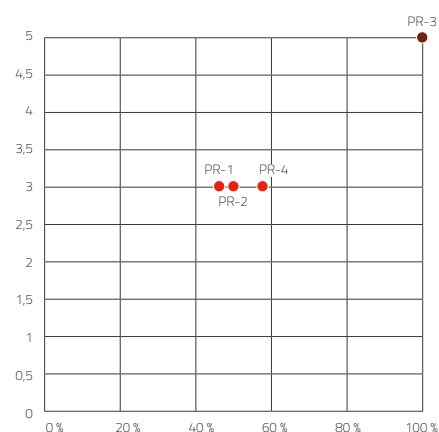
8.3. Análisis TCFD

Durante este año, junto con la ayuda de la empresa externa Anthesis Lavola, hemos abordado un proyecto de análisis TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) de los riesgos y oportunidades del cambio climático para ONNERA Group; enfocándonos en evaluar las amenazas como la variabilidad climática, eventos extremos y regulaciones gubernamentales en nuestro sector.

En las tablas siguientes se muestran las conclusiones de los riesgos transicionales como físicos relacionados con el clima, así como las oportunidades.



RIESGOS TRANSICIONALES RELACIONADOS CON EL CLIMA					
Código	Categoría	Subtipo	Impacto financiero potencial	Estimación de la probabilidad del impacto	Estimación de la gravedad del impacto
TR-1	Riesgos políticos y jurídicos	Mandatos y nuevas regulaciones relacionadas con el clima (metas de carbono, precios del carbono, etc.)	La adaptación a estándares más estrictos puede conllevar costos considerables para implementar tecnologías más limpias y procesos sostenibles, así como para realizar informes detallados sobre emisiones, aumentando las demandas operativas y administrativas. Estos costos adicionales podrían verse agravados por potenciales incrementos en el precio del crédito de carbono o la introducción del Mecanismo de Ajuste de Carbono en Frontera (CBAM, por sus siglas en inglés), lo que aumentaría aún más la carga financiera sobre las emisiones de carbono y podría afectar negativamente la rentabilidad del negocio a medida que se implementen estas medidas regulatorias.	98 %	3,5
TR-2	Riesgos tecnológicos	Fluctuaciones en el entorno socioeconómico (nuevas tecnologías destinadas a apoyar la transición mundial con bajas emisiones de carbono)	La inversión inicial requerida para adoptar estas tecnologías puede impactar negativamente los márgenes de beneficio a corto plazo, especialmente si la demanda del mercado no refleja de inmediato la preferencia por productos más sostenibles. Además, la depreciación acelerada de tecnologías existentes podría aumentar los costos de transición, generando una carga financiera adicional.	100 %	3,5
TR-8	Riesgos de mercado	Incremento en el precio de las materias primas	Los efectos del cambio climático, en gran parte provocados por la regulación climática emergente, puede afectar los márgenes de beneficio, especialmente si no se pueden trasladar completamente a los clientes. Ejemplos destacables son los incrementos de materiales suministrados por organizaciones sujetas a mercados de derechos de emisión o al CBAM (Mecanismo de Ajuste en Frontera). La presión sobre los márgenes podría resultar en una disminución de la rentabilidad y en la necesidad de estrategias de gestión de costos para mantener la viabilidad financiera.	37 %	4
TR-11	Riesgos de reputación	Cambios en las preferencias de los consumidores/partes interesadas	La adaptación a las demandas cambiantes de clientes y accionistas puede requerir inversiones significativas en innovación y marketing, así como ajustes en la cadena de suministro para cumplir con estándares sostenibles. Estos cambios pueden generar costos adicionales y presionar la rentabilidad del negocio, especialmente si los beneficios financieros no se materializan de manera inmediata.	88 %	3,5

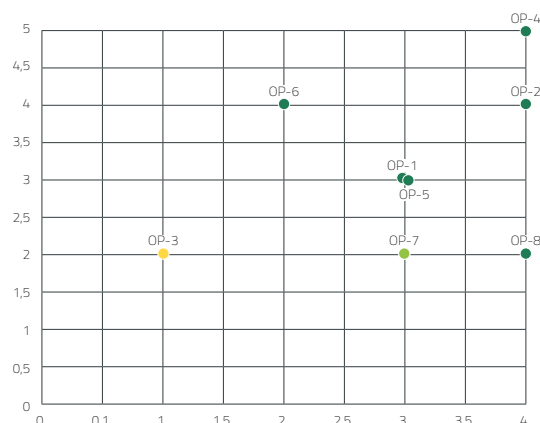


RIESGOS FÍSICOS RELACIONADOS CON EL CLIMA

Código	Categoría	Subtipo	Impacto financiero potencial	Estimación de la probabilidad del impacto	Estimación de la gravedad del impacto
PR-1	Riesgos crónicos del cambio climático físico	Cambios de temperatura	Variaciones en las temperaturas pueden afectar la eficiencia operativa y la demanda de productos. Por ejemplo, temperaturas extremadamente altas o bajas pueden influir en la demanda de ciertos componentes, afectando las proyecciones de ventas y generando posibles excedentes de inventario o escasez de productos clave. Asimismo, cambios en las temperaturas pueden requerir ajustes en los procesos de fabricación y en la gestión de la cadena de suministro para adaptarse a condiciones climáticas variables, generando costos adicionales y complejidades operativas.	43 %	3
PR-2	Riesgos crónicos del cambio climático físico	Golpe de calor	Las altas temperaturas pueden aumentar los costos operativos al requerir inversiones en sistemas de refrigeración adicionales para mantener las instalaciones a una temperatura adecuada. Además, el estrés térmico en los trabajadores puede afectar la productividad y la seguridad laboral, lo que podría generar costos adicionales asociados con la gestión de riesgos laborales y medidas de bienestar del personal.	49 %	3
PR-3	Riesgos agudos del cambio climático físico	Sequía	La reducción de la disponibilidad de agua podría aumentar los costos de operación, especialmente si la producción requiere grandes cantidades de agua en procesos de fabricación. Además, la escasez de agua puede afectar a los proveedores y generar inestabilidad en la cadena de suministro, con posibles interrupciones y costos asociados.	100 %	5
PR-4	Riesgos agudos del cambio climático físico	Tormentas	Las condiciones climáticas extremas pueden dificultar el transporte de materiales y productos, generar retrasos en la producción y afectar la logística. Estos desafíos logísticos podrían aumentar los costos operativos debido a la necesidad de implementar medidas adicionales para garantizar la continuidad de las operaciones y cumplir con los compromisos de entrega.	59 %	3

