

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2018

Marzo 2019

Acerca de este capítulo

El presente estado de información no financiera se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y Diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

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

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

En la elaboración de este informe y selección de sus contenidos, se han tenido en cuenta los resultados del análisis de materialidad llevado a cabo a inicios de 2019. Este análisis se ha realizado a partir de diversas fuentes de información y valorando la relevancia que tienen para ONNERA GROUP los asuntos de preocupación para sus grupos de Interés. De esta forma, se ha determinado que algunos de los indicadores requeridos por la Ley 11/2018 no son relevantes o no aplican para ONNERA GROUP.

Aspectos muy relevantes	Aspectos relevantes	Aspectos no relevantes
Empleo Salud y seguridad Consumidores Subcontratación y proveedores Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible Gestión medioambiental Economía circular y prevención y gestión de residuos Uso sostenible de los recursos	Contaminación Organización del trabajo Relaciones sociales Formación Accesibilidad universal de las personas con discapacidad Igualdad Lucha contra la corrupción y el soborno Respeto de los derechos humanos	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos Protección de la biodiversidad Cambio climático Derechos humanos Blanqueo de capitales

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

1. AMBITOS GENERALES

1.1. Modelo de negocio

Descripción del modelo de negocio

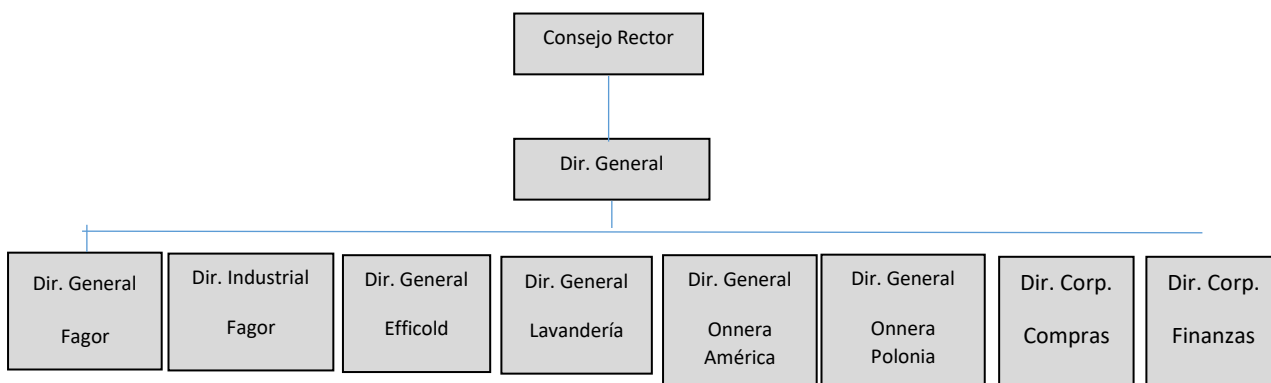
ONNERA GROUP, es un grupo empresarial internacional dedicado a aportar soluciones de equipamiento para la restauración, la lavandería y las aplicaciones de frío.

Un grupo global que comercializa sus productos en los cinco continentes. Dispone de 9 plantas de fabricación distribuidas estratégicamente por el mundo (España, Francia, Polonia y México) y más de 2.000 profesionales capaces de ofrecer una amplia oferta de soluciones adaptadas a cada mercado.

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

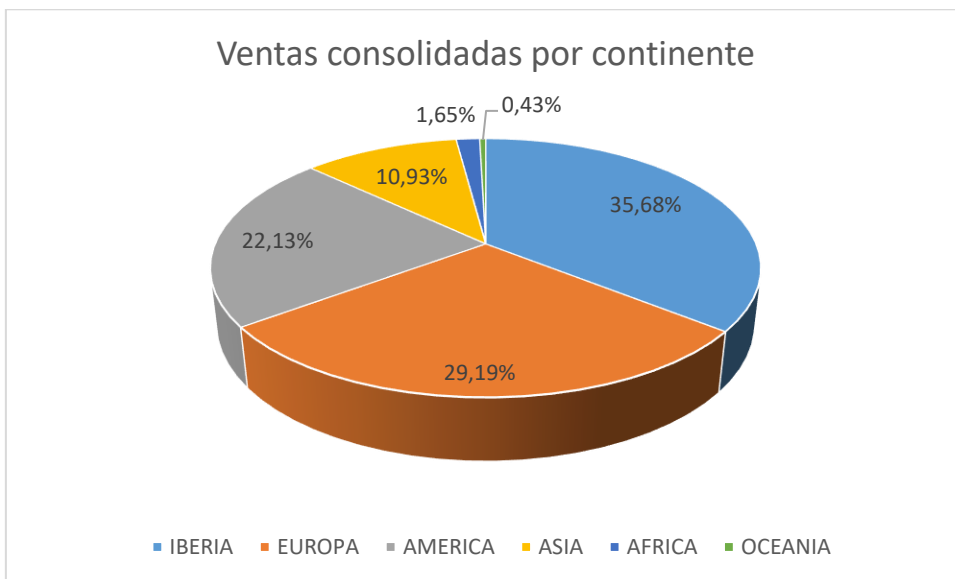
Organización y estructura

La estructura de ONNERA GROUP a 31/12/2018 se organiza en base a los diferentes negocios del grupo y zonas geográficas, y los departamentos corporativos que dan soporte a los negocios.



Mercados en los que opera

A cierre de 2018 ONNERA GROUP opera en los cinco continentes con el siguiente desglose de ventas.



Objetivos y estrategias de compañía

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

Considerando la innovación en producto como principal motor del crecimiento empresarial, nos marcamos como objetivo el realizar una reconversión de nuestros productos, persiguiendo el tener productos punteros en cada en cada uno de los negocios y gamas de productos que comercializamos. Así mismo, hacemos una apuesta clara por el servicio al cliente, mejorando los servicios que aportamos a nuestros clientes, lo cual consideramos será vital para conseguir los objetivos marcados tanto en el canal de venta directa como en el de distribución.

1.2. Gestión de aspectos no financieros

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

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

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

Como principales acciones puestas en marcha en el 2018, destacar el lanzamiento de la nueva línea de lavavajillas de arrastre donde conseguimos reducir en más de un 50% el consumo de agua y energía, el lanzamiento de dos iniciativas para la mejora de la planta de Oñati, una centrada en mejorar la planificación de la producción y la compras y la otra en la mejora de los

flujos internos. Destacar también el lanzamiento del proyecto “Cliente Digital”, donde buscamos la mejora del servicio al cliente basándonos en la digitalización, proyecto centrado en la estrategia Industria 4.0.

Por otra parte, y en plan plantas exteriores destacar el comienzo de las ampliaciones de las plantas de Barcelona, Polonia y México, de cara a poder absorber el incremento de ventas previsto y la introducción de nuevas líneas de producto.

Gestión de riesgos no financieros

En la revisión de la reflexión estratégica realizada para 2018, se identificaron los siguientes riesgos y oportunidades.

