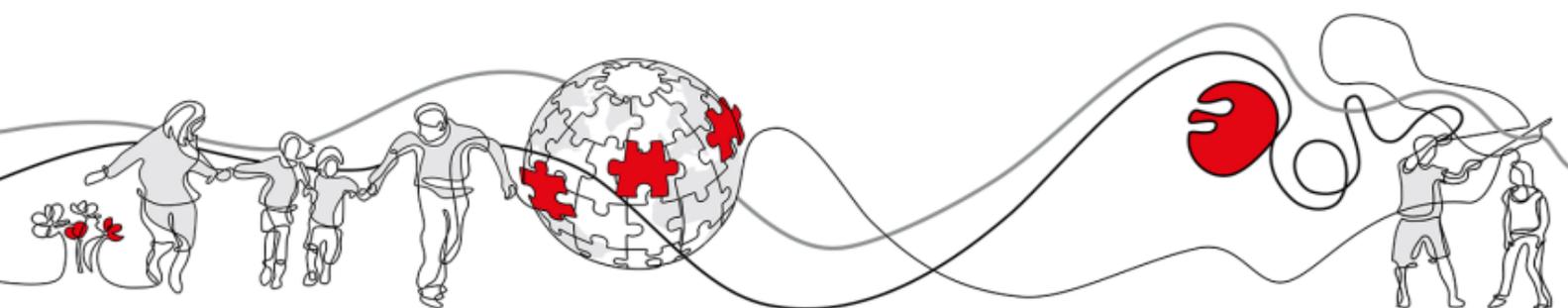


Memoria de Sostenibilidad

**Estado de
Información
no Financiera
2023**



Sharing your challenges

FAGOR
ARRASATE 

- 1** **Carta de la Presidencia y Director General** pág. 5
- 2** **2023 en un vistazo** pág. 8
- 3** **Quiénes somos** pág.9
- 4** **Somos una empresa competitiva e innovadora** pág.24
- 5** **Somos una empresa democrática arraigada al territorio** pág.46
- 6** **Somos una empresa que cuida a sus personas** pág.53
- 7** **Somos una empresa comprometida con el planeta** pág.76
- 8** **Somos una empresa que impulsa el desarrollo comunitario** pág.98
- 9** **Procedimiento de elaboración del informe** pág.111

Sumario

1. Carta de la presidencia y Director General	5
2. 2022 en un vistazo.....	8
3. Quiénes somos.....	9
3.1. Nuestra identidad	9
3.2. Misión, visión y valores	11
3.2.1. Principios cooperativos del Grupo Fagor.....	14
3.2.2. Plan Estratégico 2021-2024 de Fagor Arrasate	18
3.2.3. Grupo Mondragón	22
4. Somos una empresa competitiva e innovadora	24
4.1. Nuestro modelo de negocio.....	24
4.2. Tendencias y riesgos	26
4.3. Presencia mundial.....	28
4.4. Rentabilidad económica y desempeño empresarial	30
4.5. Sistema de gestión integrado.....	31
4.6. Innovación en Fagor Arrasate.....	34
4.6.1. Retos afrontados en la innovación.....	35
4.6.2. Innovación aplicada al desarrollo de nuevos productos	37
4.7. Nuestros productos	39
4.8. Nuestra cadena de suministro.....	40
5 Somos una empresa democrática arraigada al territorio	466
5.1. Modelo cooperativo	466
5.2. Código de Conducta.....	488
5.2.1. Respeto a los Derechos Humanos	50
5.2.2. Ética e integridad en los negocios	51
5.2.3. Conflictos de interés.....	51
5.2.4. Lucha contra la corrupción	52
6 Somos una empresa que cuida a sus personas	53
6.1. La solidaridad como base	53
6.1.1. Empleo.....	54
6.1.2. Modalidades de contrato	55
6.1.3. Solidaridad en las retribuciones.....	57
6.1.4. Organización del trabajo.....	60
6.1.5. Relaciones sociolaborales.....	61

6.2	La diversidad como objetivo, la igualdad como eje.....	62
6.2.1.	Fomentando la igualdad de mujeres y hombres	62
6.2.2.	Gestión de la diversidad	64
6.3	Favorecemos el desarrollo de las personas.....	64
6.4	Cuidamos de las personas.....	68
7	Somos una empresa comprometida con el planeta.....	76
7.1.	Gestión ambiental.....	76
7.2	Economía circular y gestión de residuos	79
7.2.1	Gestión sostenible de los residuos	80
7.2.2	Uso sostenible de los materiales.....	84
7.2.3	Uso sostenible de los recursos: agua y energía	85
7.3	Emisiones: cambio climático y contaminación.....	89
8	Somos una empresa que impulsa el desarrollo comunitario	98
8.1	Comunidad Fagor.....	101
8.1.1	Fagor Mugi.....	101
8.1.2	Fagor Elkarrekin.....	103
8.1.3	Fagor Euskaraz.....	104
8.2	Debagoiena.....	104
8.2.1	Debagoiena 2030	105
8.2.2	Fundación Gizabidea.....	106
8.2.3	Promoción de las asociaciones locales	106
8.3	País Vasco	106
8.3.1	Fagor Herrigintza.....	107
8.3.2	Otros proyectos a nivel de País Vasco.....	108
8.4	Cooperación al desarrollo.....	108
8.4.1	Fundación Mundukide.....	108
8.4.2	Garabide.....	109
8.5	Información fiscal	109
9	Procedimiento de elaboración del informe.....	111
9.1	Análisis de materialidad.....	111
9.1.1	Nuestros grupos de interés.....	112
9.1.2	Análisis de doble materialidad en FAGOR ARRASATE	113
9.2	Trazabilidad de la Ley 11/2018	119
9.3	Índice de contenidos GRI.....	130
9.4	Información complementaria tablas relativas a cuestiones de personal	135
9.5	Verificación externa	140

1. CARTA DE LA PRESIDENCIA Y DIRECTOR GENERAL

(2-22)



Ignacio Martínez

Presidente de Fagor Arrasate [S. Coop.](#)

Para FAGOR ARRASATE, el año 2023 ha sido un año ilusionante. Comenzamos el año con la esperanza de alcanzar un nivel de actividad normalizado y nos hemos encontrado con un mercado en fase inversora, lo que nos ha permitido sobrepasar de largo las captaciones previstas en nuestro Plan de Gestión. Si unimos esto al hecho de que nuestro plazo medio de ejecución de proyectos ronda los doce meses, nos da una tranquilidad razonable para el ejercicio 2024. Por otra parte, teníamos el reto de activar la productividad de la empresa tras los últimos 2 años en que las ventas se habían ralentizado, lo que también hemos conseguido. Por tanto, tenemos la empresa en marcha y con una cartera de proyectos como para poder realizar un buen año. El punto negativo –pero sólo relativamente- es la variabilidad que está experimentando nuestro principal sector –el del automóvil- con algunos vaivenes debidos a la indefinición del mercado del coche eléctrico. Esto ha generado algunas cancelaciones de pedidos más que las habituales.

En cuanto a cómo ha terminado el año, los resultados han superado a los previstos en el Plan de Gestión. Esto ha sido debido al efecto conjunto de unas mayores ventas y una contención en los gastos. Una alegría tras estos dos últimos años, que han sido más tristes en este aspecto.

A lo largo del año se han solucionado los problemas de aprovisionamiento que lastraron el año anterior, tal como se preveía, lo que ha ayudado a mantener los márgenes y a mejorarlos. Seguimos viendo la tendencia de años anteriores en cuanto a los países de procedencia de los pedidos, con una tendencia clara a los países de NAFTA y este año también se ha reactivado el mercado en la Península Ibérica. Turquía, que estuvo muy activa los dos años anteriores continúa, pero no tanto.

En cuanto a la gestión interna de FAGOR ARRASATE, el **Nuevo Modelo Organizativo** ha agilizado la toma de decisiones e incrementado la colaboración entre negocios. En este momento todavía es esperable algún reajuste de los procesos de la empresa.

En lo social, hemos **recuperado nuestro nivel de salarios** de antes del confinamiento, lo que nos permite reducir el efecto de la inflación sobre nuestro nivel adquisitivo. Afortunadamente, parece que las medidas de los bancos centrales mundiales están siendo capaces de contener dicha inflación.

En el apartado de **Responsabilidad Social**, las leyes y normativas que se aplican se hallan en una fase de desarrollo y eso está generando nuevos requerimientos como el del anonimato para el canal de denuncias (whistleblowing). Como el resto de las empresas, estamos adaptándonos a ello.

Hemos dado pasos en nuestro **compromiso con la sostenibilidad**, en sus vertientes económica, medioambiental y social. Todos los años una parte importante de nuestros resultados va a estos fines, y se reparte entre la transformación del entorno a través de la educación, la cooperación con proyectos en otros países en los que apoyamos a colectivos menos favorecidos, el apoyo a entidades locales de interés social y el fomento de las culturas autóctonas.

En 2023 es de destacar la adquisición, junto a otras cooperativas, de una **planta de generación de energía fotovoltaica** que cubrirá una parte importante de nuestras necesidades de consumo eléctrico. Por supuesto que seguimos tomando medidas como: aumentar el reciclaje de envases, impulsar el uso de materiales

reciclados y realizar campañas de sensibilización para el consumo responsable. En el área social, hemos relanzado el **Plan de Igualdad** y las medidas de conciliación familiar-laboral. También seguimos con la formación de los socios en el sistema de **Compliance Penal**.

Resumiendo, el año 2023 nos permite mirar al futuro cercano con optimismo, tenemos proyectos para realizar y posibilidades de afianzar más nuestra posición en el mercado. El sector del automóvil está en fase inversora en este momento, aunque algo dubitativa por las fluctuaciones de la demanda del coche eléctrico. Los otros sectores en los que estamos inmersos, como el del electrodoméstico y los centros de servicio están en fase más estable y también nos están permitiendo crecer. Aquí nuestros nuevos productos como las líneas de corte por láser (Laserblanking) nos están permitiendo incrementar el volumen de ventas e introducirnos en nuevos sectores.

No puedo olvidar un hito tecnológico que alcanzaremos en 2024: vamos a completar nuestra primera línea de prensas con automatización propia y va a ser una línea de alta cadencia ("High Speed") y para un OEM del sector del automóvil. Con este paso se culmina una marcha que empezó en 2006 cuando se decidió comenzar con desarrollos que permitieran disponer de esta tecnología. Un año del que esperar lo mejor.

“La vida es eso que pasa mientras estás preocupado por otras cosas”



Unai Lopez

Director General de Fagor Arrasate S. Coop.

El ejercicio 2023 se recordará como un **año de fuerte actividad ininterrumpida** en todos los negocios en los que opera FAGOR ARRASATE (FA). La electrificación en la movilidad, liderada por el lanzamiento masivo de nuevos EV's, ha sido el factor tractor más relevante para FA durante el año. Estas inversiones destacan porque se han producido de forma uniforme en todos los OEM's tradicionales, clientes habituales de FA, así como en nuevas marcas que han irrumpido, como consecuencia de la caída de las barreras de entrada habituales en el sector. Este cambio paradigmático en la movilidad ha supuesto para FA una cifra de nuevos pedidos histórica, sin precedentes. Este mismo comportamiento sectorial se puede extrapolar a los sectores siderúrgicos y de línea blanca, dos campos de actuación donde FA está aprovechando el ciclo inversor muy positivamente, alcanzando una cartera de gran volumen.