08. Medio ambiente: Compromiso con el planeta

8.3. Análisis TCFD



OPORTUNIDADES					
Código	Categoría	Subtipo	Impacto financiero potencial	Estimación de la probabilidad del impacto	Estimación de la gravedad del impacto
OP-1	Eficiencia de los Recursos	Iniciativas de reciclaje, eficiencia y economía circular	Al implementar prácticas de gestión de residuos más sostenibles, reutilizar materiales y adoptar enfoques de economía circular, la empresa puede no solo reducir su impacto ambiental, sino también generar eficiencias operativas. La optimización de los recursos y la gestión responsable de residuos pueden conducir a ahorros significativos a largo plazo, al tiempo que fortalecen la reputación de la empresa en términos de sostenibilidad, lo que podría atraer a clientes comprometidos con prácticas empresariales responsables.	3	3
OP-2	Fuente de Energía	Utilización de fuentes de energía eléctrica de menor emisión	Al invertir en tecnologías y prácticas que reduzcan la huella de carbono, como la adopción de energías renovables, la empresa contribuirá a la mitigación del cambio climático y podrá beneficiarse de potenciales ahorros en costos a través de programas de eficiencia energética y reducción de emisiones.	4	4
OP-3	Fuente de Energía	Participación en el mercado del carbono	Al participar en programas de comercio de carbono o proyectos de compensación, la empresa puede demostrar su compromiso con la sostenibilidad y generar ingresos adicionales al comercializar créditos de carbono generados por sus iniciativas ambientales.	1	2
OP-4	Productos y servicios	Producción de bienes y servicios con bajas emisiones de carbono (I+D+i)	Mediante la innovación en procesos y productos con menor impacto ambiental, la empresa puede diferenciarse en el mercado, atraer a consumidores conscientes de la sostenibilidad y posicionar sus ofertas como soluciones líderes en la transición hacia una economía baja en carbono.	4	5
OP-5	Productos y servicios	Acceso a nuevos mercados	Al ofrecer productos y servicios que cumplen con estándares ambientales y sociales, la empresa puede expandir su base de clientes y explorar oportunidades en segmentos de mercado que valoran la responsabilidad ambiental.	3	3
OP-6	Mercados	Uso de incentivos del sector público o subvenciones relacionadas con la sostenibilidad	Al aprovechar programas gubernamentales que fomentan prácticas empresariales sostenibles, la empresa puede beneficiarse de apoyo financiero y reducciones fiscales, lo que contribuirá a mitigar los costos asociados con la implementación de medidas medioambientales.	2	4
OP-7	Mercados	Acceso a nuevos mercados y nuevos activos	La oportunidad de acceso a nuevos mercados y activos surge al diversificar las operaciones hacia áreas geográficas o sectores que priorizan la sostenibilidad. Esto puede generar nuevas fuentes de ingresos, a la par que fortalecer la posición competitiva de la empresa en un panorama empresarial cada vez más centrado en la responsabilidad ambiental.	3	2
OP-8	Resiliencia	Mejorar la confiabilidad, sostenibilidad y resiliencia	Al fortalecer la infraestructura y las prácticas operativas para hacer frente a eventos climáticos extremos y otros riesgos, la empresa puede reducir la vulnerabilidad a interrupciones y pérdidas. La inversión en sistemas de gestión de crisis, respaldo de energía sostenible y evaluación de riesgos climáticos puede mejorar la capacidad de la empresa para adaptarse a cambios inesperados y garantizar la continuidad de las operaciones. Además, una mayor sostenibilidad y resiliencia pueden atraer inversiones sostenibles y mejorar la reputación de la empresa.	4	2

8.4. Consumo responsable de los recursos naturales

8.4.1 Consumo de energía

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

En el año 2023 el consumo energético total de ONNERA Group se ha visto reducido en un 10% respecto al año anterior:

Tipos de combustible	Consumo de combustible 2023 (kWh)	Consumo de combustible 2022 (kWh)
Propano	1.301.683	1.541.485
Gas natural	2.739.266	2.755.820
Electricidad	14.811.224	16.568.782
Consumo Total	18.852.173	20.866.087
Consumo electricidad autogenerada (Kwh)	1.704.809 (11,5%)	649.403 (3,9%)

(*) El cálculo del consumo de propano lo hemos obtenido de litros a kWh través de factores de conversión:
1Kg de propano = 13,385kWh
1litro de propano = 0,51Kg

Al igual que el año anterior, sigue aumentando considerablemente la cantidad de energía eléctrica autogenerada dentro de la organización; pasando de un 3,9% a un 11,5%, gracias a las instalaciones de placas fotovoltaicas en Efficold y a la ampliación de las que ya teníamos en ONNERA Laundry Barcelona.

Consumo energético dentro de la organización Onnera Group	2023	2022
Combustible no renovable consumido (kWh)	4.040.947	4.297.306
Combustible renovable consumido (kWh)	0	0
Consumo de electricidad de origen renovable (kWh)	7.162.445	5.916.374 (28,3%)
Consumo de electricidad de origen no renovable (kWh)	7.648.779	10.652.408
Consumo energético TOTAL dentro de la organización (kWh)	18.852.171	20.866.087

Así mismo, cabe destacar la tendencia hacia el consumo de electricidad de origen renovable, reduciendo en lo posible el consumo de origen no renovable.

08. Medio ambiente: Compromiso con el planeta

8.4. Consumo responsable de los recursos naturales

8.4.2 Consumo de agua

(303-1, 303-5)

CONSUMO AGUA (megalitros)	2023	2022
Consumo de agua en todas las zonas	39,50	63,82

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

El consumo de agua en ONNERA Group es importante en aquellas plantas en las que se fabrican lavadoras y lavavajillas, esto es, en Fagor Industrial S.Coop y Onnera Poland. Ambas plantas disponen de un sistema de recirculación de agua para reducir el consumo.

La reducción significativa de este año se centra en la planta de Fagor Industrial S.Coop, que pasa de un consumo de agua anual de 38,23 megalitros (2022) a un consumo de 17,90 megalitros; debido a diferentes mejoras realizadas en el proceso de recirculando de agua de producción, básicamente nuevas bombas de mayor caudal y limpieza integral de depósitos.

8.4.3 Materias primas y materiales

(301-1, 301-2)

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

Consumo en Tn	2023	2022
Inoxidable	8.955,8	9.016,9
Galvanizado	6.288	9.701,5
Hierro	516,8	552,4
Madera	2.315,1	3.293,7
Cartón	769,8	1.745,3
Total	18.845,5	24.310

Peso de las materias primas renovables usadas para producir los principales productos y servicios de la organización en 2023:

Materias primas renovables	2023	2022
	Peso (Kg)	Peso (Kg)
Madera	2.315.100	3.293.700
Cartón	770.000	1.745.300
Total	3.085.100	5.039.000

8.5. Economía circular y gestión de residuos

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

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

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

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

Residuos inertes/no peligrosos/ urbanos	2023	2022
Chatarra: hierro+ galv (tn)	3.006,40	3.399
Chatarra: inoxidable (tn)	2.045,92	2.200
Madera (tn)	483,71	827
Residuos urbanos (tn)	371,04	251
Cartón / papel (tn)	374,36	447
Plástico (tn)	48,66	43
Total de residuos inertes (tn)	6.330,08	7.168

Residuos peligrosos	2023	2022
Material Contaminado (Kg)	4.583,00	6.403
Envase Plástico Contaminado (Kg)	3.276,00	8.450
DISOLVENTE Org.No Halogenado (Kg)	2.545,00	7.004
Polvo Metálico (Kg)	6.452,00	3.905
Envase Metal Contaminado (Kg)	1.930,00	1.867
Aerosoles (Kg)	2.187,00	1.472
Total Residuos Peligrosos	20.973,00	29.101

Los residuos generados en 2023 han sido un 28% menos que el año 2022.

08. Medio ambiente: Compromiso con el planeta

8.5. Economía circular y gestión de residuos

La siguiente tabla muestra los residuos no destinados a eliminación en 2023, clasificándolos según composición. Las tablas posteriores los clasifican por operaciones de valorización:

Residuos NO destinados a eliminación desglosados en función de la composición (Tn)	Fagor Industrial		Efficold		Onnera Laundry Barcelona		Onnera México		Onnera Poland		Danube		Onnera Contract		Peso TOTAL	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Cartón	108,80	104,11	153,20	141,02	39,44	35,35	88,80	55,01	53,00	34,00	0,00	-	4,00	5,00	447	374,49
Madera	200,72	159,75	321,58	182,80	62,37	55,60	175,65	12,56	41,00	35,00	15,00	18,00	11,00	20,00	827	483,71
Chatarras (Fe+galv)	934,11	691,68	1329,82	962,62	714,30	654,10	158,95	400,00	152,00	150,00	101,00	133,00	9,00	15,00	3.399	3.006,40
Chatarras inox.	875,60	830,54	463,36	398,35	80,84	61,80	296,71	329,23	380,00	320,00	9,00	8,00	95,00	98,00	2.201	2.045,92
Plástico	0,72	1,40	0,00	13,00	0,10	0,52	27,27	19,74	14,00	11,00	0,00	0,00	1,00	3,00	43	48,66
Envase plástico contaminado	0,20	0,36	7,30	2,03	0,28	0,42	0,34	0,20	0,33	0,27	0,00	0,00	0,00	-	8,45	3,28
Disolventes	0,46	0,28	6,54	2,23	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,04	7,00	2,55
Polvo metálico	2,13	3,37	1,00	0,41	0,00	0,00	0,23	1,97	0,55	0,71	0,00	0,00	0,00	0,00	4	6,45
Envases metal contaminado	0,57	0,63	1,20	1,20	0,00	0,00	0,00	0,03	0,10	0,08	0,00	0,00	0,00	0,00	2	1,93
Aerosoles	1,00	1,19	0,18	0,18	0,12	0,10	0,00	0,50	0,17	0,22	0,00	0,00	0,00	0,00	1	2,19
Total	2.124	1.793	2.284	1.704	897	808	748	819	641	551	125	159	120	141	6.940	5.975,56