Riesgos identificados en Análisis Contexto:

- 1.1 La introducción paulatina de la venta por internet de mercancía en el sector Horeca, pudiendo cambiar de manera drástica el canal de distribución tradicional.
- 1.2 Acciones derivadas de la “guerra comercial” a nivel mundial, que pudiera derivar en barreras arancelarias para diferentes países.
- 1.3 Riesgos derivados del Brexit. Por una parte, destacar el riesgo de la bajada de turistas británicos en España, lo cual pudiera desacelerar inversiones previstas. Y por otra parte, el riesgo de posibles barreras a la exportación a Reino Unido, lo cual pudiera dificultar nuestras operaciones en el país.

Oportunidades identificadas en el Análisis de Contexto:

- 2.1 Mejorar el servicio al cliente. Consideramos que apoyándonos en las nuevas tecnologías tenemos oportunidades de mejorar el servicio al cliente en el ámbito tanto de la preventa como de la postventa, lo cual nos daría un fuerte impulso al crecimiento.
- 2.2 Trabajar el canal de la prescripción. Históricamente no hemos trabajado el sector de la prescripción, siendo este un canal importante en el ámbito tanto hotelero como institucional a nivel internacional.
- 2.3 Posibilitar acuerdos con escuelas de hostelería, tanto a nivel nacional como internacional, lo cual nos posibilitaría hacer conocer a los futuros chefs el equipamiento de ONNERA GROUP. En el 2018 se han realizado acuerdos tanto con la escuela de hostelería de Artxanda como con la Fundación Basque Know-How.

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

- 1.1 En el proyecto de “Cliente Digital” se abordará este riesgo y se propondrán diferentes alternativos y modelos para ONNERA GROUP.
- 1.2 a) Se ha analizado la posibilidad de pasar a USA parte de la fabricación de México, pero viendo que se ha firmado un acuerdo comercial satisfactorio entre USA y México, se ha paralizado el proyecto.
b) El arancel impuesto por USA al frío comercial importado desde China, a día de hoy, está favoreciendo el incremento de la demanda de producto fabricado en México.
- 1.3 a) Por ahora, no hemos notado una baja de demanda, pero ya estamos enfocando nuestras acciones comerciales del canal “Venta Directa” al Caribe, como posible acelerador de las ventas para una eventual bajada de las ventas hoteleras en España.

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

2.2 Hemos lanzado el proyecto “Cliente Digital” como ya hemos detallado anteriormente.

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

2.4 En el 2018 se han realizado acuerdos tanto con la escuela de hostelería de Artxanda como con la Fundación Basque Know-How, para el apoyo a estas instituciones y mejorar la presencia de nuestros equipos en los centros de entrenamiento.

2. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

El desarrollo y la implicación de las personas en Onnera Group son unos de los ejes fundamentales de gestión, sobre los que pivotan la gestión diaria y estratégica del negocio. Nuestra Misión en Onnera Group está claramente orientada a las personas:

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

También nuestros valores tienen un enfoque claramente orientado al activo más importante de nuestra organización, **LAS PERSONAS**. Estos valores recogen las competencias primordiales que buscamos captar en las personas que acceden a nuestra organización y que queremos desarrollar para todos aquellos que ya formamos parte de Onnera Group:

INTEGRIDAD

Actuamos con Integridad, con una relación abierta y transparente que busca construir relaciones duraderas y en beneficio mutuo entre las personas que componemos el grupo y con nuestros clientes y aliados.

COMPROMISO

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

UN EQUIPO GLOBAL

Somos Un Equipo Global, escuchamos y sumamos las aportaciones de cada persona, compartimos una visión de Grupo y adoptamos como propias las decisiones que priman el bien común sobre los intereses parciales.

INICIATIVA

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

2.1. Empleo

En los datos de empleo de Onnera Group que se presentan a continuación se ha incluido únicamente el personal que presta sus servicios en nuestra organización con un contrato laboral, a 31 de diciembre, cifra que asciende a un total de 1.802 contratados.

Nº EMPLEADOS POR SEXO	
Hombre	1.372
Mujer	430

TOTAL Empleados por país	PAIS	Nº EMPLEADOS
	ESPAÑA	1187
	MEJICO	432
	POLONIA	66
	FRANCIA	56
	REP. CHECA	5
	DOMINICANA	7
	CHINA	8
	PORTUGAL	4
	COLOMBIA	15
	USA	16
	TURQUIA	6
	TOTAL	1802

Nº EMPLEADOS POR CONTRATO	
CONTRATO INDEFINIDO	1.440
CONTRATO TEMPORAL	322
CONTRATO A TIEMPO PARCIAL	40

Nº EMPLEADOS POR EDAD	
Rango edad ENTRE 20 Y 35 AÑOS	661
Rango edad ENTRE 36 Y 45 AÑOS	619
Rango edad ENTRE 46 Y 55 AÑOS	426
Rango edad MÁS DE 55 AÑOS	96

Nº EMPLEADOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL			
Nº TOTAL HOMBRES		Nº TOTAL MUJERES	
OPERARIOS	938	OPERARIOS	224
TÉCNICOS	243	TÉCNICOS	133
MANDOS INTERMEDIOS	152	MANDOS INTERMEDIOS	68
DIRECTIVOS	39	DIRECTIVOS	5

Nº DE CONTRATOS POR GÉNERO					
Contrato indefinido		Contrato temporal		Tiempo parcial	
HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
1.126	314	234	88	12	28

Nº DE CONTRATOS POR EDAD											
Contrato indefinido				Contrato temporal				Tiempo parcial			
Rango edad ENTRE 20 Y 35 AÑOS	Rango edad ENTRE 36 Y 45 AÑOS	Rango edad ENTRE 46 Y 55 AÑOS	Rango edad MÁS DE 55 AÑOS	Rango edad ENTRE 20 Y 35 AÑOS	Rango edad ENTRE 36 Y 45 AÑOS	Rango edad ENTRE 46 Y 55 AÑOS	Rango edad MÁS DE 55 AÑOS	Rango edad ENTRE 20 Y 35 AÑOS	Rango edad ENTRE 36 Y 45 AÑOS	Rango edad ENTRE 46 Y 55 AÑOS	Rango edad MÁS DE 55 AÑOS
516	496	343	85	141	95	79	7	4	28	4	4

Nº DE CONTRATOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL											
Contrato indefinido				Contrato temporal				Tiempo parcial			
OPERARIOS	TÉCNICOS	MANDOS INTERMED.	DIRECTIVOS	OPERARIOS	TÉCNICOS	MANDOS INTERMED.	DIRECTIVOS	OPERARIOS	TÉCNICOS	MANDOS INTERMED.	DIRECTIVOS
895	311	190	44	240	54	28	0	27	11	2	0

El total del número de despidos en el año 2018 en Onnera Group ha sido de 45. A continuación se muestra el desglose:

Nº DE DESPIDOS									
Género		Edad				Categoría profesional			
Hombres	Mujeres	Rango edad ENTRE 20 Y 35 AÑOS	Rango edad ENTRE 36 Y 45 AÑOS	Rango edad ENTRE 46 Y 55 AÑOS	Rango edad MÁS DE 55 AÑOS	OPERARIOS	TÉCNICOS	MANDOS INTERMEDIOS	DIRECTIVOS
38	7	19	21	3	2	24	11	7	3

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

vinculación entre la retribución de estas personas y la labor de administradores que realizan para la cooperativa.