Geográficamente la actividad principal sigue su tendencia de los últimos años, aumentando más si cabe el peso específico de los **mercados de Norteamérica**, dominados ampliamente por USA y México. En el polo opuesto destacaría Europa, donde la actividad para FA no pasa por sus mejores momentos, a excepción de la península ibérica.

Otro de los factores que han destacado en el ejercicio, y que reafirma la tendencia iniciada unos años atrás, es la fuerte demanda de la tecnología de corte por láser en continuo. Esta tecnología está suponiendo para FA una puerta de entrada a numerosas aplicaciones y nichos inexplorados en el pasado, ahondando en la línea estratégica de diversificación priorizada en este periodo estratégico.

En el apartado de riesgos destaca los efectos derivados de sendos comportamientos en la demanda, bien del EV, bien de la línea blanca. La demanda de coches eléctricos, sobre todo en occidente, no está acompañando a las fuertes inversiones citadas anteriormente, por lo que numerosos programas están sufriendo retrasos significativos, incluso cancelaciones. En el caso de la línea blanca, la histórica demanda

de los hogares vivida en los últimos tres años está mostrando claros síntomas de fatiga, impactando seriamente en las inversiones planificadas por los fabricantes principales.

El 2023 ha sido otro año **marcado por la geopolítica**, no tan intensamente como en el ejercicio 2022, pero indudablemente con efectos derivados de los numerosos riesgos de mercado, de la inestabilidad entre la oferta y la demanda, la fluctuación de las divisas o la interminable crisis de las materias primas.



2. 2023 EN UN VISTAZO

(2-6)



ACTIVIDAD

220 millones de € de ventas consolidadas



CLIENTES

81% exportación.



PERSONAS

697 profesionales



I+D

1.86% de inversión en Innovación sobre ventas



FORMACIÓN

14.358 horas de formación



SOCIEDAD

150 millones de € de compras locales en FAGOR ARRASATE



PROVEEDORES

197 millones de € en COMPRAS de Fagor Arrasate

76% compras nacionales (FAGOR ARRASATE)



MEDIO AMBIENTE

100% del consumo eléctrico de la matriz es de origen renovable

21% de reducción de la huella de carbono respecto a 2022.

3. QUIÉNES SOMOS

3.1. Nuestra identidad

(2-1, 2-2, 2-6)

El Grupo FAGOR ARRASATE es un conjunto de empresas que se dedican a proporcionar soluciones completas de deformación de chapa para los clientes de automoción, centros de servicio, siderurgia, estampados, electrodomésticos y mobiliario metálico.

NUESTRAS SOLUCIONES

Diseñamos, fabricamos, montamos e instalamos **instalaciones de corte y conformado de materiales** automáticas y personalizables para los sectores más exigentes.

La empresa matriz del grupo es **FAGOR ARRASATE S.Coop.**, cooperativa fundada en 1957 en la localidad de Arrasate y perteneciente desde su fundación al Grupo FAGOR. Junto con la matriz, las empresas que componen el Grupo FAGOR ARRASATE son:

- **Fagor Arrasate México S.A. de CV**
- **Fagor Arrasate USA Inc.**
- **Fagor Metalforming Machine Tool (Kunshan) Co., Ltd.**
- **Koniker S. Coop.**
- **Fagor Arrasate Deutschland GmbH**
- **Ribinerf, S.L. (debido a que se ha incorporado este año al grupo no hemos tenido tiempo de adecuar el sistema de datos para reportar y no está incluido en los datos)**



DESDE 1957

Tras más de 65 años suministrando bienes de equipo a los sectores industriales más exigentes del mundo, en FAGOR ARRASATE venimos desarrollando una labor de innovación y mejora continua que nos ha permitido convertirnos en uno de los líderes tecnológicos en el diseño y fabricación de líneas y equipos para el procesado de piezas metálicas.

PRESENCIA GLOBAL

Disponemos de plantas de servicio en España, Alemania, Estados Unidos, China, México, Brasil y Turquía, que cuentan con equipos propios altamente especializados que pueden desplegarse en cualquier lugar del mundo en el menor tiempo posible para apoyar a nuestros clientes con la máxima eficacia.

SERVICIO FLEXIBLE Y TOTALMENTE PERSONALIZADO

Nuestro compromiso es ofrecer un servicio experto, cercano y directo, desde el inicio de la concepción del proyecto y durante todo su ciclo de vida. En FAGOR ARRASATE creemos que los retos de nuestros clientes son los nuestros, y por eso queremos acompañarles en su éxito.

Tras más de 60 años proveyendo de bienes de equipo a los sectores industriales más exigentes del mundo, en FAGOR ARRASATE hemos ido orientándonos hacia la innovación y hacia la mejora continua. Todo ello nos ha permitido convertirnos en uno de los **líderes tecnológicos en el diseño y fabricación de soluciones de alto valor añadido** y altamente personalizadas orientadas a las necesidades de nuestros clientes en:

- **prensas y sistemas de estampación;**
- **líneas de corte y procesado de chapa;**

- **Líneas y equipos para el procesamiento de piezas metálicas.**

A nivel mundial, somos la empresa con el **portafolio más amplio** de productos propios destinados a trabajar la chapa metálica, lo que nos permite integrar y proponer las soluciones más avanzadas, mejor coordinadas, más eficientes y competitivas del mercado. La capacidad de desarrollar y evolucionar tecnológicamente nuestros productos y servicios al ritmo que lo hacen las necesidades de nuestros clientes es una de nuestras **fortalezas fundamentales**.

FAGOR ARRASATE es miembro fundador del **Grupo MONDRAGÓN**, que agrupa el movimiento cooperativo de mayor dimensión a nivel mundial y es referente por su compromiso con el entorno, la mejora competitiva y la satisfacción del cliente; siempre con el propósito de generar riqueza en la sociedad mediante el desarrollo empresarial y la creación de empleo, preferentemente cooperativo. Este es un proyecto global con profundas raíces culturales en el País Vasco (España) y presencia consolidada a nivel internacional. Se sustenta en principios de solidaridad, uso de métodos democráticos para su organización y dirección, impulsando la participación y la integración de las personas en la gestión de los resultados y la propiedad de sus empresas. Busca desarrollar un proyecto común armonizador del progreso social, empresarial y personal.



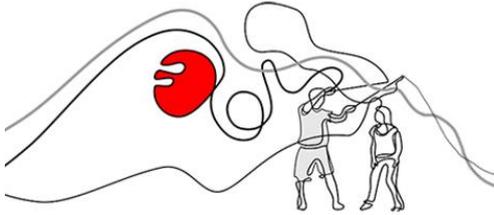
Como cooperativa, nos distinguimos con las siguientes características de gobernanza:

- Nuestro máximo órgano de gobierno son las **Asambleas Generales**, donde tomamos todas las decisiones importantes que determinan nuestro futuro.
- Los **Estatutos Sociales** y el **Reglamento Interno** Cooperativo rigen las relaciones dentro de nuestra cooperativa.
- La **retribución** de todos los puestos de trabajo se establece de acuerdo al trabajo y las responsabilidades desempeñadas, **no realizándose diferenciación alguna** por ninguna otra razón.
- **12% de los beneficios** de las cooperativas del Grupo FAGOR se destinan a apoyar proyectos de **ayuda comunitaria**.

3.2. Misión, visión y valores

(2-1, 2-22, 2-23, 2-24)

MISIÓN



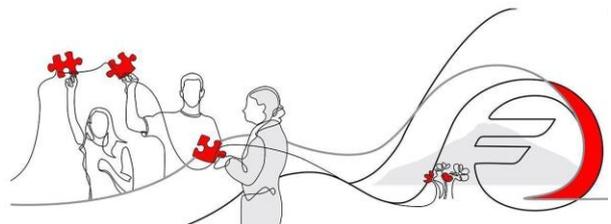
Un Proyecto socio-empresarial, impulsado por personas, “lean” y sostenible, con vocación internacional, al servicio de nuestros clientes

NUESTRO PROPÓSITO:

- Aumentar Valor añadido a nuestros clientes
- Mediante soluciones tecnológicamente punteras
- Con una presencia local y cercana
- durante todo el ciclo de vida del producto
- Proponiendo “best-value-for-money”
- Aportando nuestro know-how tecnológico a un número creciente de aplicaciones
- Para asegurar una rentabilidad y crecimiento sostenibles
- Y desarrollar un entorno profesional atractivo para nuestras personas

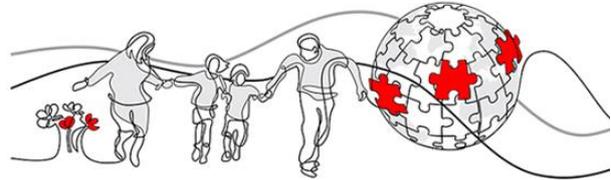
VISIÓN

En FAGOR ARRASATE aspiramos a desarrollar un **proyecto socio-empresarial innovador y compartido** que, basado en las competencias y saber hacer de nuestras personas y desde el compromiso con los requisitos y expectativas de los clientes, refuerce nuestra posición como empresa europea de referencia mundial en el diseño y fabricación de maquinaria para el corte y conformado de materiales por deformación



VALORES

Como miembro fundador del **Grupo MONDRAGÓN**, en FAGOR ARRASATE sustentamos nuestros valores en los **Principios Básicos Cooperativos**. Estos principios recogen un conjunto de ideas forjadas a través de más de seis décadas de andadura cooperativa. Fueron aprobados en el primer Congreso Cooperativo del Grupo MONDRAGÓN que tuvo lugar en octubre de 1987.



En FAGOR ARRASATE, compartimos y aplicamos en nuestro día a día, los Principios Básicos de la Experiencia Cooperativa de MONDRAGON y los hacemos nuestros con la **Declaración de Principios** que encabeza nuestros **Estatutos Sociales**.

Los valores con los que buscamos definir nuestro carácter, creando un sentido de identidad que propicie la cohesión y desarrolle una filosofía de gestión diferenciada, son:



COOPERACIÓN: los trabajadores de la empresa somos propietarios y protagonistas en todos los ámbitos de actuación de FAGOR ARRASATE.

INNOVACIÓN: buscamos la renovación permanente en todos los campos de nuestra actuación.

PARTICIPACIÓN: la participación y el compromiso en la gestión por parte de todas las personas que componemos la organización es un derecho, así como un compromiso.

RESPONSABILIDAD SOCIAL: FAGOR ARRASATE está comprometida con la distribución solidaria de la riqueza, incidiendo de modo notable en el entorno más próximo, con cuya mejora y desarrollo nos sentimos solidarios.

NUESTROS OBJETIVOS

- Focalizarnos en nuestros negocios centrales de maquinaria de deformación apuntando las actividades actuales y desarrollando nuevos clientes, mercados geográficos y productos.
- Evolucionar hacia segmentos de producto-mercado de mayor valor añadido, con una propuesta de valor reforzada especialmente en fiabilidad y la experiencia de compra para nuestros clientes (confianza, plazo, servicio, etc.).
- Consolidarnos como suministrador mundial, capaz de atender las demandas de nuestros clientes objetivo en cualquier parte del mundo a través de una internacionalización creciente de nuestras actividades a lo largo de toda la cadena de valor.
- Desarrollar nuestras prácticas de gestión en todos los ámbitos, aprovechando al máximo las sinergias entre los diferentes negocios de la cooperativa.
- Impulsar el proyecto socio-empresarial cooperativo de FAGOR ARRASATE en las dimensiones humana y económica.
- Consolidarnos como un proyecto único, aglutinador y enriquecedor del propósito de cada negocio.