Los residuos que no se destinan a eliminación en 2023 son los siguientes, en una tabla clasificados según composición y en las siguientes tablas en función de las operaciones de valorización:

Residuos NO destinados a eliminación	Fagor Industrial		Efficold		Onnera Laundry Barcelona		Onnera México		Onnera Poland		Danube		Onnera Contract		Peso TOTAL	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
RESIDUOS PELIGROSOS (Operaciones de valorización) → Toneladas																
Reciclaje	2,73	4,56	0,90	0,59	0,16	0,10	0,40	2,47	0,80	0,92	0,00	0,00	0,00	0,00	4,98	8,64
Recuperación o Regeneración de disolventes	0,40	0,28	4,47	2,23	0,00	0,00	0,09	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,04	4,96	2,51
Inertizar	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Recuperación	0,78	0,99	5,96	3,23	0,41	0,42	0,72	0,23	0,47	0,35	0,00	0,00	0,00	0,00	8,34	5,21
Valorización	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Vertedero	2,03	1,66	3,33	2,93	0,00	0,00	1,04	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	6,40	4,58
Almacenamiento en el sitio	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
RESIDUOS NO PELIGROSOS (Operaciones de valorización) → Toneladas																
Reciclaje	0,16	1,40	4,00	13,00	1,10	0,52	17,10	19,74	12,00	11,00	0,00	0,00	2,00	3,00	36,36	48,66
Recuperación o Regeneración de disolventes	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Inertizar	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Recuperación	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Valorización	2119,23	1786,08	2267,96	1684,79	896,95	806,85	720,11	796,79	626,00	539,00	125,00	159,00	119,00	138,00	6.874,25	5.910,51
Vertedero	9,35	9,35	8,28	153,05	45,66	39,54	94,35	137,00	35,00	30,00	21,00	1,00	37,00	1,10	250,64	371,04
Almacenamiento en el sitio	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Total de los residuos peligrosos y no peligrosos NO destinados a eliminación por cada operación de valorización incluida en la tabla anterior	Fagor Industrial		Efficold		Onnera Laundry Barcelona		Onnera México		Onnera Poland		Danube		Onnera Contract		Peso TOTAL	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023

Operación de valorización: VALORIZACIÓN → Toneladas

En las instalaciones	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Fuera de las instalaciones	1,88	1786,08	2,14	1684,79	0,65	806,85	1,14	796,79	0,56	539,00	0,11	159,00	0,11	138,00	6,59	5.910,51

Operación de valorización: RECUPERACIÓN → Toneladas

En las instalaciones	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Fuera de las instalaciones	1,18	1,26	10,43	5,46	0,41	0,42	0,81	0,23	0,47	0,35	0,00	0,00	0,01	0,04	13,31	7,75

Operación de valorización: RECUPERACIÓN → Toneladas

En las instalaciones	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Fuera de las instalaciones	2,89	5,96	4,90	13,59	1,26	0,62	17,50	22,21	12,80	11,92	0,00	0,00	2,00	3,00	41,35	57,30

Operación de valorización: VERTEDERO → Toneladas

En las instalaciones	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Fuera de las instalaciones	11,38	11,01	11,61	155,98	45,66	39,54	95,39	137,00	35,00	30,00	21,00	1,00	37,00	1,10	257,04	375,62

Residuos destinados a eliminación desglosados en función de la composición (Tn)	Fagor Industrial		Efficold		Onnera Laundry Barcelona		Onnera México		Onnera Poland		Danube		Onnera Contract		Peso TOTAL	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Residuos urbanos	9,35	9,35	8,28	153,05	45,66	39,54	94,35	137,00	35,00	30,00	21,00	1,00	37,00	1,10	250,64	371,04
Material contaminado	2,03	1,66	3,33	2,93	0,00	0,00	1,04	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	6,40	4,58
Total	11,38	11,01	11,61	155,98	45,66	39,54	95,39	137,00	35,00	30,00	21,00	1,00	37,00	1,10	257,04	375,62

08. Medio ambiente: Compromiso con el planeta

8.4. Economía circular y gestión de residuos


Residuos destinados a eliminación	Fagor Industrial		Effcold		Onnera Laundry Barcelona		Onnera México		Onnera Poland		Danube		Onnera Contract		Peso TOTAL	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
RESIDUOS PELIGROSOS (Operaciones de valorización) → Toneladas																
Incineración (con recuperación energética)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0
Incineración (sin recuperación energética)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0
Traslado a un vertedero	2,03	1,66	3,33	2,93	0,00	0,00	1,04	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	6,40	4,58
RESIDUOS NO PELIGROSOS (Operaciones de valorización) → Toneladas																
Incineración (con recuperación energética)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0
Incineración (sin recuperación energética)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0
Traslado a un vertedero	9,35	9,35	8,28	153,05	45,66	39,54	94,35	137,00	35,00	30,00	21,00	1,00	37,00	1,10	157,64	338,94

Total de los residuos peligrosos y no peligrosos destinados a eliminación por cada operación de valorización incluida en la tabla anterior	Fagor Industrial		Effcold		Onnera Laundry Barcelona		Onnera México		Onnera Poland		Danube		Onnera Contract		Peso TOTAL	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Operación de valorización: VERTEDERO → Toneladas																
En las instalaciones	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Fuera de las instalaciones	11,40	11,01	232,46	155,98	36,40	39,54	79,12	137,00	27,37	30,00	0,00	1,00	42,00	1,10	428,75	375,62

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

8.6. Emisiones acústicas y contaminación lumínica

En este punto referente a emisiones de carácter acústico y contaminación lumínica, debido básicamente a las ubicaciones de nuestras plantas fabriles en zonas industriales, ONNERA Group no genera ningún impacto referente a este punto. No obstante, si en cualquier caso existiese alguna emisión o contaminación al respecto, asumiríamos el compromiso de subsanarlo.



Sociedad: impulso del desarrollo comunitario

(3-3, 2-4, 203-2, 413-1)

NACIMOS HACE MÁS DE 60 AÑOS PARA RESPONDER A LAS NECESIDADES DE NUESTRA COMUNIDAD, POR LO QUE NUESTRAS RAÍCES ESTÁN ARRAIGADAS EN LA COMUNIDAD DE LA QUE SOMOS PARTE.

LOS RETOS DE LA SOCIEDAD TAMBIÉN SON LOS NUESTROS, POR LO QUE NOS IMPLICAMOS EN LA TRANSFORMACIÓN DE NUESTRO TERRITORIO.

ONNERA Group es una de las 8 cooperativas que pertenecen al Grupo Fagor. Para conseguir un mayor impacto con los proyectos que realizamos para mejorar nuestro entorno y la sociedad, todas las cooperativas del grupo aportamos un 12% de nuestros beneficios al Fondo Social del grupo para que desde allí se coordinen y se puedan realizar diferentes actividades y aportaciones de mayor envergadura.

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

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

9.1. Grupo Fagor

El compromiso que tenemos en el Grupo Fagor con la sostenibilidad no se limita al nivel interno. Basándonos en la autogestión de la comunidad, tenemos el compromiso con el camino hacia la sostenibilidad que deben hacer los territorios y las comunidades donde están ubicadas nuestras cooperativas. Para ello, desde el Grupo Fagor colaboramos con el resto de agentes del territorio para que recorramos conjuntamente el camino para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Según establece la Ley de Cooperativas de la CAV, las cooperativas tenemos que destinar el 10% de los beneficios anuales al Fondo Social, para la promoción y apoyo de distintos proyectos sociales. En nuestro caso, en lugar del 10%, destinamos un 12% a dicho fondo, como muestra de nuestro compromiso con la sociedad.