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

Los datos sobre sus perfiles se muestran a continuación:

CLASIFICACIÓN POR EDAD		
Rangos	Nº	Proporción
Rango edad ENTRE 20 Y 35 AÑOS	0	
Rango edad ENTRE 36 Y 45 AÑOS	8	89%
Rango edad ENTRE 46 Y 55 AÑOS	1	11%
Rango edad MÁS DE 55 AÑOS	0	
Edad media	42	

CLASIFICACIÓN POR SEXO	
HOMBRES	MUJERES
7	2

REMUNERACIÓN MEDIA	
HOMBRES	MUJERES
33.156 €	33.316€

NIVEL FORMATIVO	
Consejero 1	Licenciatura en Económicas
Consejero 2	Licenciatura en Humanidades y Empresa
Consejero 3	Ingeniería Técnica en Diseño Industrial
Consejero 4	FP2 Industrial
Consejero 5	Ingeniería Técnica en Electrónica
Consejero 6	FP2 Automoción
Consejero 7	FP1 Industrial
Consejero 8	FP2 Industrial
Consejero 9	Diplomatura en Empresariales

2.2. Organización del trabajo

En la organización del trabajo la gestión que se realiza en Onnera Group está descentralizada, cada país y cada planta, atendiendo a sus particularidades culturales, a las costumbres enraizadas y a las necesidades y capacidades de las plantas productivas, funciona autónomamente. Sí existe un criterio generalizado en Onnera Group que se basa en la confianza y en el compromiso de los trabajadores.

En la cooperativa contamos con las directrices generales que nos marca nuestro reglamento interno cooperativo sobre este ámbito y contamos también con una normativa interna de funcionamiento en el tiempo de trabajo reciente, comunicada e implantada en el 2017 y que se basa en los siguientes criterios:

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

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

A la hora de mostrar los datos de la remuneración media se ha organizado la información por países. Se recoge la información en los siguientes cuadros:

BRECHA SALARIAL POR PAISES	ESPAÑA	POLONIA	MEJICO	FRANCIA	USA	OTROS (Turquía, China, Rep. Checa, Portugal, Colombia y Rep. Dominicana)
REMUNERACIÓN MEDIA DE LAS MUJERES (A)	25.053	15.910	6.414	33.004	37.819	16.493
REMUNERACIÓN MEDIA DE LAS HOMBRES (B)	27.181	20.162	7.512	44.231	52.653	25.235
CALCULO: A/ B	0,92	0,79	0,85	0,75	0,72	0,65

REMUNERACIÓN MEDIA 2018		ESPAÑA	POLONIA	MEXICO	FRANCIA	USA	OTROS (Turquía, China, Rep. Checa, Portugal, Colombia y Rep. Dominicana)
Hombres	OPERARIOS	23.357	22.651	5.428	29.702	28.544	4.044
	TÉCNICOS	27.916	17.725	10.713	44.879	33.607	17.228
	MANDOS INTERMEDIOS	42.995	22.786	10.715	76.049	57.205	26.094
	DIRECTIVOS	70.338	38.159	63.928	113.973	89.738	44.779
Mujeres	OPERARIOS	23.853	14.971	4.016	25.761	35.810	4.044
	TÉCNICOS	25.711	13.875	-	35.207	-	12.695
	MANDOS INTERMEDIOS	34.470	23.924	10.739	44.000	43.843	21.244

	DIRECTIVOS	53.478	46.548	80.773	-	-	-
Hombres	Rango edad ENTRE 20 Y 35 AÑOS	23.326	19.489	6.194	29.664	33.950	20.676
	Rango edad ENTRE 36 Y 45 AÑOS	27.792	21.529	9.916	55.731	73.782	22.000
	Rango edad ENTRE 46 Y 55 AÑOS	28.403	20.898	13.203	43.046	87.336	31.471
	Rango edad MÁS DE 55 AÑOS	34.682	9.785	10.249	52.849	61.135	62.905
Mujeres	Rango edad ENTRE 20 Y 35 AÑOS	23.946	14.014	6.689	5.458	34.561	14.939
	Rango edad ENTRE 36 Y 45 AÑOS	26.665	20.689	8.071	34.248	-	16.014
	Rango edad ENTRE 46 Y 55 AÑOS	25.807	-	4.668	43.700	41.078	19.493
	Rango edad MÁS DE 55 AÑOS	27.705	14.971	473	53.800	-	-

2.3. Salud y seguridad

Con respecto a la Seguridad y Salud en el Trabajo, Fagor Industrial S.coop dispone del certificado OHSAS 18001 de Seguridad y Salud Laboral. Dicha certificación es auditada anualmente por AENOR.

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

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

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

- ✓ Introducción de productos saludables en las máquinas expendedoras (barritas, dulces integrales, zumos...)
- ✓ Reparto de fruta de temporada gratuitamente cada 15 días en todos los departamentos
- ✓ Curso de entrenamiento funcional
- ✓ Sesiones de yoga gratuitos semanales para todo aquel que quiera participar
- ✓ Ha impartido cursos para dejar de fumar
- ✓ Imparte anualmente dos o tres sesiones formativas sobre alimentación saludable

Las horas de absentismo, por accidente y enfermedad, totales en las plantas fabriles (Fagor Industrial, Onnera Poland, Onnera Mexico, Onnera Laundry, Onnera Contract, Danube, y Efficold) se reflejan en el siguiente cuadro:

HORAS DE ABSENTISMO POR ACCIDENTE Y ENFERMEDAD		
TOTAL	Mujeres	Hombres
120.639	27.044	93.595

En 2018 ha habido un caso de enfermedad profesional en Fagor Industrial.

Los datos e indicadores sobre accidente que se aportan corresponden a las siguientes sociedades: Fagor Industrial, Onnera Mexico, Onnera Laundry, Onnera Contract, Danube, y Efficold.

NÚMERO DE ACCIDENTES		
TOTAL	Mujeres	Hombres
142	25	117

EMPRESA	Índice de frecuencia de accidentes: Nº accidentes x 1.000.000 / nº horas totales trabajadas			Índice de gravedad de accidentes: Nº jornadas perdidas x 1.000 / nº horas totales trabajadas		
	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres
FAGOR INDUSTRIAL	42,02	12,36	29,66	0,61	0,12	0,49
ONNERA MEXICO	23,67	10,15	13,53	0,65		
ONNERA LAUNDRY	135,10		135,10	10,86		10,86
DANUBE	67,71		67,71	0,29		0,29
ONNERA CONTRACT	100,62		100,62	4,54		4,54
EFFICOLD	50,5	6,06	44,44	0,9	0,1	0,8

2.4. Relaciones sociales

La representación y gestión de la cooperativa se focaliza en los órganos sociales:

La Asamblea General: es el órgano social constituido por los socios para deliberar y tomar acuerdos en las materias de su competencia.