LO QUE NOS DIFERENCIA

Participamos en la Economía social y Solidaria

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

3.2.1. Principios cooperativos del Grupo Fagor

(2-1, 2-22, 2-23, 2-24)

Principios cooperativos:

<p>01. Libre adhesión Es abierta y no discriminatoria para todas las personas que asumen los principios básicos y acrediten la competencia profesional para los puestos de trabajo que puedan existir, sin ningún tipo de discriminación.</p>	<p>02. Organización democrática Se reivindica la igualdad básica de todas las personas socias trabajadoras en cuanto a los derechos de ser, poseer y conocer. Eso trae consigo inevitablemente la asunción de una organización empresarial democrática.</p>	<p>03. Soberanía laboral El trabajo se considera factor principal de transformación de la naturaleza, la sociedad y el propio ser humano.</p>	<p>04. Naturaleza instrumental y subordinada del capital El capital se considera una herramienta subordinada al trabajo, imprescindible para el desarrollo de la empresa.</p>	<p>05. Participación en la gestión Más allá de la relación de las personas socias, el carácter democrático del cooperativismo implica el desarrollo progresivo de la auto-organización y la participación en la gestión de la empresa.</p>
<p>06. Solidaridad retributiva Como principio básico de gestión, se fija una remuneración suficiente y solidaria.</p>	<p>07. Cooperación La cooperación se considera un requisito para una aplicación concreta de la solidaridad y para la eficiencia empresarial.</p>	<p>08. Transformación social Se expresa la voluntad de transformación social solidaria con otros pueblos, a través de la actuación realizada en Euskal Herria, para contribuir a la reconstrucción social y económica y para a la construcción de una sociedad vasca más libre, más justa y más solidaria.</p>	<p>09. Naturaleza universal Como expresión de la vocación universal, en el ámbito de la "economía social" se reivindica la solidaridad con todas aquellas personas que trabajen por una democracia económica. El cooperativismo, además, ha asumido como propios los objetivos de Paz, Justicia y Desarrollo correspondientes al cooperativismo internacional.</p>	<p>10. Educación Para promover el establecimiento de los principios anteriores, es imprescindible destinar a la educación los recursos humanos y económicos necesarios en todos los aspectos.</p>

COOPERATIVAS

que forman el Grupo Fagor



fagoredenlangroup



En el Grupo FAGOR durante el 2023 desarrolló la **estrategia de sostenibilidad Fagor 2030**, una estrategia que busca impulsar la transformación de las cooperativas para que sigan siendo rentables en un nuevo contexto competitivo cada vez más influenciado por la digitalización y la sostenibilidad.

Fagor 2030 pretende responder a la agenda de las Naciones Unidas, ya que los retos de la humanidad son retos nuestros.



Y ya que Europa ha diseñado su hoja de ruta para hacer frente al cambio climático y caminar hacia la sostenibilidad. De lo local a lo global y de lo global a lo local, Fagor 2030 es una firme apuesta con el fin de mejorar nuestro futuro.



5 COMPROMISOS:

01.

Transformar nuestros negocios para mejorar la competitividad y seguir creando empleo en el contexto de una economía digital y circular

Digitalización

Estamos digitalizando nuestros procesos de producción, nuestros productos y servicios.

Diversificación



02.

Desarrollar nuestro modelo de gobernanza democrático.

Modernización del marco normativo

Estamos modernizando nuestro marco normativo para que además de democrático, sea un modelo de gobernanza eficaz.

Formación y empoderamiento de los miembros de los órganos

Cultura cooperativa

Comunicación

03.

Desarrollar una cultura de empresa avanzada para que nuestras personas den lo mejor de sí mismas.

Trabajo en equipo

Promovemos modelos organizativos más horizontales y el trabajo en equipo, para poner al servicio del proyecto empresarial todo el conocimiento y las capacidades de nuestras personas.

Empleabilidad

Conciliación responsable

Igualdad de género

Vigilancia de la salud

Normalización del euskera





7 ENERGIA IRISGARRIA ETA EZ KUTSAGARRIA

12 EKOIZPEN ETA KONTSUMO ARDURATSUAK

13 KLIMAREN ALDEKO EKINTZA

04.
Trabajar para reducir el impacto medioambiental de nuestros productos y procesos productivos para situar la actividad industrial dentro de los límites biofísicos del planeta.

Economía circular
Trabajamos para reducir el impacto ambiental de nuestros productos a lo largo de su ciclo de vida.

Net Zero

05.
Promover la autoorganización de la sociedad y la colaboración entre diferentes agentes para conseguir ciudades y comunidades sostenibles.

Debagoiena 2030
Somos promotores de la iniciativa D2030, la cual pretende impulsar la transición de nuestro territorio hacia la sostenibilidad desde el desarrollo comunitario.

Fundación Gizabidea
Fundación Mundukide
Comunidad Fagor



1 POBREZIA DESAGERRARAZTEA

4 KALITATEZKO HEZKUNTZA

11 IRDI ETA KOMUNITATE JASANGARRIAK

17 HELBURUAK LORTZEKO ALIANTZA

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.



Somos uno de los principales promotores de **Debagoiena 2030**, una iniciativa que busca transitar hacia la sostenibilidad a través de la auto-organización comunitaria

“Vemos la sostenibilidad como una oportunidad para innovar en el proyecto cooperativo, y queremos ser líderes en la adecuación del proyecto cooperativo a una nueva época caracterizada por la sostenibilidad”

Fagor 2030 supone también la asunción por parte de las cooperativas de FAGOR de compromisos explícitos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, concentrando nuestra aportación en los **Objetivos 1, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 16, 17.**



3.2.2. Plan Estratégico 2021-2024 Fagor Arrasate

(2-1, 2-22, 2-23, 2-24)

Los **Objetivos de Desarrollo Sostenible, ODS**, representan principios básicos para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad.

Las empresas somos clave para afrontar los principales desafíos a los que se enfrenta el mundo.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 se posicionan como un compromiso mundial único para hacer frente a los retos sociales, económicos y medioambientales del presente y del futuro. Se trata de un compromiso que también hacemos nuestro, integrándolo en FAGOR ARRASATE como parte de nuestros TEMAS MATERIALES y alineando sus objetivos con la estrategia de nuestra organización.

Fagor Arrasate realizó el ejercicio de análisis de materialidad para tenerlo como punto de partida para determinar aquellos temas relevantes y que se consideran importantes a la hora de reflejar los impactos **económicos, ambientales y sociales** de la organización y aquellos temas relacionados con los ámbitos que influyen sustancialmente en las valoraciones y decisiones de los grupos de interés y que pueden además afectar el valor de la organización.

El compromiso con la sostenibilidad forma parte de FAGOR ARRASATE y es inherente en el desarrollo de su actividad.

Aspectos ASG y ODS de Fagor Arrasate



El plan estratégico de Fagor Arrasate 2021-2024 tiene 8 líneas estratégicas de las cuales 1 de ellas es “Alcanzar un proyecto socio-empresarial **SOSTENIBLE** Económica, Social y Ambientalmente (ASG)

ENFOQUE DE GESTIÓN GENERAL DE LA SOSTENIBILIDAD (económica, social y ambiental)

La **memoria anual de sostenibilidad** es el documento donde se reflejará la gestión y la evolución de los temas materiales de Fagor Arrasate, así como los principales riesgos y oportunidades. Esta memoria será divulgada a los socios y aprobada por la Asamblea general. Posteriormente se publicará en la web.



Alcanzar un proyecto socio-empresarial sostenible es una de las ocho líneas estratégicas recogidas en el Plan estratégico de Fagor Arrasate elaborado en 2021.

Fagor Arrasate entiende por sostenibilidad el desarrollo y gestión de los **ocho temas materiales** recogidos en su matriz de materialidad.

Para pilotar la gestión de la sostenibilidad, en 2021 se creó el **Comité de Responsabilidad Social Corporativa**. A partir de ahora, este comité coordinará y monitorizará la evolución de las actividades relacionadas con los temas materiales de Fagor Arrasate.

Temas materiales, línea estratégica de Fagor Arrasate y ODS

Línea Estratégica nº 8 FAGOR ARRASATE	Alcanzar un proyecto socio-empresarial SOSTENIBLE económica, social y ambientalmente
Estrategia	Definir y desarrollar la estrategia de sostenibilidad que responda a las prioridades de nuestra matriz de materialidad

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE	TEMAS MATERIALES DE FAGOR ARRASATE
Trabajo decente y crecimiento económico	Rentabilidad / Desempeño
Energía asequible y no contaminante Acción por el clima	Cambio climático / Energía
Igualdad de género Paz, justicia e instituciones sólidas	Ética e integridad en los negocios
Paz, justicia e instituciones sólidas	Gobierno cooperativo
Trabajo decente y crecimiento económico	Formación y desarrollo profesional
Salud y bienestar	Seguridad y salud en el trabajo
Industria, innovación e infraestructura	Innovación aplicada al desarrollo de nuevos productos
Reducción de las desigualdades	Euskera

INTEGRAMOS LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE LA AGENDA 2030 CON NUESTRA ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

Los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** se posicionan como un compromiso mundial único para hacer frente a los retos sociales, económicos y medioambientales del presente y del futuro. Se trata de un compromiso que también hacemos nuestro en Fagor Arrasate, integrándolo como parte de nuestra estrategia y alineando sus objetivos con los de la organización.

Fagor Arrasate contempla **la sostenibilidad como uno de los pilares más importantes para la buena gestión de su modelo de negocio**.

Prueba de ello es la estrategia de sostenibilidad del Grupo Fagor 2023, aprobada en el año 2021 y compuesta por cinco grandes ejes: competitividad, gobernanza cooperativa, personas, medio ambiente y comunidad.

Esta estrategia se traduce en acciones y políticas específicas destinadas a minimizar el impacto negativo en el medio ambiente, mejorar el bienestar de la sociedad, y al mismo tiempo garantizar la viabilidad y prosperidad económica de la organización.

En Fagor Arrasate hemos profundizado en nuestra Estrategia de Sostenibilidad con un enfoque integral y a largo plazo para equilibrar y alinear nuestras actividades comerciales con los objetivos de sostenibilidad social, económica y medioambiental.

Por esta razón hemos integrado los **criterios ESG** en nuestro Plan Estratégico. El concepto ESG integra las palabras Environmental (medio ambiente), Social (sociedad) y Governance (gobierno corporativo), agrupando en estos tres ejes los factores no financieros más relevantes de nuestra compañía. Es un enfoque, tanto estratégico como de análisis, para evaluar nuestro desempeño en sostenibilidad.