Mediante el Fondo Social queremos impulsar el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y, en este sentido hemos apoyado proyectos en diferentes escalas:

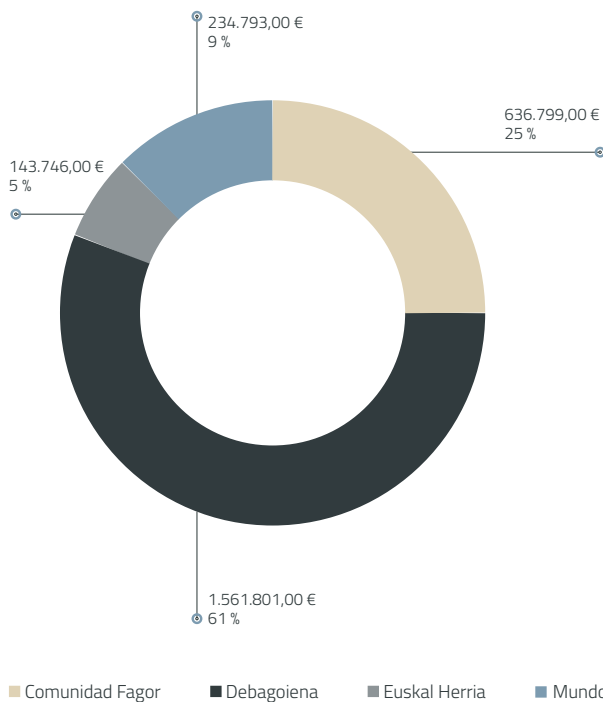
NUESTRO COMPROMISO: Promover la autoorganización de la sociedad y la colaboración entre diferentes agentes para conseguir ciudades y comunidades sostenibles.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible se pueden trabajar a diferentes escalas y todas son necesarias. Por ello, desde el Grupo Fagor trabajamos en estas cuatro escalas:

- Comunidad Fagor
- Debagoiena
- Euskal Herria
- Mundo

El Comité de Transformación Social es el comité responsable de trabajar este compromiso. En este comité participan por lo menos una persona representante de cada cooperativa del Grupo Fagor. Durante el 2023 han participado 11 personas: 2 mujeres y 9 hombres. A principio de año se definieron los siguientes objetivos:

- Reforzar el proyecto Fagor Mugí y alinear esta iniciativa con los planes de movilidad
- Fomentar el uso de la herramienta y dinámica Fagor Elkarrekin
- Trabajando en la línea del consumo responsable, poner en marcha una prueba piloto para el suministro de productos locales en el comedor de una cooperativa del Grupo
- Mejorar el proyecto Fagor Herrigintza
- Reforzar la colaboración con Mundukide



Comunidad Fagor	Debagoiena	Euskal Herria	Mundo
636.799 €	1.561.801 €	143.746 €	234.793 €
%25	%61	%5	%9
Total: 2.577.139 €			

9.2. Comunidad Fagor: implicar a las personas de Fagor en los ODS

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

Las principales iniciativas que hemos impulsado en este ámbito son:

FAGOR EUSKARAZ	FAGOR ELKARREKIN	FAGOR MUGI
Llevamos más de 20 años impulsando planes de euskera en nuestras cooperativas para que las personas puedan trabajar en euskera.	Promovemos dinámicas e iniciativas para implicar a las personas en los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Entre ellas se encuentran las campañas de solidaridad, dinámicas colaborativas con entidades sociales, trabajos voluntarios, etc.	A través de los planes de movilidad fomentamos la movilidad sostenible al lugar de trabajo, potenciando entre otros el uso de la bicicleta, el transporte público y el coche compartido.
563.504 €	45.000 €	28.295 €
Total Comunidad Fagor: 636.799,00 €		

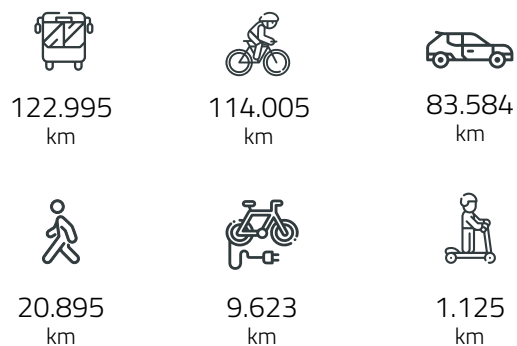
09. Sociedad: impulso del desarrollo comunitario

9.2. Comunidad Fagor

9.2.1 Fagor Mugi

En 2020 pusimos en marcha la iniciativa Fagor Mugi para impulsar la movilidad sostenible en los desplazamientos de casa al centro de trabajo. Desde entonces, en total, son 925.562 km los realizados por las personas socias y trabajadoras del Grupo Fagor en un medio de transporte más sostenible: un tercio en bicicleta y otro tercio en coche compartido.

Durante el 2023 hemos recorrido 352.898 km de forma más sostenible entre 216 personas. Los medios de transporte más utilizados han sido:



La evolución de los datos nos muestra que el programa Fagor Mugi está en fase de consolidación, ya que ha aumentado el número de kilómetros recorridos en un año y, como consecuencia, el número de CO2 no emitido.

km recorridos	Ahorro CO ₂
2020 (septiembre - diciembre)	
103.520 km	11.515 kg
2021	
179.186 km	23.912 kg
2022	
243.618 km	31.305 kg
2023	
352.898 km	41.193 kg

La evolución de las personas usuarias también ha sido positiva desde que en septiembre de 2020 pusimos en marcha el programa Fagor Mugi:

	2020 (sep-dic)	2021	2022	2023
Personas usuarias	21	195	208	216

Para premiar el esfuerzo de las personas usuarias, repartimos una serie de incentivos en el programa Fagor Mugi. En 2023, un total de 130 personas usuarias han recibido algún premio a cambio de los puntos obtenidos a través de la aplicación Fago Mugi. El premio más solicitado ha sido la carga económica de la tarjeta MUGI que se utiliza en el transporte público de Gipuzkoa.

Para la financiación del programa Fagor Mugi se han destinado 28.295 euros del Fondo Social en 2023.

9.2.2 Fagor Elkarrekin

Con el objetivo de fortalecer la comunidad cooperativa del Grupo Fagor, en 2022 se puso en marcha la herramienta Fagor Elkarrekin, dinámica que hemos mantenido en 2023. Durante este año se han registrado nuevas personas usuarias, y a final de año la comunidad asciende a 906 personas socias registradas (un aumento de 200 personas respecto al año anterior).

En conjunto, se han publicado 27 iniciativas en Fagor Elkarrekin. Dos de ellas han sido ofertas de voluntariado (SMH y First Lego League); tres, peticiones de donaciones (terremoto de Turquía, enfermedad de Grinpatia y Palestina); una, convocatoria de recogida de alimentos (Zaporeak).

A través de las 21 publicaciones restantes se ha facilitado a las personas socias información sobre iniciativas y proyectos de la sociedad, tanto de dinámicas internas de Fagor (Fagor Mugi, Herrigintza) como de campañas comarcales o a nivel de Euskal Herria (Errigora, Mundukide, Harreman, Tantai, Herri Urrats). Junto con la oferta de información, hemos realizado sorteos puntuales relacionados con estas iniciativas.

Siguiendo con la dinámica de EITB maratonia, en 2023, hemos aportado 12.000 euros.

En total hemos destinado 45.000 € del Fondo Social a la financiación de las iniciativas del programa Fagor Elkarrekin.

9.2.3 Fagor Euskaraz

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

Dinero destinado -> 563.504 €

9.3. Debagoiena

La mayoría de los centros productivos de nuestras cooperativas están ubicadas en Debagoiena, por lo que el Grupo Fagor tiene especial compromiso con la comarca. Las iniciativas que impulsamos en la comarca de Debagoiena responden a una estrategia de intervención a largo plazo, y destinamos la mayor parte de nuestros recursos económicos a ellas. Las principales iniciativas que impulsamos en este ámbito son:

9.3.1 Debagoiena 2030

Debagoiena 2030 es la red creada para impulsar el desarrollo sostenible de Debagoiena.

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

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

A lo largo del año 2023 hemos prestado especial atención a la transición energética a través de la iniciativa Eraginez piztu. Además de subvencionar proyectos de esta iniciativa, hemos tenido una especial implicación en el desarrollo de comunidades energéticas. Nos hemos comprometido a ser socios colaboradores de las comunidades energéticas emergentes de la comarca, poniendo nuestra experiencia en la administración y gestión cooperativa al servicio del desarrollo de las comunidades energéticas. Además, en el año 2023 hemos realizado una aportación económica de 200.000 euros a la cooperativa de propietarios forestales Tantai, nacida bajo el paraguas de D2030, que tiene como objetivo principal llevar a cabo un nuevo modelo forestal que tenga en cuenta todas las funciones ecosistémicas que desempeñan los bosques.

En total, en 2023, hemos destinado 786.983€ al proyecto Debagoiena 2030.