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

La Comisión de Vigilancia: su objetivo principal es revisar las cuentas anuales y emitir un informe preceptivo sobre las mismas y sobre la propuesta de distribución de excedentes o de imputación de pérdidas

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

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

El Pleno del Consejo Social lo constituyen 16 consejeros: son los consejeros las personas que representan a un colectivo determinado, tanto socios como trabajadores. Recogen las peticiones, sugerencias e inquietudes del colectivo que representan y se reúnen una vez al mes para tratar estas consultas. A

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

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

Esta es la forma que tenemos de proceder en el diálogo social dentro de la Cooperativa ubicada en la matriz de Oñati, de forma que los socios trabajadores de la provincia de Guipúzcoa quedan excluidos de la aplicación del Convenio del metal de Guipúzcoa que sí aplica a los trabajadores contratados. Además, teniendo en cuenta las provincias en las que Onnera Group tiene presencia dentro del territorio español, bien con presencia en planta o con presencia en delegación comercial, los convenios colectivos de aplicación son los siguientes:

MADRID: Convenio colectivo del sector de industria, servicios e instalaciones del metal de Madrid

SEVILLA: Convenio colectivo del sector industrias siderometalúrgicas de Sevilla

VALENCIA: Industria y la tecnología y los servicios del metal de Valencia

TENERIFE: Sector de siderometalurgia e instalaciones eléctricas de Santa Cruz de Tenerife

LAS PALMAS: Sector de siderometalurgia de Las Palmas

GIPUZKOA: Convenio colectivo de industrias siderometalúrgicas de Gipuzkoa (sólo aplicable a los contratados)

HUESCA: Convenio colectivo de sector Industrias siderometalúrgicas de Huesca

BARCELONA: Convenio colectivo de industria siderometalúrgica de Barcelona

CORDOBA: Convenio colectivo propio, en todo lo no regulado por este convenio están cubiertos por el convenio del sector del metal de Córdoba

De esta forma, en territorio español el porcentaje de personas cubiertas por convenio a 31 de diciembre se refleja en el siguiente cuadro:

PORCENTAJE DE EMPLEADOS CUBIERTOS POR CONVENIO COLECTIVO	
TOTAL EMPLEADOS CUBIERTOS POR CONVENIO COLECTIVO (A)	770
TOTAL EMPLEADOS (B)	1187
CALCULO: A/ B	64,87%

(*) en Guipúzcoa sólo el colectivo de los contratados está regulado por el convenio colectivo

En el resto de las entidades de Onnera Group se rigen por la normativa de aplicación correspondiente que aplica en cada uno de los países en los que tenemos presencia.

2.5. Formación

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

Las líneas generales más importantes de formación se dirigen al ámbito de la seguridad y salud laboral, ya que es un tema primordial para cuidar y proteger a nuestros trabajadores.

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

Y otro eje fundamental son las formaciones dirigidas a nuestros mandos que son los líderes encargados de gestionar, motivar e ilusionar a las personas de la organización.

La información más destacable respecto a las horas de formación totales impartidas en 2018 se expone en la siguiente tabla:

CATEGORÍAS	NÚMERO DE HORAS DE FORMACIÓN
OPERARIOS	4.297
TÉCNICOS	3.591
MANDOS INTERMEDIOS	2.326
DIRECTIVOS	600

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

2.6. Accesibilidad

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

Como ejemplo tenemos la renovación que hemos realizado, recientemente, en el control de acceso de nuestra planta matriz en Oñati donde se ha colocado una rampa de acceso.

Nuestros datos sobre empleados con discapacidad a 31 de diciembre se reflejan en el siguiente cuadro:

EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD	
TOTAL EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD (A)	25
TOTAL EMPLEADOS (B)	1802
CALCULO: A/ B	1,37%

2.7. Igualdad

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

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

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

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

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

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

Para ello queremos definir políticas y planes de acción tanto a nivel cooperativo como a nivel de Onnera Group que aseguren la igualdad de oportunidades y actúen contra todo tipo de discriminación. En Fagor Industrial y en Efficold tenemos definido un plan de igualdad y además contamos con protocolos de actuación en caso de situaciones de acoso en el trabajo.

3. MEDIO AMBIENTE

3.1. Gestión ambiental

Onnera Group aplica desde el año 2006 un Sistema de Gestión Ambiental (SGA) según la Norma ISO 14001 en la planta matriz de Fagor Industrial en Oñati y desde 2013 en la planta de Efficold en Lucena. El resto de las filiales, pese a no estar certificadas, van aplicando en la medida de lo posible los criterios definidos en la planta matriz.

Fagor Industrial tiene definida una Política del Sistema Integrado, aprobada por la alta dirección, dentro de la cual queda recogida la Política de Medio Ambiente junto con las de Calidad y Seguridad Laboral.

En Efficold también hay una política medioambiental redactada junto con la política de calidad.

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

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

Anualmente se realiza un análisis del contexto definiendo los riesgos y oportunidades medioambientales y junto con ello se define el Programa de Sistema Integrado, en el que quedan recogidos los objetivos para actuar sobre los aspectos más significativos. En este análisis no se detecta ningún producto ni tecnología que se esté implantando y de las que se sospeche que supongan un riesgo para la salud pública o el medioambiente.

Los aspectos significativos de Fagor Industrial sobre los que se ha estado trabajando en 2018 han sido los consumos de gas natural, energía eléctrica y agua, junto con la generación de chatarras de hierro y galvanizado.

Las inversiones importantes realizadas durante el 2018 han sido en instalaciones generales, en la renovación de la mitad del tejado y del sistema de aire acondicionado. La renovación del tejado ha mejorado el aislamiento térmico de la planta y también permite mayor entrada de luz solar en la planta, influyendo directamente en el consumo eléctrico y en el de gas natural. Las inversiones realizadas han dado su fruto porque, aunque el consumo de energía eléctrica y de gas natural haya subido, teniendo en cuenta que la fabricación ha aumentado en un 8% durante 2018, en valores absolutos el consumo ha descendido.

En 2018 también se amplió el circuito de agua recirculada a las líneas de lavadoras y a raíz de utilizar el agua recirculada también en esa unidad, el consumo de agua de red ha descendido un 21% respecto a 2017.

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

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

Gastos Directos Imputados al SGA	Importe en € (*)
Certificación ISO 14001	3.239
Consejero de seguridad	687
Asesoría requisitos ambientales	7.064
Desratización, desinfección + descontaminación	16.566
Gestión de residuos inertes (papel/cartón, madera, plástico, basura)	89.867
Gestión de residuos peligrosos	27.120
Analíticas agua (control de vertidos)	585
TOTAL	145.128

(*) Importes totales de Fagor Industrial y Efficold, que son las plantas certificadas en SGA

3.2. Contaminación

Durante los últimos años se ha realizado un importante esfuerzo inversor en reducir el consumo eléctrico de la planta matriz. Primero en Efficold en 2015 se realizó un estudio de viabilidad para la implantación de iluminación LED en el que se vio que se reducían en un 67% las emisiones de CO2 a la atmosfera y en 2016 se llevó a cabo la inversión para cambiar toda la luminaria de la planta.

En 2017 se cambió toda la luminaria de lámparas alógenas a lámparas LED con control ESCADA en la planta de Fagor Industrial.

También en Fagor Industrial, en 2018 se comenzó con el proyecto de renovación del tejado de la planta fabril y se renovó la mitad del tejado. Esta renovación mejora el aislamiento térmico de la planta, reduciendo el consumo de gas natural del sistema de calefacción. Al filtrar más luz exterior por el nuevo tejado, se reduce también el consumo eléctrico correspondiente a la iluminación. En 2019 se espera terminar con la renovación de todo el tejado.