ALCANCES DE LAS EMISIONES		
ÁMBITO	TEMA MATERIAL	ACCIÓN
MEDIOAMBIENTAL	Emisiones, cambio climático y energía	Cambio climático y reducción de emisiones: Net Zero antes de 2040 Consumo de energía de origen renovable Placas fotovoltaicas Uso racional del agua Eficiencia energética Gestión de residuos Economía circular Innovación
SOCIAL	Seguridad y salud en el trabajo Innovación aplicada al desarrollo de nuevos productos Formación y desarrollo profesional Cultura y lengua local (Euskera)	Satisfacción del cliente Igualdad de género y diversidad Apoyo a colectivos vulnerables y ayudas sociales Contribuciones a la comunidad Formación Derechos humanos Puntos de carga de coches eléctricos
ECONÓMICO Y GOBERNANZA	Rentabilidad/Desempeño Ética e integridad en los negocios Gobierno Corporativo	Sistema de Gobierno corporativo Remuneraciones Ciberseguridad Cadena de suministro responsable Sistemas de cumplimiento

Para eso disponemos de una línea estratégica recogida en el **Plan Estratégico 2021-2024: Alcanzar un proyecto socio-empresarial sostenible, económica, social y ambientalmente.**

Fagor Arrasate entiende por sostenibilidad el desarrollo y gestión de los ocho temas materiales recogidos en su matriz de materialidad. Y de esta forma los criterios ESG están cubiertos en uno de nuestros temas materiales. Para pilotar la gestión de la sostenibilidad, en 2021 se creó el Comité de Responsabilidad Social Corporativa, encargado de coordinar y monitorizar la evolución de las actividades relacionadas con los temas materiales de Fagor Arrasate.

3.2.3. Grupo Mondragón

(2-1, 2-22, 2-23, 2-24)

El Grupo MONDRAGON cuenta con su propia universidad y 15 centros de I+D para nutrir de talento a las cooperativas y apoyar sus estrategias de innovación, y es internacionalmente reconocido como modelo de competitividad inclusiva. En conjunto las cooperativas de MONDRAGON facturamos más de 11.000 M€ y empleamos a más de 80.000 personas a lo largo y ancho el mundo, de las cuales más del 45% trabajan en el área industrial.

Somos parte del
Grupo MONDRAGÓN

Corporación cooperativa más grande del mundo, formada por:

- **más de 90 cooperativas**
- más de 140 filiales
- **266 empresas** distribuidas a lo largo de los 5 continentes
- más de **80.000 personas** que componen el grupo.
- organizadas en cuatro áreas de negocio
 - Finanzas
 - Industria
 - Distribución
 - Conocimiento



FINANZAS



INDUSTRIA



DISTRIBUCIÓN



CONOCIMIENTO



80.000
PERSONAS



VENTAS EN MÁS DE

150
PAÍSES

En el Grupo MONDRAGÓN y en el Grupo FAGOR contamos con diversos mecanismos de intercooperación y solidaridad que nos hacen más resilientes y que van a ser fundamentales para abordar con éxito las transformaciones que vamos a tener que afrontar los próximos años. Dichos mecanismos están orientados a apoyar a las cooperativas en tres aspectos fundamentales:

- **Reconversión de Resultados:** Este mecanismo persigue, por un lado, apoyar y contribuir a la recuperación económica de las cooperativas en dificultades compensando parte de las pérdidas generadas en el ejercicio para que puedan encauzar sus proyectos empresariales en contextos económicos complicados. De esta forma, las cooperativas con excedentes positivos aportan

mínimamente un 10% de sus resultados para compensar hasta un 30% de los resultados negativos, atemperando así el deterioro patrimonial de la cooperativa con pérdidas. Paralelamente, por otro lado, propugna también una solidaridad en la distribución de retornos y extornos cooperativos (parte de los beneficios o pérdidas que retornan al socio en base a su actividad una vez dotados los fondos obligatorios) más allá de las propias evoluciones individuales.

Asimismo, en el marco de la Reconversión, las cooperativas con resultados positivos destinan un 5 % de los mismos a la constitución de otro mecanismo de Inter cooperación y solidaridad que sirve para ayudar y apoyar a las cooperativas a atenuar en cierta medida las diferencias retributivas entre los socios trabajadores de las cooperativas del Grupo, dada la frágil situación patrimonial que pueden estar atravesando.

- **Apoyo al desarrollo empresarial:** todas las cooperativas de MONDRAGÓN, anualmente y con carácter general, contribuyen aportando a fondo perdido a la Fundación MONDRAGON un 5% de sus resultados positivos para la constitución del Fondo de Cohesión y Desarrollo destinado al desarrollo de proyectos que propicien la cohesión y desarrollo de la Experiencia Cooperativa de MONDRAGON. En concreto, el destino de este fondo se canaliza para la financiación del Centro de Promoción, la realización de análisis de viabilidad, o para financiar proyectos de I+D+i, entre otros. Asimismo, y con carácter también general, se realizan anualmente aportaciones en concepto de inversión equivalente al 5% de los resultados positivos constituyendo un Fondo de Expansión Internacional gestionado por MONDRAGON Inversiones S. Coop. El destino de estos recursos es el de apoyar a las cooperativas en sus procesos de expansión y crecimiento internacional, potenciar los diferentes proyectos empresariales o incluso reforzar las estructuras patrimoniales de las cooperativas, entre otros.

(201-3, 401-3, 403-3)

- **Prestaciones de LagunAro:** las cooperativas de MONDRAGON formamos parte de una Entidad de Previsión Social Voluntaria denominada LagunAro, encargada de gestionar un fondo patrimonial constituido por las aportaciones realizadas por las personas socias (mutualistas) en función de su índice laboral, que persigue garantizar una cobertura de pensiones de prestación definida para sus mutualistas que complementa las prestaciones de jubilación pública reconocida por la Seguridad social a razón de las cotizaciones al régimen de personas trabajadoras autónomas realizadas por LagunAro en nombre de cada mutualista. Junto con estas prestaciones de jubilación también gestiona las referidas a la viudedad u orfandad de los mutualistas.

De igual manera, otra parte de las aportaciones realizadas por los mutualistas se utiliza para financiar de forma mutualizada las diversas prestaciones tales como cobertura de asistencia sanitaria, maternidad y paternidad, las referidas a los procesos de incapacidades temporal o ayuda al empleo. La prestación de ayuda al empleo es una herramienta de Inter cooperación diseñada para combatir periodos económicos adversos y, entre las medidas que propone y cofinancia junto con las cooperativas, están aquellas directamente relacionadas con el mantenimiento del empleo de personas socias a través de la financiación de prejubilaciones, el calendario móvil, el desempleo efectivo, la reconversión profesional de las personas mutualistas y las propias reubicaciones de las personas socias entre las cooperativas asociadas a LagunAro tanto con carácter temporal como definitivo.

4. SOMOS UNA EMPRESA COMPETITIVA E INNOVADORA

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

4.1 Nuestro modelo de negocio

(2-1, 2-6)

Desplegamos nuestra misión empresarial organizada en **4 NEGOCIOS** que proporcionan soluciones de deformación de chapa en sectores diferenciados:

- **Siderurgia** se orienta al sector siderúrgico de aceros planos (bobinas), desde las propias acerías hasta los centros de servicios que se encargan del acabado de las bobinas de chapa. También atiende al sector fabricante de aluminio. Los principales materiales procesados son acero, inoxidable y aluminio.
- **Automóvil** está dirigido a los fabricantes de vehículos ligeros (OEM's) y sus suministradores (Tier's).
- **Electrodomésticos** atiende a los principales fabricantes OEMs de electrodomésticos.
- **Service** ofrece apoyo técnico a nuestros clientes en el buen uso y mantenimiento de sus líneas e instalaciones. Para ello, se pone a disposición un servicio de Asistencia Técnica con el que nuestros clientes se ponen en contacto en el caso de que necesiten asesoramiento en alguno de nuestros equipos.

SERVICIO DE ASITENCIA TÉCNICA: SERVICE



NUESTRO SERVICIO DE ASISTENCIA TÉCNICA SE DIVIDE EN TRES BLOQUES PRINCIPALES

- Servicio de atención al cliente**
 - Asesoramiento técnico del funcionamiento de la máquina.
 - Resolución de consultas técnicas vía online y telefónica.
 - Documentación de las instalaciones.
 - Experiencia y Know-how para responder de forma rápida ante cualquier necesidad.
- Teleservicio**
 - Telediagnóstico para poder valorar la situación de la instalación y de las necesidades.
 - Conexión remota a la máquina para diagnóstico de cualquier incidente que pueda surgir.
- Asistencia en planta**
 - Mantenimiento de emergencia.
 - Planificación de la reparación.
 - Implantación de servicios digitales.

Contamos con un amplio portfolio de productos, donde destacan:

- Prensas mecánicas e hidráulicas;
- Sistemas de estampación completos;

- Prensas transfer;
- Líneas robotizadas de prensas, de estampación en caliente y de forja;
- Líneas de corte transversales, longitudinales, combinadas y multiformato;
- Líneas de proceso de banda como el aplanado bajo tensión;
- Sistemas especiales de conformado de piezas metálicas, perfilado de banda, perfilado flexible, equipos para el corte de rotor-estator, troqueles y muchos otros equipos en el campo de la conformación metálica.
- Líneas de corte por láser.

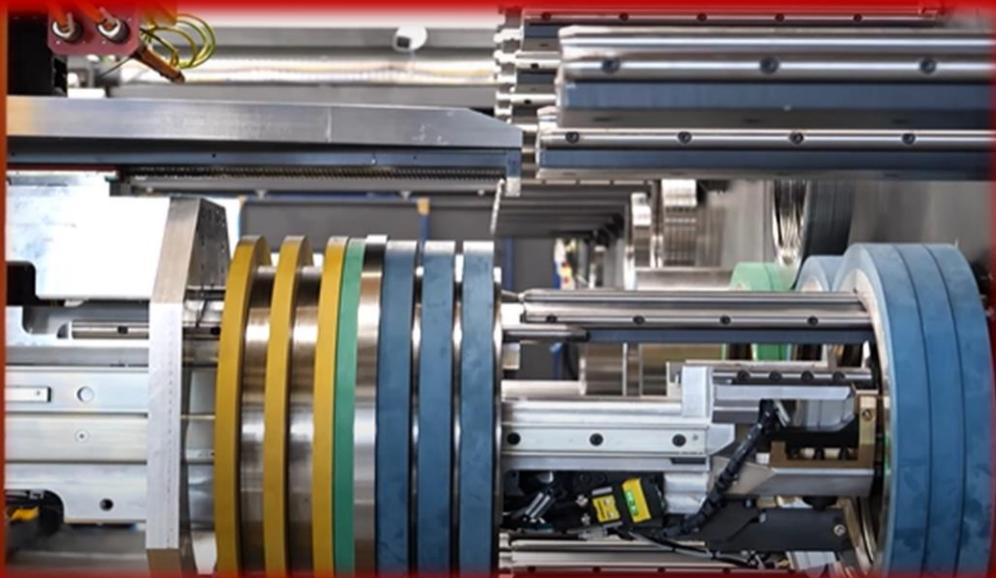
2023

FAGOR ARRASATE da un nuevo salto tecnológico desarrollando un almacén robotizado para la configuración automática de utillaje de corte de la cizalla para líneas de corte longitudinal, denominado Fagor Arrasate Slitter Tooling Robot (FASTR).

El almacén robotizado para la configuración automática de las cuchillas de corte supone un salto tecnológico que mejora la productividad de las líneas de corte longitudinal.

En lo que respecta a la calidad del producto final, el robot también garantiza la precisión del corte gracias a su sistema de inspección automática del filo y lavado de herramientas.