09. Sociedad: impulso del desarrollo comunitario

9.3. Debagoiena

9.3.2 Fundación Gizabidea

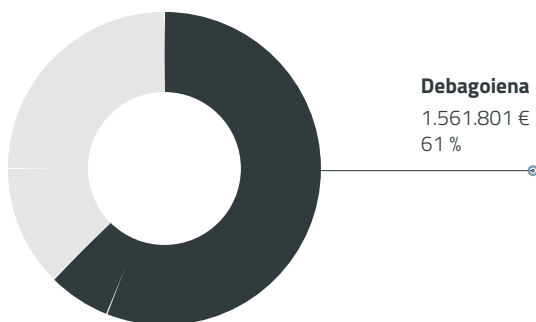
A través de la Fundación Gizabidea, llevamos más de 40 años colaborando con los agentes educativos cooperativos del territorio ayudando en la financiación de las infraestructuras necesarias para ofrecer una educación de calidad en la comarca. Durante todos estos largos años la Fundación Gizabidea ha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

En 2022 firmamos varios convenios con MGEP, HUHEZI y la Ikastola Arizmendi, detallando los proyectos a subvencionar en el periodo de una década.

En total, en 2023, hemos destinado 586.983 € a la Fundación Gizabidea.

9.3.3 Promoción de las asociaciones locales

Una parte del COFIP lo destinamos a subvencionar la actuación de las asociaciones de las localidades donde están ubicadas las cooperativas del Grupo Fagor. En concreto, en el año 2023 hemos destinado 187.835 € a dicha promoción.



9.4. País Vasco

Euskal Herria es la siguiente escala natural para el Grupo Fagor. En este caso, nuestra capacidad de influencia es más reducida que la que tenemos a escala comarcal, por lo que nuestra intervención es más limitada.

9.4.1 Fagor Herrigintza

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

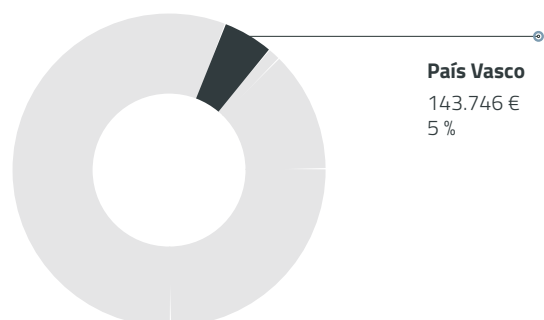
Durante el 2023, hemos llevado a cabo la segunda edición del programa de colaboración Fagor Herrigintza, se han recibido 17 propuestas a través del apartado creado para ello en la página web del Grupo Fagor. Tras analizar si las propuestas respetaban o no las bases de la convocatoria, en base a criterios de valoración predeterminados, seleccionamos en el Comité de Transformación Social 9 proyectos que pasarían a la fase de votación. Para terminar, las personas socias de nuestras cooperativas han elegido, por voto, qué proyectos van a recibir la ayuda del programa de colaboración Fagor Herrigintza. En total han participado 327 personas en la fase de voto, siendo elegidos los 3 proyectos siguientes:

- Proyecto Amillubi (Biolur): 60.000 €
- Compra de una furgoneta adaptada para la federación gipuzkoana de deporte adaptado (GKEF – FGDA): 40.000 €
- Iñurri: 20.000 €

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

9.4.2 Otros proyectos a nivel de País Vasco

Además de los proyectos beneficiarios de las subvenciones del programa de colaboración Fagor Herrigintza, otras asociaciones también han recibido nuestro apoyo en 2023. En total hemos destinado 23.746 € a otros proyectos a nivel del País Vasco.



9.5. Cooperación al desarrollo

9.5.1 Fundación Mundukide

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

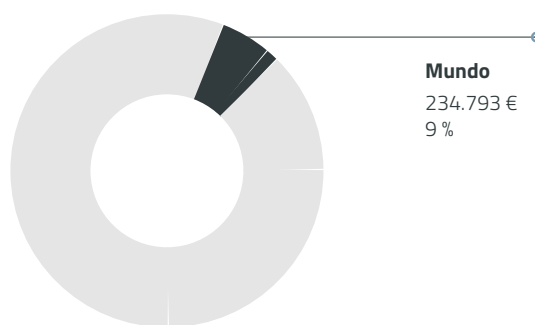
Somos parte del Patronato y participamos activamente en los retos de la Fundación. Además de financiar su actividad, las personas socias de nuestras cooperativas tienen la posibilidad de participar como cooperantes en los países donde Mundukide tiene programas.

En el año 2023 hemos destinado 224.793 € a la Fundación Mundukide.

9.5.2 Garabide

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

En el año 2023 hemos destinado 10.000 € a la asociación Garabide.



ONNERA Group ha aportado un total de 1.018.676 € al fondo COFIP del Grupo Fagor, el 12% de sus beneficios del 2023. El Grupo Fagor gestiona el 92% del fondo que aporta cada cooperativa, y el 8% restante lo gestiona la propia cooperativa: 81.494 €.

Cooperatiba	Erabilgarria guztira	Sustapen sozial eta kooperatiboa (60-68)		Distribuzio komunitarioa (10-15) % 10				
		Hezkuntza sustapena % 25 586.983 €	% 65 1.526.156 €	Hezkuntza kooperatiboa % 25	Gizarte berrikuntza plataforma % 25	Euskararen normalizazioa % 25	Mundukide (10-12) % 10	Interkooperazioa / koop. sustapena (3-7) % 6
F. Industrial	1.018.676	254.669	254.669	244.482	101.868	61.121	20.374	81.494

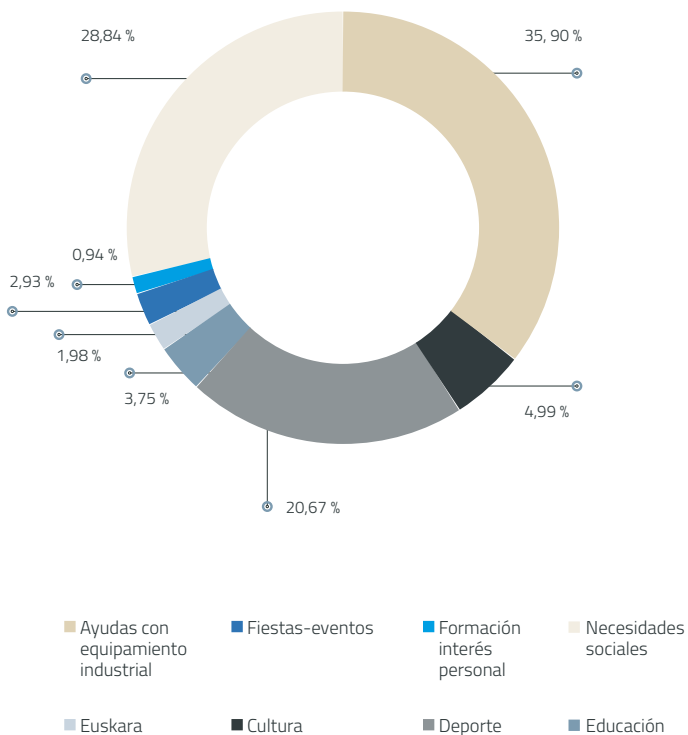
9.4. ONNERA Group con el entorno y la sociedad

ONNERA Group, como organización individual, ha destinado 81.494€ en 2023 (el 8% del total aportado al fondo COFIP) a impulsar proyectos en diferentes ámbitos.