En Onnera Laundry Barcelona, se ha aprobó en 2018 la inversión de placas fotovoltaicas para abastecer a la planta de carga eléctrica de baja tensión.

Dentro de la evaluación de aspectos ambientales realizada anualmente, el ruido y la contaminación lumínica no se consideran significativos.

3.3. Economía circular y prevención y gestión de residuos

Respecto a la seguridad ambiental, Fagor Industrial y Efficold disponen de un plan de emergencia en el que se identifican situaciones de emergencia potenciales y se establece una sistemática de respuesta ante tales situaciones de emergencia e incidentes reales que se puedan producir; para prevenir o mitigar las consecuencias adversas para el medio ambiente y para la seguridad y salud de los trabajadores.

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

En el resto de las filiales fabriles también se hace una segregación de residuos, aunque no tan minuciosa como en Fagor Industrial y Efficold.

Estos son los residuos más significativos que se han generado en 2018 a nivel de grupo:

RESIDUOS INERTES/NO PELIGROSOS/URBANOS	TOTAL
CHATARRA: HIERRO+ GALV (Tn)	2.619,3
CHATARRA: INOXIDABLE (Tn)	1.610,0
MADERA (Tn)	546,7
RESIDUOS URBANOS (Tn)	406,4
CARTÓN / PAPEL (Tn)	273,1
PLÁSTICO (Tn)	48,9

RESIDUOS PELIGROSOS	TOTAL
MATERIAL CONTAMINADO (Kg)	13.860
ENVASE PLÁSTICO CONTAMINADO (Kg)	11.101
DISOLVENTE org.no halogenado (Kg)	2.953
POLVO METÁLICO (Kg)	2.778
SOLUCIONES ACUOSAS de LIMPIEZA (Kg)	2.425
ENVASE METAL CONTAMINADO (Kg)	1.386
AEROSOLES (Kg)	1.131

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

3.4. Uso sostenible de los recursos

El consumo de agua es sobre todo relevante en Fagor Industrial, donde se consume el 72% del consumo total del agua debido al control unitario que se hace a cada lavavajillas y lavadora que se fabrica. El resto de aparatos fabricados no tienen consumo de agua, por lo que su control unitario no influye en el consumo de este recurso.

Para reducir el consumo de agua, Fagor Industrial dispone de un circuito de agua recirculada, en el que se recogen las aguas pluviales y se recircula el agua utilizada en las comprobaciones de las máquinas. Este circuito hasta el 2017 se utilizaba sólo para la unidad de lavado vajilla, pero en 2018 se amplió la instalación para recircular el agua de las lavadoras y en la siguiente tabla

se puede apreciar que el consumo de agua ha descendido en 21,7%, sin tener en cuenta el incremento de la fabricación que ha habido en el mismo periodo.

	2017	2018	Reducción consumo
Consumo agua en m3 en Fagor Industrial	32.357	25.013	21,7%
Consumo total agua en m3 de Onnera Group		40.388	

Las materias primas más significativas que se consumen a nivel de grupo son las que conforman la estructura de los aparatos, es decir la chapa de diferentes calidades. Estos son los consumos totales del grupo en 2018:

Consumo de materias primas en Tn	
Inoxidable	7.570
Galvanizado	2.736
Hierro	1.158

En cada planta se están llevando a cabo acciones de calidad dirigidas a reducir las chatarrizaciones de piezas y con ello reducir el consumo de estas materias primas.

En cuanto al consumo energético, estos son los consumos principales en todo el grupo:

CONSUMO ENERGÉTICO	
Electricidad (Kwh)	11.702.730
Gas natural (Kwh)	3.449.835
Propano (litro)	119.492

El 82% del consumo de electricidad corresponde a Fagor Industrial y Efficold, donde se han realizado las inversiones mencionadas en el punto 4.2. de renovación de luminaria y tejado.

En lo referente a las energías renovables, en Onnera Laundry Barcelona se aprobó en 2018 la inversión de placas fotovoltaicas que se materializará durante 2019.

3.5. Cambio climático

En la siguiente tabla se reflejan los gases de efecto invernadero emitidos por nuestra actividad en todo el grupo, dicho de otra forma, nuestra huella de carbono:

Desglose de emisiones según origen en 2018	Kg CO2e
Alcance 1: Emisiones directas	868.879
Alcance 2: Emisiones indirectas por energía	5.032.174
Alcance 3: Otras emisiones indirectas	-

Para el cálculo se han tenido en cuenta:

- Alcance 1 → consumo de gas natural y LPG

- Alcance 2 → consumo eléctrico
- Alcance 3 → no hemos podido calcular las emisiones atribuibles a los productos y servicios adquiridos

En el punto 4.2 se han expuesto las inversiones realizadas en el último tiempo con el fin de reducir el consumo energético y en consecuencia las emisiones de CO2 a la atmósfera, tales como cambio de luminaria, tejado y placas fotovoltaicas.

3.6. Protección de la biodiversidad

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

4. SOCIEDAD

4.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

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

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

En este marco, durante el año 2018 se han desarrollado los siguientes proyectos:

Movilidad sostenible y medio ambiente

Se ha llevado a cabo un proyecto junto con la cooperativa Orbea para fomentar que los empleados cambien el coche por la bicicleta eléctrica.

Se ha firmado un acuerdo con Orbea S.Coop. para facilitar la compra de bicicletas eléctricas por todos los trabajadores de Fagor Industrial S.Coop.

Un 5% de los trabajadores se han unido a esta iniciativa y serán bonificados con 200€ por ir a trabajar en bicicleta más de 50 veces durante el primer año.

Maillots de ciclismo

Se han diseñado los maillots de ciclismo de Fagor Industrial junto con la empresa GSports, y se ha facilitado a nivel económico la compra de maillots a los trabajadores de Favor Industrial. Dicha iniciativa da respuesta a invertir en beneficios sociales para nuestros trabajadores y a su vez fortalecer el sentido de pertenencia.

Bienestar físico

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

- Patrocinio del equipo de balonmano de Oñati
- Salida montañera de los trabajadores de Fagor Industrial a las campas de Urbia
- Salida de eski a Valdezcaray
- Cursos de Yoga dentro de Fagor Industrial

Educación

Uno de los principios clave cooperativos es la formación. El Consejo Rector y Gerencia, de la mano del departamento de Educación Cooperativa de Mondragón, han puesto en marcha el proyecto de “Gobernanza Cooperativa”, cuya finalidad es conocer el marco normativo cooperativo, funciones y roles de los diferentes órganos de la cooperativa y las relaciones entre los mismos.



Todo ello en un ambiente de trabajo de confianza, en el que estrechar relaciones de confianza, corresponsabilidad y autoexigencia.

Es un proyecto a largo plazo y en el año 2018 se ha realizado únicamente el diagnóstico de la situación actual del órgano del Consejo Rector y se han establecido unas palancas de cambio en la gestión que se valorarán el próximo año.