Asimismo, el almacén robotizado supone un avance importante en materia de seguridad y ergonomía, al evitar que los operadores de máquina tengan que manipular el utillaje de corte.



Sociedad con Actividad	Negocio/s principal/es a que se dedica la sociedad	Actividad en...					Personas plantilla
		Comercial	I+D	Diseño	Producción	SAT	
Fagor Arrasate (100%) (España)	Automóvil + Siderurgia + Electrodomésticos	Si	Si	Si	Si	Si	561
FMMTK (100%) (China)	Automóvil + Siderurgia + Electrodomésticos	Si	No	No	Si	Si	79
FADG (100%) (Alemania)	Automóvil + Electrodomésticos	Si	No	No	No	Si	8
FAMEX (100%) (México)	Automóvil + Electrodomésticos	SI	No	No	No	Si	25
FAUSA (100%) (USA)	Automóvil + Siderurgia + Electrodomésticos	SI	No	No	No	Si	10
KONIKER (65%) (España)	Automóvil + Siderurgia + Electrodomésticos	No	Si	No	No	No	14
TOTAL(promedio año)							697

4.2 Tendencias y riesgos

(3-3, 2-25)

En 2023, el mundo experimentó avances económicos tras los desafíos de la pandemia, aunque persistieron tensiones geopolíticas y sociales que afectaron la seguridad y la equidad global. La tecnología fue un motor clave de transformación, destacándose en innovación, inteligencia artificial y digitalización.

En términos de sostenibilidad, se avanzó moderadamente, especialmente en la nueva implementación de normativas de cumplimiento ESG, en la adopción de energías renovables y en alianzas para la cooperación internacional.

Destacar análisis de tendencias, como el Informe Global de Riesgos del Foro Económico Mundial, entre otros, nos invitan a afrontar el año 2024 con reflexión y acción, buscando adaptarnos y seguir creciendo hacia un progreso global sostenible. El Informe nos confirma que la tecnología continuará siendo el principal motor de cambio, enfocándose especialmente en la ciberseguridad y el uso adecuado de la información. Se espera un aumento en la conciencia social y ambiental, intensificando la colaboración internacional con miras a los objetivos de la agenda internacional para el año 2030.

Comprometidos con nuestro entorno, desde FAGOR ARRASATE se ha trabajado en contextualizar el marco global y sectorial mediante **el análisis de los riesgos ASG** (ambientales, sociales y de ética y gobernanza) con el objetivo de alinearnos y adaptarnos a las tendencias actuales y venideras.

Ambos estudios, analizando los riesgos globales y sectoriales, fueron uno de los inputs establecidos para la identificación de los impactos a considerar dentro de la nueva perspectiva financiera del análisis de doble materialidad. Teniendo en cuenta los impactos que pueden afectar o están afectando al valor de la empresa.

FAGOR ARRASATE midió el impacto de los riesgos internacionales mediante el Informe de Riesgos Globales 2022 (The Global Risks Report 2022) del Foro Económico Mundial. Se alineó los riesgos globales con posible mayor efecto a corto plazo para la empresa, tales como: el fracaso por la acción por el clima, el debilitamiento de la cohesión social, las crisis de endeudamiento y las posibles consecuencias por meteorologías extremas.

El análisis de los riesgos sectores se realizó a través de la plataforma Risk Horizon. Este estudio recoge los riesgos más relevantes por localizaciones en las cuales la empresa opera y para los sectores: Industrial Machinery & Goods y Electrical & Electronic Equipment.

Cabe destacar que, durante el próximo ejercicio, Fagor Arrasate actualizará su ejercicio de análisis de riesgos alineado a la nueva metodología de la CSRD realizando un análisis de impactos, riesgos y oportunidades (Análisis IRO) de aspectos ASG acogiéndose a toda su cadena de valor.

Los RIESGOS de mayor impacto a considerar por FAGOR ARRASATE en **aspectos ASG (ambientales, sociales y de gobernanza)** son;

- **la salud y seguridad en el trabajo**
- **la ética en el negocio**
- **la gestión de recursos naturales como el agua y la energía**

Los **principales riesgos** que hemos identificado para FAGOR ARRASATE en aspectos relacionados con **temas económicos, sociales y ambientales** son:

- **Riesgos de seguridad y salud.** La seguridad y salud en el trabajo es un tema muy importante en cualquier empresa. De ahí que para FAGOR ARRASATE, la salud y seguridad laboral es uno de sus temas materiales. Existen diferentes tipos de riesgos de seguridad y salud que pueden afectar la integridad física de los trabajadores. Algunos de estos riesgos son los riesgos de seguridad, biológicos, físicos, ergonómicos, químicos, organizacionales y ambientales. Para gestionar la seguridad y salud en el trabajo, FAGOR ARRASATE realiza una evaluación de los riesgos para conocer cuáles son los peligros y los riesgos en cada lugar de trabajo, y adoptar medidas para controlarlos con eficacia. Para ello tenemos un comité cuyas principales funciones es elaborar un plan de gestión anual de Seguridad y Salud laboral para su aprobación por el Consejo de Dirección y el Consejo Rector. Además, este comité define las medidas preventivas a adoptar para prevenir los riesgos laborales existentes, analizar los accidentes e incidentes de seguridad y salud, y entre otros validar los procedimientos preventivos y el plan de emergencia de seguridad.
- **El incremento de costes y escasez de materia prima** que se está dando en el mercado global pone en riesgo la estabilidad de nuestra cadena de suministro y afecta directamente al coste de nuestros productos. Esto requiere un esfuerzo constante por parte de nuestros departamentos de compras y acopios, monitorizando en todo momento la situación del stock de nuestros proveedores, analizando los plazos de suministro las tecnologías/familias críticas y la situación de los pedidos pendientes de entregar, para gestionar envíos urgentes en caso necesario o para encontrar alternativas de calidad para las materias primas y componentes que puedan faltar.
- **Riesgos relacionados con el producto.** La mayoría de los productos que fabrica y vende FAGOR ARRASATE están sujetos a normas y regulaciones, debido a que el incumplimiento de los mismos podría derivar en daños personales y materiales. FAGOR ARRASATE 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 las plantas de España de FAGOR ARRASATE 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. El Grupo FAGOR tiene establecidos unos protocolos de ciberseguridad por los que se vela continuamente desde el departamento de IT.

4.3 Presencia mundial

(2-1)

Los clientes principales de FAGOR ARRASATE se encuentran en USA, Alemania, México, China y España, aunque acompañamos a nuestros clientes en todo el mundo. Claro ejemplo de ello es el volumen de ventas en el extranjero, **exportando de forma continuada cerca del 90%** de su producción a más de 70 países.

Un Grupo Global

Las operaciones que FAGOR ARRASATE realiza para satisfacer las necesidades de los clientes de sus cuatro negocios se soportan en los siguientes recursos:



6 plantas de fabricación,
montaje, puesta a punto y
SERVICE



Comercializa sus productos en
los **5 continentes**



3 empresas filiales con
asistencia técnica



Contamos con plantas de servicio en España, Alemania, Estados Unidos, China, México y un acuerdo de servicio en Turquía, que cuentan con un **equipo humano propio altamente especializado** que puede ser desplegado en cualquier parte del mundo para solucionar cualquier incidencia en el menor tiempo posible y la máxima eficacia.

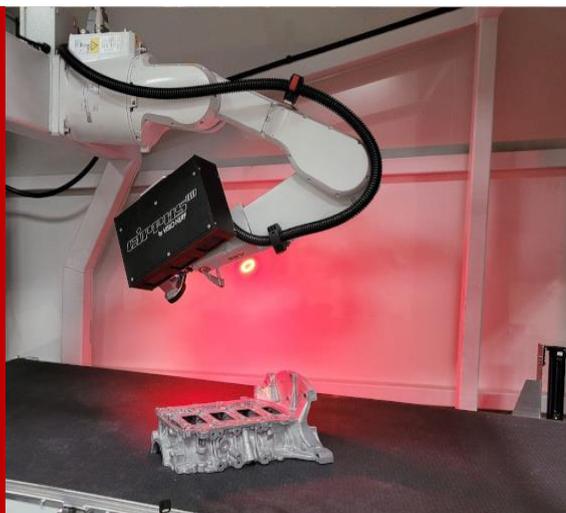
Disponemos además de una **red de proveedores locales a lo largo del mundo** a los que formamos y damos conocimiento específico de nuestros equipos y que cumplen con los más estrictos estándares de calidad.

Asimismo, contamos **con unas instalaciones de producción y de servicio de última generación tecnológica** en Europa, América y Asia que responden de forma eficiente a las exigentes necesidades de los clientes mediante un servicio profesional que se distingue por la rapidez, fiabilidad y competencia. Consideramos clave la cercanía con nuestros clientes para garantizar la máxima rapidez en la respuesta ante cualquier requerimiento.

2023

FAGOR ARRASATE entra en el capital social de la tecnológica RIBINERF, especializada en robótica industrial, visión 3D e inteligencia artificial para automatizar procesos de control de calidad de pieza, clasificación, picking y racking.

Mejora la tecnología de la empresa pero también la OPTIMIZACIÓN y EFICIENCIA de materiales, reduciendo los residuos y optimizando el uso de la materia prima y de energía.



Ribinerf

Fagor Arrasate, compañía de la corporación **MONDRAGON** especialista en el desarrollo de bienes de equipo para el conformado y procesado de materiales metálicos y composites, prevé escalar a otro nivel en su estrategia de ser referente mundial en la automatización de procesos de fabricación entrando en el capital social de **Ribinerf**, especializada en robótica industrial, visión 3D e inteligencia artificial para automatizar procesos de control de calidad de pieza, clasificación, picking y racking.

Con la adquisición del 70% de las acciones de Ribinerf Fagor Arrasate apuesta por reforzar sus capacidades tecnológicas asociadas a la automatización de procesos de fabricación. "Se trata de una operación plenamente alineada dentro de nuestra estrategia de innovación, que apuesta por ofrecer soluciones de automatización cada vez más inteligentes, flexibles y productivas", señala Unai López Moñux, director general de Fagor Arrasate. "Esta adquisición pone a disposición de Fagor Arrasate una tecnología puntera en el mercado para la automatización de procesos de control de calidad, picking y racking, que son críticos para nuestros clientes de los sectores del automóvil, el electrodoméstico y la siderurgia", asegura Unai López Moñux, director general de la compañía con sede en Mondragón.

En concreto, Fagor Arrasate podrá contar con las capacidades y el know-how de Ribinerf, que se centran en la fabricación de soluciones estandarizadas que resuelven escenarios no determinísticos, imposibles de

automatizar hasta ahora. Las máquinas de Ribinerf no se limitan a realizar la tarea, sino que, gracias a la IA, tienen la capacidad de tomar decisiones y de resolver por sí solas las incidencias que se producen en la producción variable, minimizando los tiempos de parada de línea y trabajando con el máximo rendimiento, lo que permite a los clientes optimizar y mejorar la competitividad de sus procesos.

Una alianza que permitirá a Fagor Arrasate ofrecer soluciones para satisfacer las demandas de sus clientes en materia de automatización de procesos y de aseguramiento de la calidad.