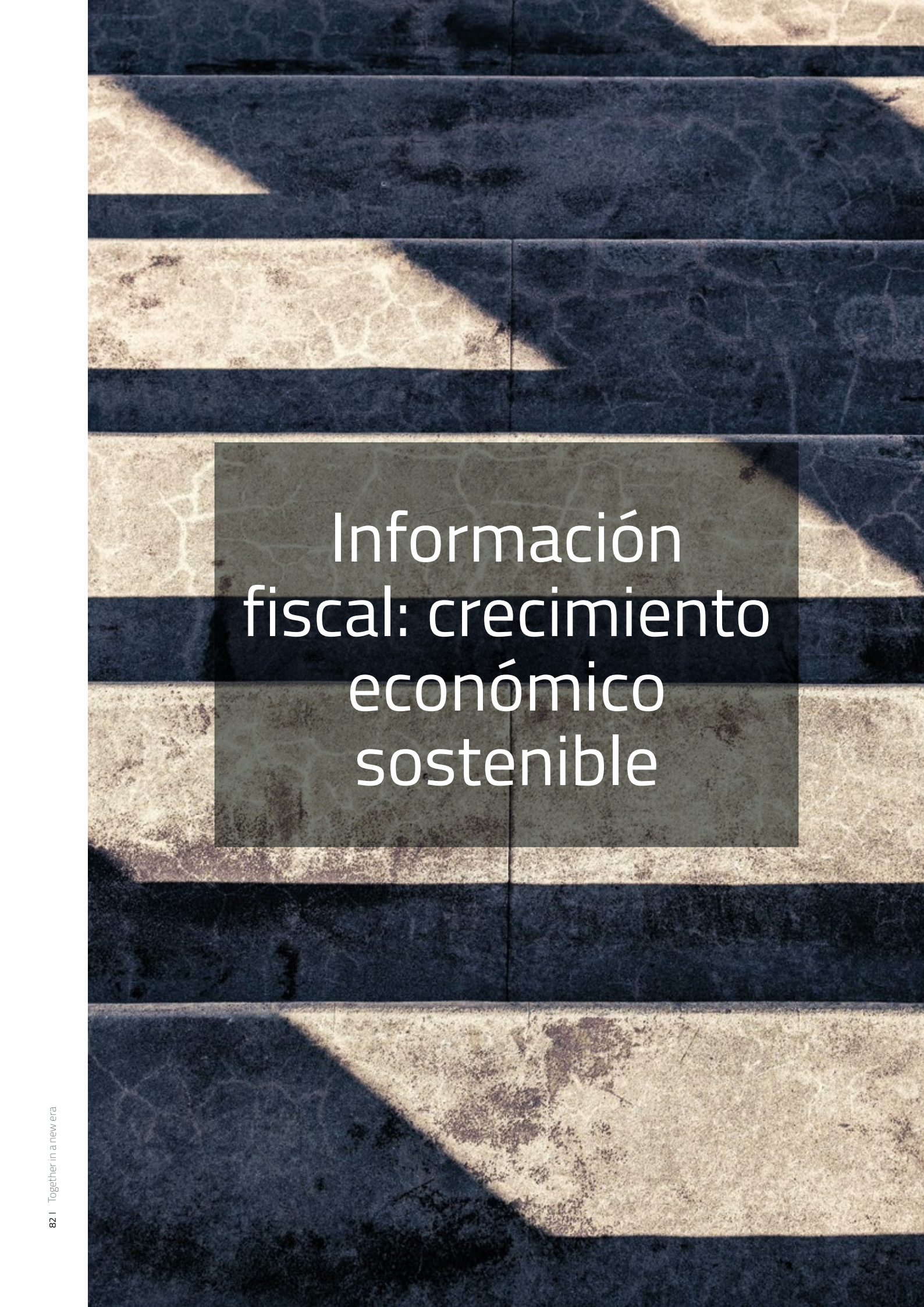
Destacaría el proyecto de donación de equipos de cocción industrial a Zaporeak, una ONG que trabaja ofreciendo comida digna y cariño a las personas refugiadas que llegan a Europa buscando mejorar su situación en sus países de origen. Un proyecto en el que se ha destinado un 35,90% de dicho fondo.

A continuación se muestra la relación de los diferentes proyectos impulsados en los diferentes ámbitos.

Los proyectos específicos han sido los siguientes:



Proyecto	Proyecto impulsado por alguien interno	Ámbito	Localidad	Ayuda
Gure katoia	✗	Cultura	Oñati	700
Idiazabal gazta	✓	Cultura	Gipuzkoa	500
Aequus Orkesta	✗	Cultura	Oñati	1.200
Argia	✗	Cultura	Euskal Herria	156
Mondragon city challenge	✗	Cultura	Debagoiena	1.500
Aloña mendi areto futbola	✓	Deporte	Oñati	1.200
Arabarrak	✓	Deporte	Euskal Herria	500
Saskibaloia	✓	Deporte	Debagoiena	500
Aloña Mendi txirindularitza	✓	Deporte	Oñati	1.200
Kantoikrit	✓	Deporte	Oñati	300
Oñati Mendi Martxa	✓	Deporte	Oñati	1.200
Oñatiko Mendi Martxa	✗	Deporte	Oñati	400
Aloña Igeriketa	✗	Deporte	Oñati	500
Torrauzo krossa	✓	Deporte	Oñati	300
Aloñako Igoera	✓	Deporte	Oñati	1.800
Oñati eskubaloia alebin 3 talde	✓	Deporte	Oñati	1.200
Arrasate Eskubaloia	✓	Deporte	Debagoiena	500,00
Arrasate Saskibaloia	✓	Deporte	Debagoiena	500,00
Aloña Eskubaloia	✓	Deporte	Oñati	3.500
Oñatiko Eskola Kirola	✓	Deporte	Oñati	3.000
Bolo Txapelketa	✓	Deporte	Oñati	200
Nafarroa Oinez	✓	Euskara	Euskal Herria	500
"Egunean behin" lehiaketa	✓	Euskara	Euskal Herria	1.107
Herri eguna-Oñati	✓	Fiestas-eventos	Oñati	1.000
Iragakia Oñatiko Jaiak	✓	Fiestas-eventos	Oñati	380
Magdalenako jaiak	✓	Fiestas-eventos	Oñati	1.000
KKRR KIDEEN PRESTAKUNTZA	✓	Educación	Oñati	2600
KKSS formazioa otaloran	✓	Educación	Oñati	450
Norberaren intereseko formazioa	✓	Norberaren intereseko formazioa	Oñati	765,5
Mendi Martxa	✓	Necesidades sociales	Euskal Herria	700
50 urterrena	✓	Necesidades sociales	Oñati	8.836
Fundacion Columbus	✓	Necesidades sociales	Euskal Herria	5.000
Fundacion Columbus Comida	✓	Necesidades sociales	Euskal Herria	3.906
Gurutze Gorria	✓	Necesidades sociales	Debagoiena	2.500
Gipuzkoako alimentu bankua	✗	Necesidades sociales	Gipuzkoa	2.500
ZAPOREAK (equipamiento)				25.000
OTALORA				4.178
TOTAL				81.278 €



Información fiscal: crecimiento económico sostenible

(201-4, 207-4)