Proyectos de Transformación Social

Fagor Industrial en 2018 dispone de un fondo COFIP de 118.761€, que se reparten de la siguiente forma según las normas establecidas en el Grupo Fagor:

Promoción educativa	Desarrollo Social y Cooperativo				Distribución Comunitaria	
25%	64%				11%	
Gizabidea	Plataforma de Innovación Social	Normalización del Euskera	Mundukide	Intercooperación y Desarrollo Cooperativo	Proyectos de transformación social en Cooperativas	Proyectos que gestiona cada Cooperativa
25%	25%	20%	7%	7%	3%	8%

En la siguiente tabla se muestra el reparto total del importe recogido entre todas las cooperativas del Grupo Fagor:

Promoción educativa	Desarrollo Social y Cooperativo				Distribución Comunitaria	
25%	64%				11%	
Gizabidea	Plataforma de Innovación Social	Normalización del Euskera	Mundukide	Intercooperación y Desarrollo Cooperativo	Proyectos de transformación social en Cooperativas	Proyectos que gestiona cada Cooperativa
825.637 €	825.637 €	660.509 €	396.309 €	117.306 €	47.606,00 €	

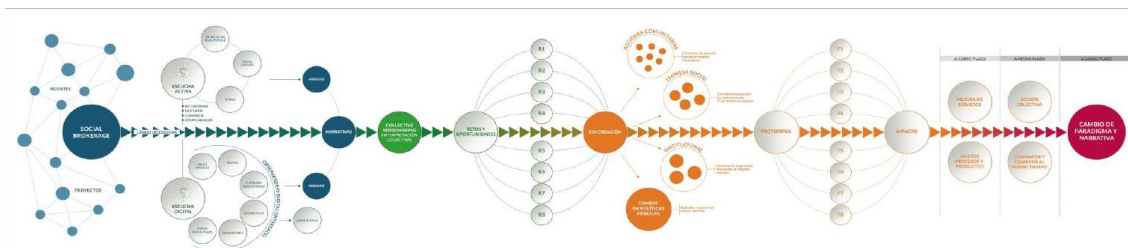
Gizabidea

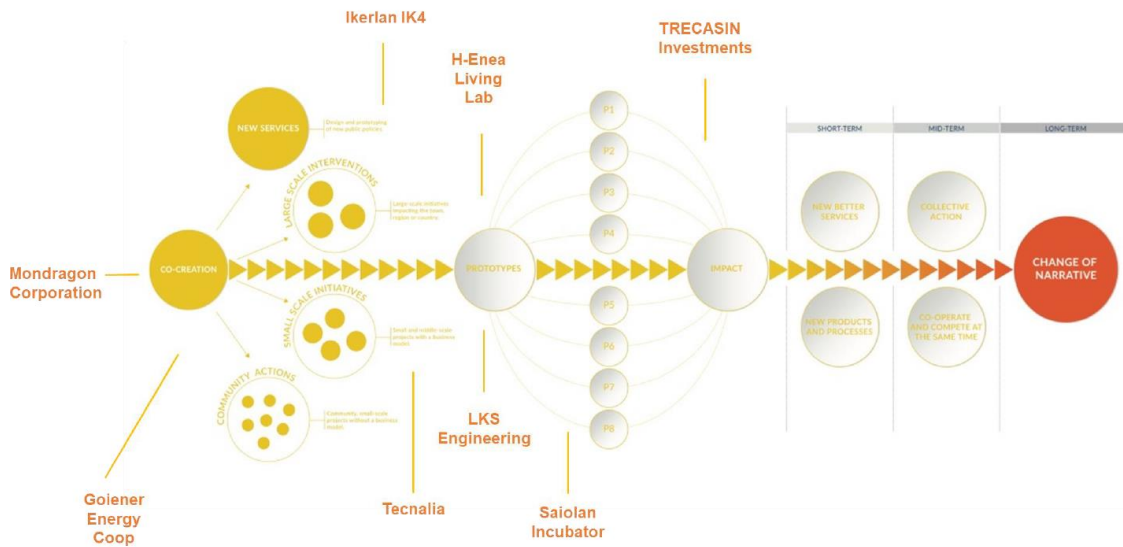
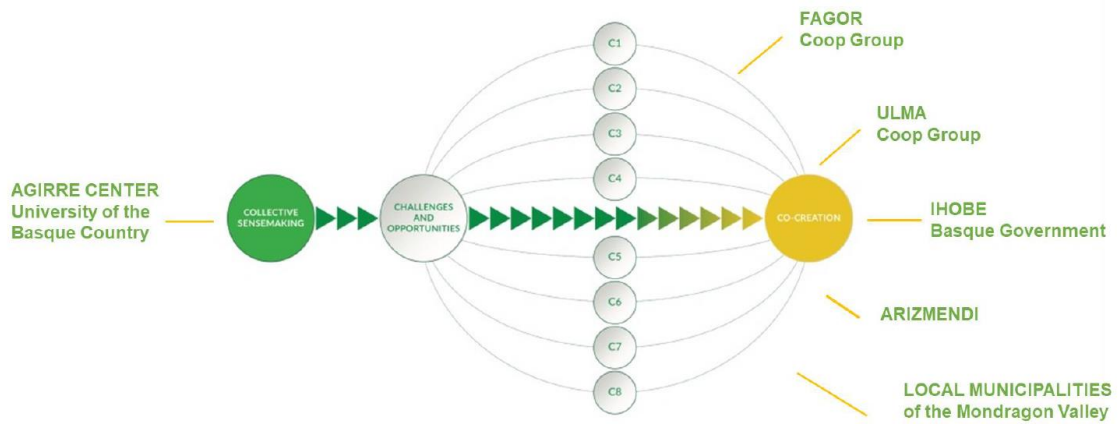
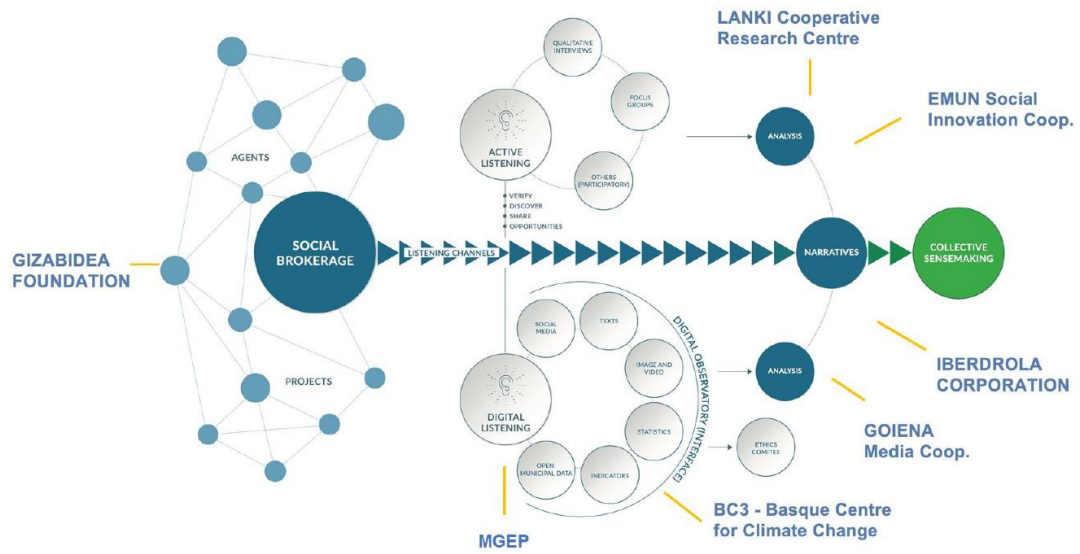
La Fundación Gizabidea la crearon las cooperativas del Grupo Fagor y Laboral Kutxa hace más de 40 años. La misión de esta Fundación es la de ayudar en el desarrollo educativo del valle de Alto Deba. Durante muchos años Gizabidea ha prestado especial atención al desarrollo de Mondragón Unibertsitatea, entendiéndolo que es un actor clave en el desarrollo del valle y de sus empresas. Durante los últimos años también ha ayudado a otros proyectos educativos como:

- Renovación de instalaciones de la Escuela Profesional Mongragón (MGEP)
- Centro de investigación nuevo sobre digitización que ha desarrollado HUEZI
- Renovación arquitectónica de la ikastola ARIZMENDI
- Proyecto HEZIKOOP

Desarrollo Social Cooperativo

El Grupo Fagor ha creado en 2018 una Plataforma de Innovación Abierta, una apuesta a largo plazo que tiene como objetivo crear un movimiento de transformación para dar respuesta a los retos que tenemos como comunidad





Normalización del euskera

La normalización del euskera es otro reto que tenemos como comunidad y el Grupo Fagor está trabajando en este objetivo durante muchos años, aportando parte del dinero a este fin.

Mundukide

El Grupo Fagor también quiere poner su aportación en mejorar el desequilibrio que existe en el reparto de riqueza entre el hemisferio norte y el sur. Con este objetivo hace 20 años se creó la organización no gubernamental Mundukide Fundazioa. Sobre todo, se está trabajando en Mozambique y Brasil promoviendo el desarrollo endógeno de sus comunidades, dentro de la coherencia de la filosofía cooperativa.

Intercooperación y desarrollo cooperativo

Desde esta área, se ayuda a diferentes iniciativas que no gestiona directamente el Grupo Fagor en el ámbito de la comunidad vasca.

Distribución comunitaria

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

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

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

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

Durante el 2018 se ha dispuesto de un fondo de 9.500€ para llevar a cabo los siguientes proyectos:

- Educación:
 - Acuerdo firmado con el ayuntamiento de Oñati para el proyecto pedagógico-deportivo Multikirola de Oñati para fomentar pedagógicamente la práctica del deporte a niñ@s entre 6 y 16 años de edad
- Necesidades sociales:
 - Ayuda concedida al proyecto de Campamentos Saharais de Tinduf
 - Ayuda concedida a la ONG Hotz Oñati para ayuda a refugiados
 - Ayuda a la Asociación Motor de sus pasos: asociación que persigue la investigación de la enfermedad neuromuscular degenerativa Charcot Marie Tooth (CMT)
- Deporte:
 - Ayuda concedida a la carrera duatlón de Oñati
- Fiestas:
 - Ayuda económica para la exposición de agricultura y ganado en las fiestas locales de Oñati

4.2. Subcontratación y proveedores

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

Fagor Industrial, dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud laboral certificado con la norma OSHAS 18001, tiene definido un procedimiento control de contratistas en el que se define la metodología de actuación para la coordinación y gestión de actividades entre Fagor Industrial y terceros con el fin de preservar la seguridad y la salud, tanto de los trabajadores de Fagor Industrial como de terceros que prestan sus trabajos y/o servicios para Fagor Industrial; así como describir la sistemática a seguir para controlar los siguientes puntos:

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

Respecto a la compra de componentes, estos serían los grupos de materiales con mayor volumen de compra en el grupo:

Grupos de material	% compra sobre el total
Materia prima chapa	25,34%
Componentes eléctricos y electrónicos	11,31%
Piezas/conjuntos metálicos	12,96%
Motores/Ventiladores	9,70%
Fundición y mecanizado	5,18%
Piezas de plástico	5,72%
Aislantes	2,85%
Cableado	2,45%

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

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

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

- Valoración de la evaluación inicial realizada
- Calidad
- Servicio

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

4.3. Consumidores

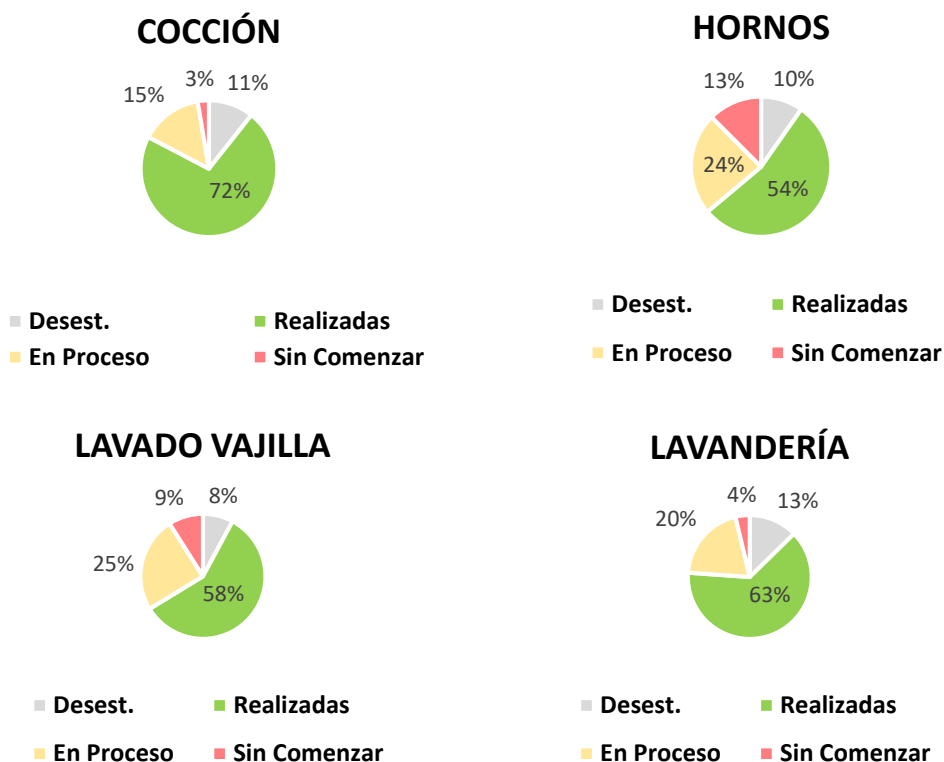
La seguridad de los productos fabricados en Onnera Group está abalada por las certificaciones requeridas para su venta en cada país de destino. El laboratorio de Fagor Industrial está acreditado para realizar certificaciones CE eléctricos y de gas. Aun así, algunos aparatos se envían también a laboratorios externos para ratificar el certificado CE. Las certificaciones para el resto de los países se realizan mediante laboratorios externos.