4.4 Rentabilidad económica y desempeño empresarial

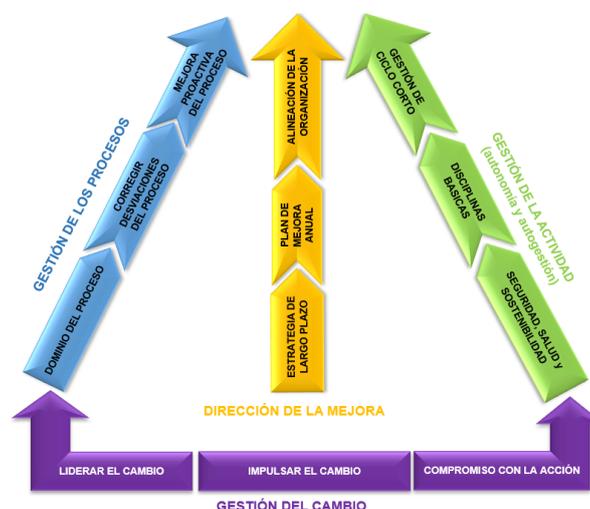
(3-3)

En FAGOR ARRASATE la consecución de los objetivos de rentabilidad descansa sobre los siguientes pilares:

— **INNOVACIÓN** como palanca fundamental para incrementar permanentemente nuestra propuesta de valor al mercado y como elemento diferencial de competitividad.

— **AJUSTE DE GASTOS ESTRUCTURALES** práctica habitual en los ciclos anuales de planificación de nuestra actividad. En 2023 una continuidad de ajuste.

— **EXCELENCIA OPERACIONAL** como estrategia para obtener un rendimiento óptimo de nuestros procesos y recursos disponibles. Este pilar está basado en un **Modelo de Excelencia Operacional** propio desarrollado en 2019, que inició su despliegue sistemático en 2020 y cuyo despliegue ha continuado en los años posteriores.



2023

Uno de los grandes proyectos de Excelencia Operacional durante el año, ha sido la implantación definitiva de los 8 procesos/subprocesos definidos en Fagor Arrasate.

4.5 Sistema de gestión integrado

(2-22, 2-23, 2-24, 3-3)

La dirección de FAGOR ARRASATE, consciente de la importancia de compatibilizar el desarrollo de su actividad de forma socialmente responsable y sostenible, con la calidad de sus productos y servicios, con la protección ambiental, con la prevención de riesgos laborales y con la seguridad de la información, establece los siguientes **principios generales de gestión** de aplicación en todas sus plantas:

- Respetar los principios de la **responsabilidad social** y mantener en todo momento un comportamiento ético acorde a nuestro **Código de Conducta**.
- **Satisfacer al cliente** con productos de alta disponibilidad y duración, así como con servicios acordes con sus necesidades.
- Proporcionar unas condiciones de **trabajo seguras y saludables**.
- Cumplir los **requisitos legales y normas internas y externas** exigidas en cuanto a los productos, al medio ambiente, a la prevención de riesgos laborales, a la seguridad de la información y a la ética en los negocios.
- **Mejorar continuamente** en todos los ámbitos, estableciendo, como forma habitual de gestión: definir objetivos, desplegarlos y hacer seguimiento de su grado de cumplimentación para la toma de acciones.
- **Prevenir problemas y riesgos**, aceptando las responsabilidades de cada uno en el trabajo para hacerlo bien a la primera.
- Consultar y **abordar los problemas en equipo** con los afectados: compañeros, proveedores, clientes, administración, vecinos, ...
- Conseguir la **máxima competencia profesional**, con espíritu de adquirir y compartir conocimientos.
- Garantizar la opción de **trabajar en euskera** en las plantas del País Vasco.

El modelo de gestión de FAGOR ARRASATE se basa en un **sistema de mejora continua PDCA** (Plan, Do, Check, Act) inspirado en las normas de sistemas de gestión y que aplica en todos los niveles de la organización: en el nivel estratégico, en el de los procesos y servicios y en el de los sistemas.

El análisis del entorno y el análisis interno que permite la identificación de riesgos y oportunidades en los distintos ámbitos de gestión se realiza según lo indicado en el **Manual del Sistema de Gestión MSG3** y en el proceso de gestión estratégica. Los principales riesgos y oportunidades identificados en la reflexión estratégica, tanto a través de las entrevistas como de los workshops realizados, se recogen en una matriz DAFO. En la reflexión realizada en 2021, los riesgos identificados se focalizan en el mercado y en los competidores, y no, por ejemplo, en los riesgos sociales o los asociados a proveedores. Cabe destacar que los riesgos se evalúan cualitativamente, permitiendo de este modo la definición de los retos estratégicos a abordar. Fruto de esta reflexión se ha determinado la

conveniencia de establecer una **estrategia de sostenibilidad** basada en los temas materiales de FAGOR ARRASATE.

PLAN ESTRATÉGICO

El **Plan Estratégico** se despliega anualmente a través del **Plan de Gestión (PG)**. Mediante ambas herramientas, se realiza la cuantificación de recursos necesarios, la definición de la organización más adecuada para desplegar la estrategia a largo, medio y corto plazo y el cuadro de mando estratégico que permite comprobar el avance en cada uno de los retos definidos y hacer un seguimiento del nivel de riesgo.

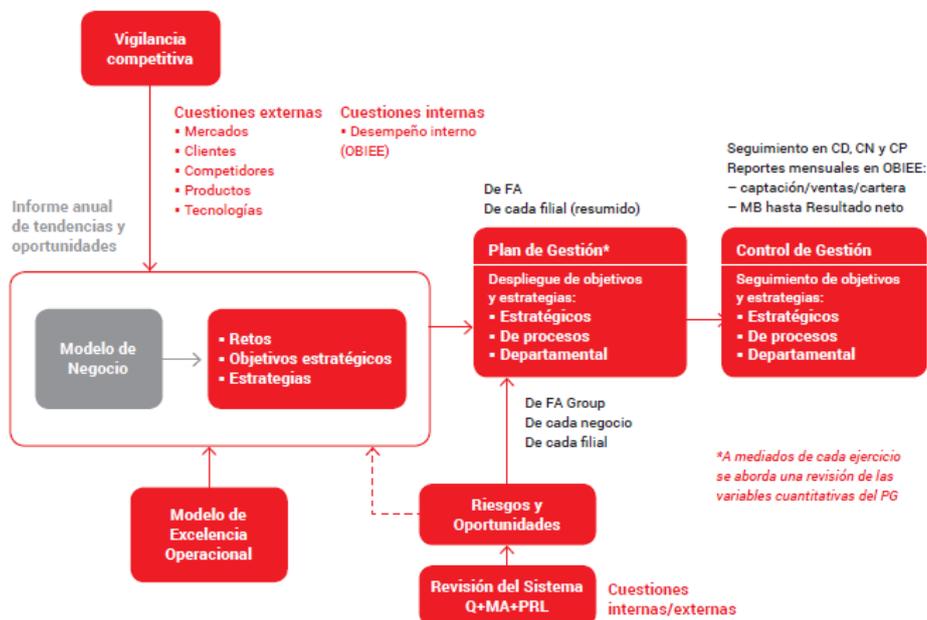
A nivel de los procesos y servicios, se recogen anualmente las directrices derivadas del **Plan de Gestión** y la información derivada del cumplimiento de objetivos, planes de acción y el análisis de riesgos. Se marcan los objetivos del siguiente ciclo de gestión, para posteriormente identificar los elementos del proceso que debe ser ajustados y desplegar las directrices oportunas a equipos, departamentos y personas. Los propietarios de los procesos y sus equipos hacen un seguimiento periódico de los objetivos y acciones bajo su ámbito de gestión tomando las acciones oportunas.

De forma similar, la dirección junto con la persona responsable del sistema integrado de gestión (que cubre los ámbitos de calidad, medioambiente, seguridad y salud laboral, seguridad de la información, plan de euskera y responsabilidad social corporativa) evalúan los riesgos y definen y mantienen las políticas oportunas. Junto a sus equipos las despliegan a lo largo de la organización, evalúan periódicamente su funcionamiento y, anualmente, revisan e informan sobre la idoneidad del sistema.

La siguiente tabla muestra los **ENFOQUES DE GESTIÓN** que utiliza FAGOR ARRASATE para cada una de las cuestiones no financieras relevantes de acuerdo con el análisis de riesgos que desarrolla en su proceso de gestión estratégica:

Cuestión	Modelo de gestión
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Medioambiental: ➤ Riesgo medio - Impacto en la eficiencia energética de nuestros clientes 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sistema integrado de gestión certificado ISO 14001 ✓ Aplicación del Ecodiseño para la mejora de la eficiencia energética de nuestros productos ✓ Evaluación de riesgos en SGMA
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cuestiones sociales y personales ➤ Riesgo alto - Modelo cooperativo centrado en las personas 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Estatutos Sociales EESS ✓ Reglamento Interno Cooperativo (RIC) ✓ Código de Conducta ✓ Encuesta de cultura organizacional ✓ Sistema integrado de gestión (certificado según ISO 45001). ✓ Evaluación de riesgos en SGSSL
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Respeto de los Derechos Humanos ➤ Riesgo bajo en toda la cadena de valor 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Estatutos Sociales EESS ✓ Reglamento Interno Cooperativo (RIC) ✓ Código de Conducta
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Lucha contra la corrupción y el soborno ➤ Riesgo medio – Operaciones internacionales 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Estatutos Sociales EESS ✓ Reglamento Interno Cooperativo (RIC) ✓ Código de Conducta
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sociedad ➤ Riesgo bajo - Modelo cooperativo muy arraigado en nuestra zona de influencia ➤ Nuestros productos no tienen impacto directo en los consumidores 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Solidaridad Grupo FAGOR ✓ Solidaridad MONDRAGÓN
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Riesgos penales 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Estatutos Sociales EESS ✓ Reglamento Interno Cooperativo (RIC) ✓ Código de Conducta ✓ Manual de prevención de riesgos penales

El seguimiento de los **temas económicos**, que se planifican anualmente, se realiza mensualmente a través del Control de Gestión editado por el departamento financiero y tal y como está previsto en nuestro proceso de gestión estratégica:



En cuanto a los **temas sociales**, también son objeto de seguimiento mensual en el seno de los órganos de la cooperativa:

- ◆ el **Consejo Rector** (que representa a los socios)
- ◆ el **Consejo Social** (que representa a los trabajadores, quienes mayoritariamente son también socios)

En 2021 se definió un Código de Conducta alineado con los valores aquí indicados y se constituyó el **Comité de Responsabilidad Social Corporativa** con el fin de impulsar y coordinar las actuaciones en este ámbito. Una de las actuaciones más significativas ha sido el realizar el **diagnóstico de Compliance penal** y definir un **Manual de Prevención de riesgos penales**.



4.6 Innovación en Fagor Arrasate

(2-6, 3-3)

La capacidad de desarrollar y evolucionar tecnológicamente nuestros productos y servicios al ritmo que lo hacen las necesidades de nuestros clientes es una de las fortalezas fundamentales de FAGOR ARRASATE.

Para lograrlo, entendemos que la innovación es una de las claves, junto al know-how en procesos y tecnologías y a un servicio al cliente exquisito y cercano.