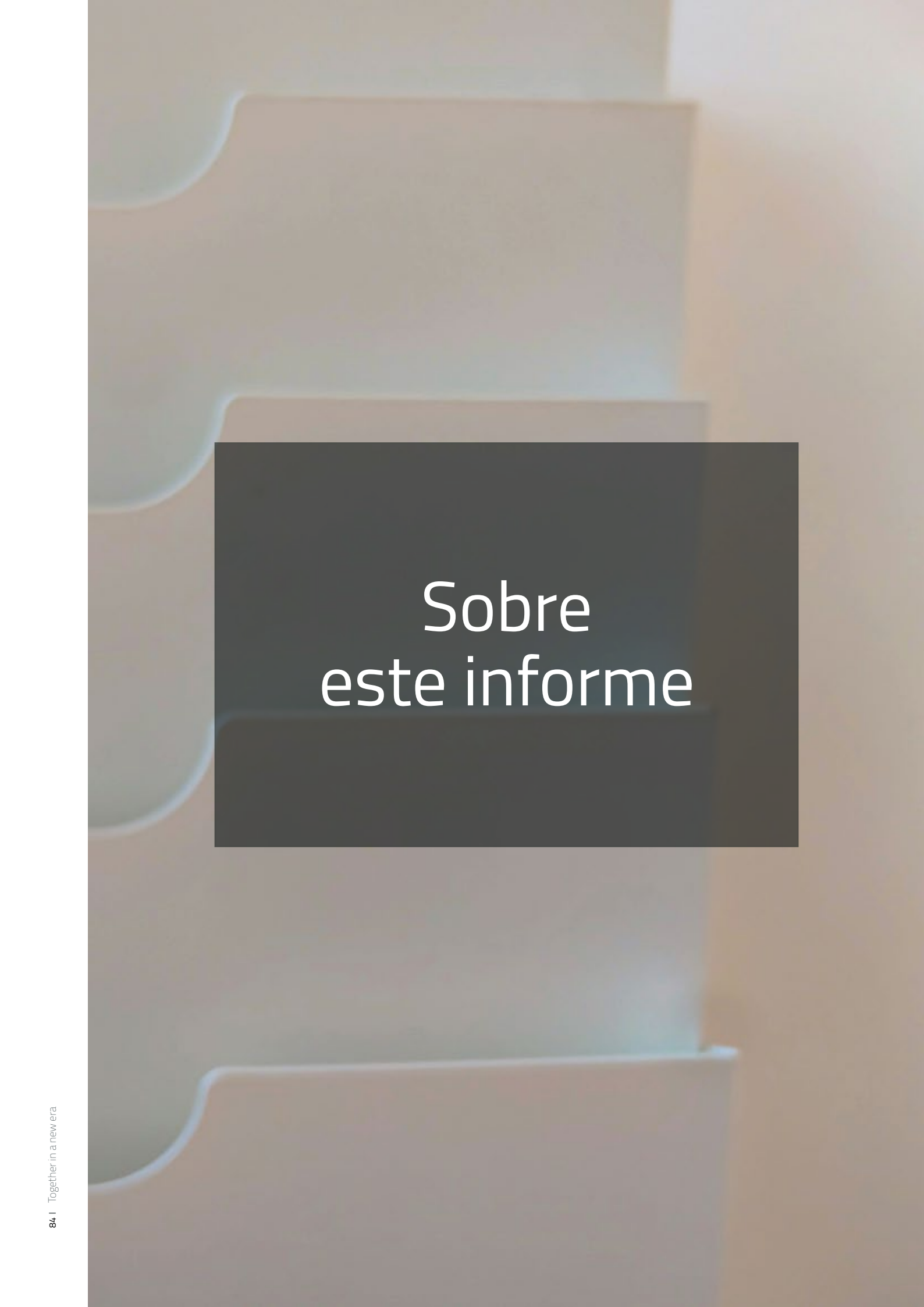
EL COMPROMISO DE ONNERA GROUP EN LOS TERRITORIOS EN LOS QUE OPERA, SE DEMUESTRA TAMBIÉN A TRAVÉS DE LA GESTIÓN RESPONSABLE. ENTRE OTROS, ESTA GESTIÓN RESPONSABLE INCLUYE EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES FINANCIERAS Y TRIBUTARIAS QUE LE CORRESPONDE.

Esta es la tabla de la información fiscal de los países en los que opera Onnera Group teniendo en cuenta las filiales comercializadoras como las filiales fabriles:

	Beneficios aportados al consolidado (miles €)*		Impuestos sobre beneficios (miles €)		Subvenciones públicas recibidas (miles €)	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
España	10.470	19.260	162	797	297	665
Francia	342	2.033	175	252	-	23
México	6.292	1.627	1.656	3.060	-	-
Polonia	1.630	2.088	232	338	-	-
Otros países	2.291	-1.082	73	583	-	-
Total consolidado	21.025	23.927	2.457	5.030	297	688

* Resultados antes de reconversión

Los resultados han evolucionado muy positivamente en 2023.

The background of the page is a soft-focus photograph of a stack of papers. The papers are off-white or light beige, and their edges are slightly blurred, creating a sense of depth. A dark grey rectangular box is centered on the page, containing the text 'Sobre este informe' in a clean, white, sans-serif font.

Sobre este informe

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

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

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

El Informe, que recoge la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación de ONNERA Group y el impacto de su actividad respecto a cuestiones medioambientales, sociales y económicas desde el 1 de Enero de 2022 al 31 de Diciembre de 2022, ha sido elaborado bajo la metodología Estándares GRI, de conformidad con la opción Esencial, y es un reflejo de la importancia que ONNERA Group da a sus grupos de interés y de su apuesta por la sostenibilidad, en aras de garantizar que la actividad económica del Grupo se encuentre alineada con los principios básicos que posibiliten un desarrollo, social y medioambiental sostenibles en el tiempo, contribuyendo así a su vez a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

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

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

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



Índice de contenidos

12.1.

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

ÁMBITOS GENERALES

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (página)	Comentarios/ Razón de la omisión
Modelo de negocio Descripción del modelo de negocio: · Entorno empresarial · Organización y estructura · Mercados en los que opera · Objetivos y estrategias · Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 2-1 Detalles organizacionales GRI 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-9 Estructura de gobernanza y composición GRI 2-23 Compromisos y políticas	8-21	
Materialidad Análisis de materialidad	GRI 3-1 Proceso para determinar los temas materiales GRI 3.2 Listado de los temas materiales GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	19	
Políticas y resultados de estas políticas Descripción de las políticas aplicadas por el grupo, así como los resultados de dichas políticas, incluidos los indicadores clave de los resultados no financieros pertinentes.	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	47,57	
Principales riesgos e impactos identificados Principales riesgos relacionados con estas cuestiones y relacionados con las actividades del grupo, incluyendo, cuando sean relevantes y proporcionados, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en estas áreas.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	14-15	

12. Índice de contenidos

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

CUESTIONES AMBIENTALES

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia (página)	Comentarios/ Razón de la omisión
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales Criterio interno/GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático (Criterio contable) GRI 2-23 Compromisos y políticas Ley 26/2007 de Responsabilidad Medioambiental (si aplica)	47-49	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental			
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales			
	Aplicación del principio de precaución			
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales			
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	49-53	
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 306-3 (2020) Residuos generados	57-59	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	-	Dada la actividad desarrollada, no se realizan acciones para combatir el desperdicio de los alimentos
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 303-3 Extracción de agua	53-56	
	Consumo de materias primas	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen		
	Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización		
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales		
	Uso de energías renovables	GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización		
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2) Si aplica: GRI 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	49-53	
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales		
	Metas de reducción establecidas voluntariamente	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales		
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	48-59	
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas			

CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (página)	Comentarios/ Razón de la omisión
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI 2-7 Empleados GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	75
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo		30-33
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	GRI 2-7 Empleados	33
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	GRI 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	77
	Brecha salarial	Marco interno: el cálculo se ha realizado con la siguiente fórmula: (Sal. Medio Mujeres – Sal. Medio Hombres)/ Sal. Medio Hombres	77
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: Remuneración media (incluye la retribución total del año, salario fijo y todas las retribuciones variables (Dietas, indemnizaciones, el pago a sistemas de previsión de ahorro, etc.) obtenidas durante el año.	34,77
	Remuneración media de los consejeros por sexo		78
	Remuneración media de los directivos por sexo		39
	Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	42
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados.	42
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	79
	Número de horas de absentismo	Marco interno: tasa de absentismo	79
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	42
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	44-46
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	GRI 403-9 Lesiones relacionadas con el trabajo Tasa de frecuencia= N° de accidentes con baja x 1.000.000/ n° horas trabajadas (excluyendo los accidentes In itinere) Tasa de gravedad= N° de jornadas pérdidas x 1.000.000/ n° horas trabajadas (excluyendo los accidentes In itinere)	79

12. Índice de contenidos

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

CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

	Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (página)	Comentarios/ Razón de la omisión
Relaciones sociales	Organización del diálogo social	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	24, 80, 42	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva		
	Balances de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales		
	Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	GRI 2-29 Enfoque de la participación de los grupos de interés	44	
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición.	44	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Marco interno		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	42	
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	42-44	
	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas		
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales		
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas		

INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (página)	Comentarios/ Razón de la omisión
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	24-25	
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes		
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Marco interno: información cuantitativa del número de denuncias.		
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas		

INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (página)	Comentarios/ Razón de la omisión
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	24-25	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes		
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	60-64	

12. Índice de contenidos

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

INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

	Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (página)	Comentarios/ Razón de la omisión
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	60-64	
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales		
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	18	
	Acciones de asociación o patrocinio	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-28 Afiliación a asociaciones Marco interno: descripción de las acciones de asociación o patrocinio.	-	ONNERA Group no es miembro de ninguna asociación
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	28-29	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental			
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas			
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	26-27	
	Sistemas de reclamación	GRI 2-16 Comunicación de inquietudes críticas GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos		
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos Marco interno: información sobre quejas y oportunidades de mejora		
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	GRI 207-4 Presentación de informes país por país	66	
	Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-4 Presentación de informes país por país		
	Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno		

12.2.