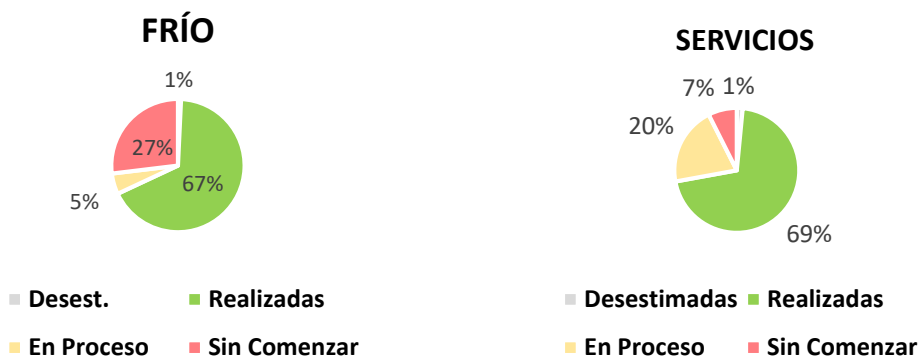
Onnera Group cumple con los requerimientos a nivel de etiquetados y documentación que exige cada certificado.

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

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

Esta sería la situación de un total de 349 reclamaciones acumuladas en el sistema a finales de 2018:





Además de la recogida de reclamaciones, bianualmente se realiza una encuesta de satisfacción de clientes.

4.4. Información fiscal

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

	Beneficios aportados al consolidado (miles€)	Impuestos sobre beneficios (miles€)	Subvenciones públicas recibidas (miles €)
España	10.861	508	277
Francia	90	15	2
Mexico	-443	223	-
Polonia	829	207	-
Otros países	-1.922	205	-

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

	Beneficios aportados al consolidado (miles€)	Impuestos sobre beneficios (miles€)	Subvenciones públicas recibidas (miles €)
TOTAL Consolidado	9.415	1.158	279

5. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Las plantas de México y Dilsa tienen desarrollado un código ético o código de conducta en el que se recogen el conjunto de normas que regulan la actuación general de todo el personal que trabaja en cada empresa. El resto de las plantas no dispone de un código de conducta porque hasta hace relativamente poco no se ha visto necesario. Se marca como objetivo para el siguiente ejercicio el elaborar un código de conducta común para todo el grupo.

En los dos códigos de conducta que ya están elaborados, no se hace mención explícita a la corrupción y el soborno, por lo que se tendrá en cuenta dicho apartado para el código grupal que se vaya a elaborar.

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

6. DERECHOS HUMANOS

La forma jurídica de cooperativa, como lo es Fagor Industrial, es un desarrollo ambicioso de los principios de la *Declaración universal de los Derechos Humanos* en concreto que todos los seres humanos son iguales en dignidad y derechos. Las personas que trabajan en la empresa son socios y socias con los mismos derechos y obligaciones, independientemente de sus conocimientos o su situación jerárquica. Todos participan en los riesgos y beneficios de la actividad empresarial.

En nuestro ámbito de actuación no detectamos riesgos relevantes relacionados con el incumplimiento de los Derechos Humanos. En 2018 en Onnera Group no se han recogido denuncias por casos de vulneración de Derechos Humanos.

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

Onnera Mexico incluye un apartado específico sobre el acoso en el trabajo y el acoso sexual en el trabajo.

Durante los siguientes ejercicios se desarrollará un código de conducta para todo el grupo Onnera Grupo en el que se recogerá un apartado específico sobre los Derechos Humanos, porque se considera importante dejarlo por escrito y accesible para todos los empleados.

Anexo 2. Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad

Ámbitos generales

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Modelo de negocio	<p>Descripción del modelo de negocio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entorno empresarial - Organización y estructura - Mercados en los que opera - Objetivos y estrategias - Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución 	<p>GRI 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios</p> <p>GRI 102-4 Ubicación de las operaciones</p> <p>GRI 102-6 Mercados servidos</p> <p>Marco interno: descripción del entorno y del modelo de negocio de Aernnova</p>	3-4	

Cuestiones medioambientales

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución	15	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		15	
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		16	
	Aplicación del principio de precaución		15	
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		15	
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	103: Enfoque de gestión emisiones	16	
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	103: Efluentes y residuos GRI 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	17	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos		17	
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	103: Agua GRI 303-1 Extracción de agua por fuente	18	
	Consumo de materias primas	103: Materiales GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	18	

	Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	103: Enfoque de gestión materiales	18	
	Consumo , directo e indirecto, de energía	103: Energía GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización	18	
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 302-4 Reducción del consumo energético GRI 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	17	
	Uso de energías renovables	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización	18	
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	103: Emisiones GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) GRI 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	18-19	
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	17	
	Metas de reducción establecidas voluntariamente	GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	-	No se han establecido metas de reducción
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	103: Biodiversidad GRI 304-3 Hábitats protegidos o restaurados	n/a	La actividad de Onnera Group no implica afecciones a la biodiversidad ni impactos en áreas protegidas.
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	19	

Cuestiones sociales y relativas al personal

	Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	7-8	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	7-8	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional		8	
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	8	
	Brecha salarial	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	10	
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: Remuneración media (incluye retribución fija, retribución variable y ayuda comida)	10	
	Remuneración media de los consejeros por sexo		10-11	
	Remuneración media de los directivos por sexo		10-11	
	Implantación de políticas de desconexión laboral	Marco interno: descripción cualitativa	10	
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	14	
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	Marco interno: descripción cualitativa/cuantitativa	9-10	
	Número de horas de absentismo	403-2 Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	12	
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Marco interno: descripción cualitativa	9-10	
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Marco interno: descripción cualitativa	11	

	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	GRI 403-2: Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	12	
Relaciones sociales	Organización del diálogo social	Marco interno: descripción cualitativa	12-13	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 102-41 Acuerdos de negociación colectiva	13	
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 403-4 Temas de Salud y Seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	13	
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 103: Formación y enseñanza	13-14	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	GRI 404-1 Media de horas de formación al año por empleado	14	
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		Marco interno: descripción cualitativa	14	
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	103: Diversidad e igualdad de oportunidades	14-15	
	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo		14-15	
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad		14-15	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad		14-15	

Información sobre el respeto de los derechos humanos

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	GRI 102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y	n/a	En su ámbito de actuación Onnera Group no detecta riesgos relevantes relacionados con el

	preocupaciones éticas GRI 412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos		incumplimiento de los Derechos Humanos
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas GRI 412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	27	
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	n/a	En su ámbito de actuación Onnera Group no detecta riesgos relevantes relacionados con el incumplimiento de los Derechos Humanos
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta GRI 407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo GRI 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil GRI 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	27	

Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	26	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	n/a	Por la actividad de Onnera Group no se ha considerado necesario aplicar medidas para luchar contra el blanqueo de capitales
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	413-1: Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	19-23	

Información sobre la sociedad

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	19-23	
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local,	19-23	
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	19-23	
	Acciones de asociación o patrocinio	GRI 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos – reales y potenciales– en las comunidades locales	19-23	
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	24	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	24	
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas		24	Se menciona la realización de auditorías pero no sus resultados
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	25	
	Sistemas de reclamación	GRI 417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	25-26	
	Quejas recibidas y resolución de las mismas		25	
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	103: Desempeño económico	26	
	Impuestos sobre beneficios pagados	103: Desempeño económico	26	
	Subvenciones públicas recibidas	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	26	

Otras cuestiones	Gobierno corporativo y riesgos	GRI 102-18, 102-19, 102-20, 102-22, 102-23	5-6	
------------------	---------------------------------------	--	-----	--