LA INNOVACIÓN DE FAGOR ARRASATE EN CIFRAS



3,5 millones de euros de presupuesto para Innovación



Más de 30 profesionales trabajando en I+D



Activa participación en proyectos colaborativos de I+D. Actualmente estamos trabajando en 20 proyectos



10 proyectos de I+D con participación de clientes

En FAGOR ARRASATE suministramos instalaciones a algunos de los sectores industriales más exigentes a nivel mundial como son la automoción, la línea blanca y la cadena de valor del acero y del aluminio.

Nuestros clientes demandan soluciones integrales, fiables, productivas y cada vez con mayor interés en que sean también inteligentes y eficientes energéticamente. Son desarrolladas para aumentar su rentabilidad y para ser flexibles ante la evolución de las tendencias del mercado. Por ello, uno de los pilares en los que se basa toda nuestra estrategia de innovación es la colaboración sistemática que

nuestros técnicos en I+D tienen con centros tecnológicos, universidades y con unidades de I+D empresariales para desarrollar nuevas soluciones y evolucionar la prestación de nuevos servicios.

4.6.1 Retos afrontados en la innovación

Algunos de los retos que afrontamos en FAGOR ARRASATE, son:

La innovación en la estampación y procesado de nuevos materiales

La eficiencia en la producción y la transformación digital

La mejora en el posicionamiento en países clave como China, Centro Europa, México y Estados Unidos



NUEVAS SOLUCIONES Y
TECNOLOGÍAS



ESTRATEGIA DIGITAL



ECONOMÍA CIRCULAR



CONCESIONES DE
PROYECTOS



- **NUEVAS SOLUCIONES TECNOLÓGICAS:** Una de las grandes apuestas de FAGOR ARRASATE en materia de desarrollo de nuevas tecnologías es el aligeramiento de los vehículos y un mantenimiento predictivo. En este ámbito se sigue trabajando con el desarrollo de indicadores de mantenimiento predictivo.

En el 2023, se ha centrado en el análisis en tres indicadores para mantenimiento predictivo:

- Indicadores predictivos para engranajes
- Indicadores predictivos para rodamientos
- Indicadores predictivos para bombas hidráulicas

Además de ello se seguirá con la implementación de estos indicadores en informes de cliente.

- **ESTRATEGIA DIGITAL:** En FAGOR ARRASATE comenzamos con la transformación y adaptación al fenómeno digital hace años. Actualmente ya aplicamos a nuestras instalaciones todo este conocimiento adquirido para proporcionar a nuestros clientes mejoras tanto en la fiabilidad de nuestras

máquinas como en el proceso de calidad del producto fabricado. Asimismo, en FAGOR ARRASATE estamos trabajando en la monitorización online de las máquinas, además de incorporar mejoras en nuestras instalaciones, así como variables sensorizadas que permitan el mantenimiento remoto de las máquinas.

- **ECONOMÍA DIGITAL:** La economía circular plantea un modelo económico y productivo caracterizado por la sostenibilidad y el ahorro de recursos y fuentes de energía. En FAGOR ARRASATE estamos comprometidos con esta causa y para ello trabajamos en nuevas soluciones y servicios.
- **CONCESIONES DE PROYECTOS:** En FAGOR ARRASATE llevamos a cabo proyectos de investigación industrial aplicada al conformado de materiales (acero, aluminio y compuestos). Además, trabajamos en el desarrollo de manipuladores y elementos de transferización, robótica, nuevas funcionalidades para la optimización productiva y energética de las máquinas, mantenimiento mediante la integración de sistemas cyber-físicos y análisis de datos. Asimismo, investigamos en el ámbito de procesos productivos enfocados al aligeramiento de los automóviles y la mejora de los gabinetes de electrodomésticos de línea blanca, entre otros.

2023

Desarrollo de FOL (Front of line) para líneas de prensas, con el objetivo de ofrecer al mercado la solución completa para las líneas de prensas.

A destacar en el 2023

- ❖ **Automatización avanzada:** Desarrollo de sistemas de automatización aplicando entornos de simulación, diseño mecánico y simulaciones cinemáticas usando entornos 3D y herramientas de cálculo, como KUKA SIM v3, FANUC Roboguide y Press Line Simulation de SIEMENS.
- ❖ **Cambio de cuchillas automático para LCL:** Se ha impulsado el desarrollo de un sistema automático de cambio de cuchillas con almacén adicional donde además de realizar el cambio automáticamente se lleva a cabo la gestión del almacén para configurar las cuchillas de la siguiente serie, y gestionar también la utilización o no de cuchillas desgastadas en algunas series en concreto. Para ello el sistema tiene incorporada un sistema de medición de desgaste de cuchillas.
- ❖ **Desarrollo de FOL para líneas de prensas:** Tras lanzar al mercado el año pasado el feeder Wave, la automatización para las líneas de prensas, la automatización de líneas de prensas se ha visto necesario el añadir un eje de giro adicional en el sentido del avance de la pieza para tener las mismas características que los brazos de la competencia. Se ha empezado el desarrollo del desapilador de formatos para líneas de prensas, FOL (Front of line), con el objetivo de ofrecer al mercado la solución completa para las líneas de prensas.

- ❖ **Subida de velocidad en los transfers:** En algunos mercados se ha visto que la competencia “low cost” está llegando a las cadencias que nosotros ofrecemos a los clientes. Para mejorar las características de nuestros trasfers, se ha llevado a cabo el desarrollo de un sistema de disminución de vibraciones del transfer mediante modificación del control.
- ❖ **Bend4Me:** Bend4Me es el software simulación offline del plegado. El proyecto que empezó el 2021, ha tenido una buena acogida en los clientes, y este año se continuara en la mejora de las prestaciones del software.

4.6.2 Innovación aplicada al desarrollo de nuevos productos

(3-3)

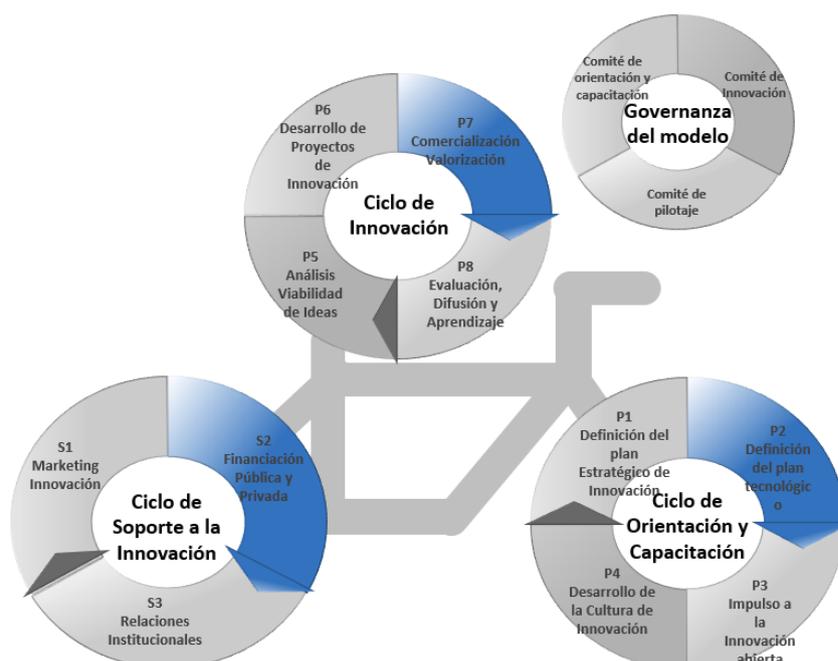
Las actividades de innovación de producto se estructuran mediante el Modelo de Innovación BK2Da, revisado en el 2022 y aplicando en el 2023:

LA VISIÓN:

Mejorar los productos y servicios de FAGOR ARRASATE con el fin de mantenerlos tecnológicamente a la vanguardia, aprovechando el conocimiento de los agentes internos y externos.

¿QUÉ ES?

BK2Da es un modelo integrado que define cómo se gestiona el conjunto innovación-promoción-conocimiento. Impulsa la participación e interrelación en lo que se conoce como ecosistema de innovación abierta, clientes, empresas, universidades y centros de investigación tecnológica donde estará en constante contacto con actores externos y administraciones públicas.



Dentro del modelo BK2Da se recoge cómo se establece la **estrategia de innovación** alineada a la reflexión estratégica de la cooperativa y plasmada en la hoja de **ruta tecnológica** (road map) y el **desarrollo de Proyectos de Innovación**.

○ **Definición de Estrategia de Innovación**



○ **Desarrollo de Proyectos de Innovación**



Por tanto, en 2022 se revisó la hoja de ruta tecnológica para alinearla con el resultado de la reflexión estratégica realizada en 2021 y se ha comenzado a aplicar en 2022-2023.

4.7 Nuestros productos

(2-6)

En FAGOR ARRASATE proveemos soluciones de **alto valor añadido** y altamente personalizadas orientadas a las necesidades de nuestros clientes con el objetivo de afrontar sus retos, basándonos en nuestro conocimiento de ingeniería, así como en nuestra capacidad de ofrecer servicio local. **Nuestro objetivo es dar soporte desde la fase inicial de la definición del proyecto, así como a lo largo del ciclo de vida de la instalación.**

SECTORES	
Automoción	Aluminio
Aeroespacial	Electrodomésticos
Forja	Fabricantes de troqueles
Acerías	Solar
Centros de servicios	Racking system
TECNOLOGÍAS	
Presas mecánicas	Líneas de corte transversal
Presas hidráulicas	Líneas de procesado
Líneas blanking	Aplanado
Estampación en caliente	Soluciones de apilado
Composites	Plegado
Automatizaciones para presas	Perfilado
Líneas de corte longitudinal	Troqueles



NUESTRO ENFOQUE: CREAR VALOR PARA NUESTROS CLIENTES

En FAGOR ARRASATE proveemos soluciones para el conformado de chapa de alto valor añadido y altamente personalizadas con el objetivo de conseguir los retos de los clientes, basándonos en nuestro conocimiento de ingeniería, así como en nuestra capacidad de ofrecer servicio local.

4.8 Nuestra cadena de suministro

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

Nuestros proveedores son cruciales para asegurar la rentabilidad, calidad y fiabilidad de nuestros productos.



Los riesgos asociados a nuestra cadena de suministros están relacionados con las cuestiones sobre la calidad de los suministros especialmente aplicable a nuestros proveedores de subcontratación. Los procedimientos de selección y evaluación continua de proveedores evalúan la garantía que aportan sus sistemas de gestión de la calidad y la calidad de los productos entregados.

Nuestra cadena de suministros está compuesta por la siguiente tipología de proveedores:

Proveedores de materias primas (acero, bronce y fundidos).

Proveedores de gran dimensión que trabajan para todos los sectores industriales sobre los que tenemos baja capacidad de influencia sobre sus sistemas de gestión.

Proveedores de calderería y mecanizado de piezas (proveedores de marcado carácter local y de dimensiones reducidas).

Requerimos su certificación según ISO 9001.

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

(motores eléctricos, componentes electrónicos, componentes hidráulicos y componentes neumáticos).

Proveedores de talla mundial con producto propio en el que todos cumplen estándares mundiales de calidad y seguridad.

Proveedores de montaje de conjuntos y montaje de instalaciones

(proveedores de marcado carácter local que trabajan ocasionalmente en nuestras instalaciones). Exigimos certificación ISO 9001 y cumplimiento de la legislación (medioambiente y prevención de riesgos laborales) cuando trabajan en nuestras instalaciones.