Información complementaria tablas relativas a cuestiones de personal

Empleo

Número total y distribución de empleados (según criterios FTEs) por sexo, edad, país y clasificación profesional

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

Nº empleados FTEs por país	Hombres	Mujeres	Total 2023
España	996,58	259,15	1.255,73
Francia	44,18	14,52	58,70
Italia	1,99	1,99	3,99
México	248,58	126,46	375,04
Otros	32,52	18,65	51,18
Polonia	163,36	48,26	211,63
USA	13,36	5,84	19,20
Total	1.500,59	474,87	1.975,46

En el apartado de OTROS se incluyen los países de UK, Turquía, China, Chequia, Portugal, Colombia, Jamaica y República Dominicana.

Incidir de nuevo que la comparativa vs año anterior (2022) carece de sentido; ya que el cambio de criterio a FTEs hace que disminuya considerablemente el nº de empleados.

Nº empleados FTEs por país	Hombres	Mujeres	Total 2022
España	1.103	286	1.389
Francia	43	14	57
Italia	5	3	8
México	358	194	552
Polonia	180	46	226
USA	15	9	24
Otros	38	26	64
Total	1.742	578	2.320

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

Rango de edad	Nº empleados FTEs 2023	2022
Entre 20 y 35 años	485,38	710
Entre 36 y 45 años	641,64	782
Entre 46 y 55 años	647,33	640
Más de 55 años	201,10	188
Total general	1.975,46	2.320

12. Índice de contenidos

12.2. Información complementaria tablas relativas a cuestiones de personal

Categoría profesional	2023			2022		
	Hombres	Mujeres	Total empleados FTEs	Hombres	Mujeres	Total empleados
Operarios	984,62	243,17	1.227,79	1.166	314	1.480
Directivos	36,75	4,99	41,74	29	4	33
Mandos intermedios	121,58	35,28	156,85	184	60	244
Técnicos	357,64	191,43	549,07	363	200	563
Total	1.500,59	474,87	1.975,46	1.742	578	2.320

Regiones	Operarios	Técnicos	Mandos intermedios	Directivos	Total 2023
España	805,99	29,24	81,99	338,50	1.255,73
Francia	18,29	1,00	24,05	15,37	58,70
Italia	1,00	-	1,00	1,99	3,99
México	244,47	2,99	7,48	120,09	375,04
Otros	11,47	1,99	11,47	26,24	51,18
Polonia	146,57	2,99	19,16	42,90	211,63
USA	-	3,52	11,71	3,97	19,20
Total	1.227,79	41,74	156,85	549,07	1.975,46

Regiones	Operarios	Técnicos	Mandos intermedios	Directivos	Total 2022
España	932	337	97	23	1.389
Francia	17	19	20	1	57
Italia	-	4	3	1	8
México	372	100	74	6	552
Otros	-	45	19	-	64
Polonia	159	46	20	1	226
USA	-	12	11	1	24
Total	1.480	563	244	33	2.320

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y jornada laboral.

GRI 2-7 Información sobre empleados y otros trabajadores

Esta tabla muestra el número de empleados a 31 de Diciembre según la tipología de contrato por rango de edad.

Tipología de contrato	Entre 20 y 35 años	Entre 36 y 45 años	Entre 46 y 55 años	Más de 55 años	Total 2023
Contrato indefinido	437,99	610,67	590,46	181,07	1820,19
Contrato temporal	47,39	30,98	56,87	20,03	155,26
Total	485,38	641,64	647,33	201,10	1.975,46

Tipología de jornada	Entre 20 y 35 años	Entre 36 y 45 años	Entre 46 y 55 años	Más de 55 años	Total 2023
Jornada completa	484,26	624,14	642,23	198,91	1949,54
Jornada reducida	1,12	17,50	5,10	2,19	25,92
Total	485,38	641,64	647,33	201,10	1.975,46

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

A continuación se muestran tablas con la información del promedio de personas del 2023 según tipología de contrato, sexo, rango de edad y clasificación profesional.

Tipología de contrato	Hombres		Mujeres		Total general
Contrato indefinido	1.508,63		488,32		1.996,95
Contrato temporal	150,16		40,81		190,97
Total	1.658,79		529,13		2.187,92
	Entre 20 y 35 años	Entre 36 y 45 años	Entre 46 y 55 años	Más de 55 años	Total general
Contrato indefinido	533,73	658,99	616,15	188,08	1.996,95
Contrato temporal	65,81	38,50	63,17	23,49	190,97
Total	599,54	697,49	679,32	211,57	2.187,92
	Operarios	Directivos	Mandos intermedios	Técnicos	Total general
Contrato indefinido	1.244,73	40,99	158,64	552,59	1.996,95
Contrato temporal	140,77	2,99	3,50	43,71	190,97
Total	1.385,50	43,98	162,14	596,30	2.187,92

Las siguientes tablas muestran la información del promedio de personas del 2023 según tipología de jornada, sexo, rango de edad y clasificación profesional.

Tipología de jornada	Hombres		Mujeres		Total general
Jornada completa	1.647,71		514,07		2.161,78
Jornada reducida	11,08		15,06		26,14
Total	1.658,79		529,13		2.187,92
	Entre 20 y 35 años	Entre 36 y 45 años	Entre 46 y 55 años	Más de 55 años	Total general
Jornada completa	598,25	679,99	674,22	209,32	2.161,78
Jornada reducida	1,29	17,50	5,10	2,25	26,14
Total	599,54	697,49	679,32	211,57	2.187,92
	Operarios	Directivos	Mandos intermedios	Técnicos	Total general
Jornada completa	1.371,36	43,98	159,70	586,74	2.161,78
Jornada reducida	14,14	-	2,44	9,56	26,14
Total	1.385,50	43,98	162,14	596,30	2.187,92

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

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

	N° de despidos FTEs								
	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.
2023	35,73	19,16	31,42	14,67	8,61	0,18	41,04	12,92	0,93
Total	54,88		54,88				54,88		

12. Índice de contenidos

12.2. Información complementaria tablas relativas a cuestiones de personal

Empleados con discapacidad

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

Categorías	Hombres	Mujeres	Total 2023
Operarios	15,08	1,99	17,07
Mandos intermedios	0,87	-	0,87
Técnicos	1,99	4,99	6,98
Total general	17,94	6,98	24,92
Rango de edad	Hombres	Mujeres	Total 2023
Entre 20 y 35 años	0,81	-	0,81
Entre 36 y 45 años	3,86	1,00	4,86
Entre 46 y 55 años	9,24	4,99	14,22
Más de 55 años	4,03	1,00	5,03
Total general	17,94	6,98	24,92

Número de horas de absentismo

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

Horas de absentismo por accidente y enfermedad	2023	2022
Mujeres	36.507	44.800
Hombres	98.977	134.937
Total general	135.483	179.743

Relaciones Sociales

Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.
GRI 2-30 Acuerdos de negociación colectiva (NO GRI: desglosado por país)

Convenio colectivo	España	Francia	Italia	México	Otros	Polonia	USA	Total general 2023
No	-	-	-	130,57	41,85	211,63	19,20	403,25
Sí	1.255,73	58,70	3,99	244,47	9,32	-	-	1.572,21
Total empleados	1.255,73	58,70	3,99	375,04	51,18	211,63	19,20	1.975,46
% Empleados con convenio	100%	100%	100%	65%	18%	0%	0%	79,6%

12.3. Verificación externa

(2-5)

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

A1 - Sociedades del grupo

(2-2)

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

Plantas fabriles de España:

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

Planta fabril Francia:

- Danube International: ubicada en Lamotte-Beuvron

Planta fabril Polonia:

- Onnera Poland: ubicada en Palmiry, cerca de Varsovia

Planta fabril México:

- Onnera Mexico: ubicada en San Luis de Potosí

Filiales comerciales por el resto del mundo:

- Fagor Collectivites en Francia
- Fagor Endüstriyel en Turquía
- Onnera USA en Miami
- Onnera Colombia
- Fagor Profesional México
- Fagor Jamaica
- Fagor Gastro Cz en Chequia
- Fagor Portugal
- Fagor Catering Kunshan en China
- Fagor UK
- República Dominicana
- Fagor Professionale en Italia

A2- Datos de contacto

Jone Urzelai Bengoetxea

Responsable de Sostenibilidad y Comunicación Corporativa
j.urzelai@onneragroup.com





ONNERA GROUP

Together in a new era

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

www.onneragroup.com