FAMILIAS DE COMPRA

La cadena de suministro de FAGOR ARRASATE está compuesto por **218** Familias de compra.

Formado por **3554** proveedores.

Respecto a los datos de **compras de 2023 de FAGOR ARRASATE, S.Coop.:**

- El **76%** del total de las compras son **compras nacionales**.
- El **11,4%** del total de las compras son **compras en Asia**, **10,7%** en **China**, realizadas mayoritariamente a nuestra filial FMMTK.
- El **9,2%** del total de las compras son compras en **Europa (sin España)**.
- El **3,2%** del total de las compras son compras en **América**.

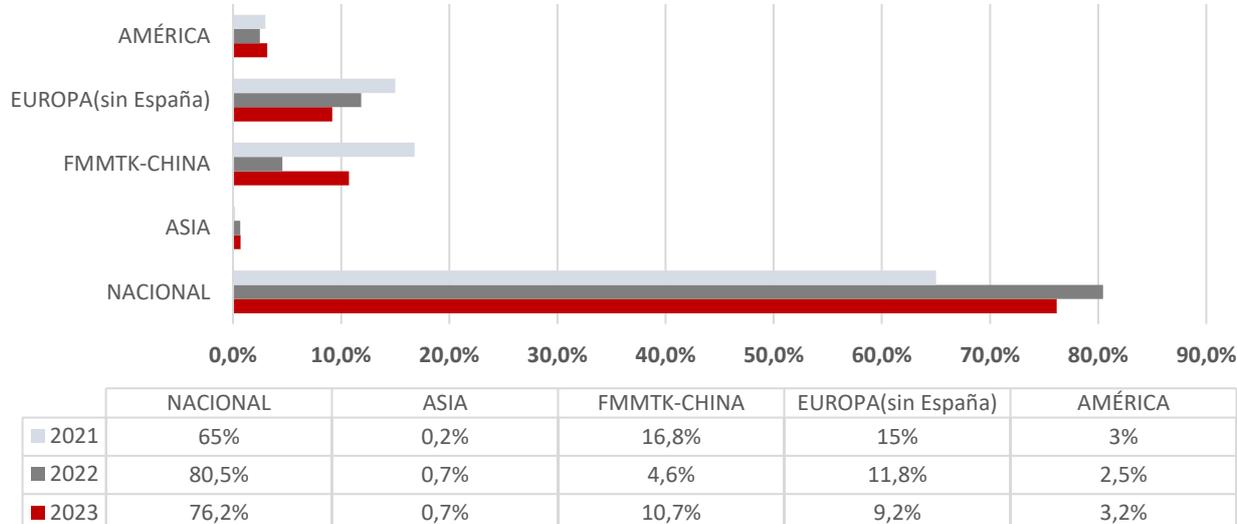
76,2%

Compras Nacionales

10,7%

Compras China

Proporción gasto en países- Fagor Arrasate

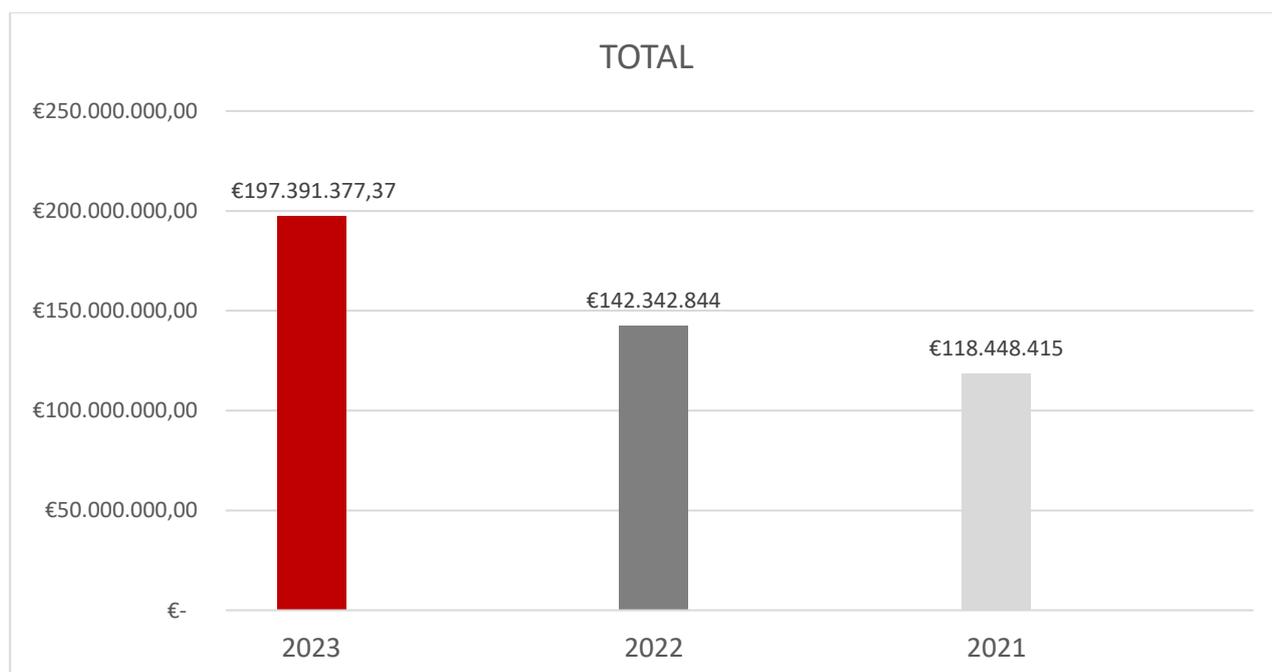


A pesar de que nuestras **ventas** son **mayoritariamente internacionales** (por encima del 80% de forma recurrente), **nuestro impacto en la sociedad a través de las compras es fundamentalmente local (76% de las compras).**

FAMILIAS (CATEGORIAS) DE LAS COMPRAS

Los grupos de materiales con mayor volumen de compra en FAGOR ARRASATE S.Coop. son los siguientes:

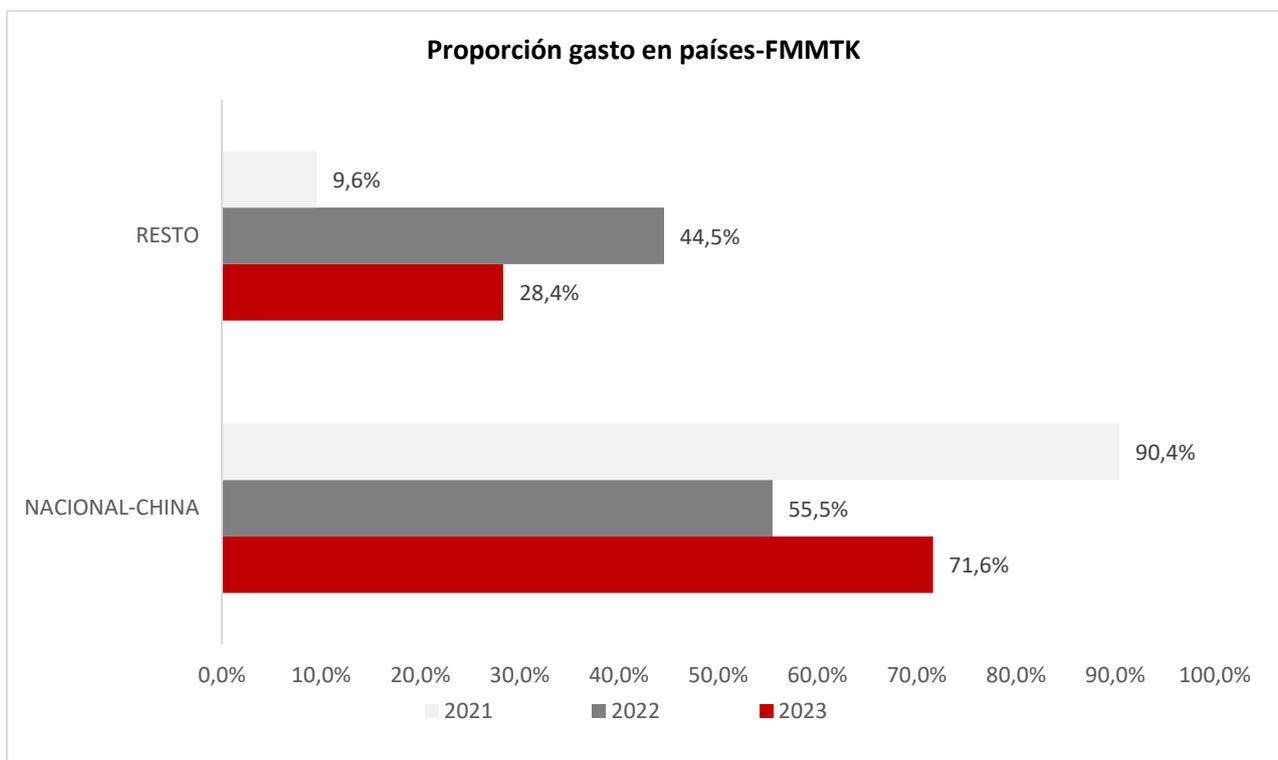
TIPO FAMILIAS / AÑO	2023		2022		2021	
	€ en compras	%	€ en compras	%	€ en compras	%
ELEMENTOS COMERCIALES	59.568.442 €	30%	43.923.054 €	31%	32.619.949 €	28%
OPERACIONES	22.219.986 €	11%	20.343.073 €	14%	13.440.477 €	11%
MÁQUINAS / SUBCONJUNTOS	59.283.224 €	30%	33.184.648 €	23%	41.786.234 €	35%
SUBCONTRATACIÓN	24.997.529 €	13%	16.403.634 €	12%	13.333.410 €	11%
MATERIA PRIMA	19.172.665 €	10%	19.272.286 €	14%	10.958.994 €	9%
TRANSPORTE Y EMBALAJES	7.755.036 €	4%	6.391.544 €	4%	4.530.116 €	4%
INDIRECTOS	4.394.495 €	2%	2.824.602 €	2%	1.779.234 €	2%
TOTAL	197.391.377 €		142.342.844 €		118.448.415 €	



Estos datos reflejan la importancia de realizar una buena gestión de la compra de materias primas, elementos comerciales, caldererías y mecanizado de piezas en este momento tan crítico de suministro y precios de este grupo de materiales a nivel mundial.

En cuanto a las **compras de FMMTK**, esta es su composición:

- El **71,6%** de las compras son **compras nacionales**.
- El **28%** de las compras son **compras en Europa**, de las cuales el **99%** son **compras en España**, mayoritariamente de la matriz.
- El **0,68%** restante son compras poco significativas en México, Vietnam y Japón.



HOMOLOGACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROVEEDORES

FAGOR ARRASATE distingue 3 tipos de proveedores a la hora de la **homologación**:

- **Tipo 1:** Proveedores de materia prima (chapa, aceros forjados, fundición férrea o no férrea y modelos) piezas semielaboradas o elaboradas, conjuntos, útiles o máquinas y equipos.
- **Tipo 2:** Proveedores de servicios de diseño, montaje, instalaciones, embalaje y transportes especiales.
- **Tipo 3:** Proveedores de elementos comerciales y equipos de catálogo, incluyendo a los proveedores de materia prima en perfiles y barras comerciales. Son productos tales como motores, sistemas de regulación, freno embragues, material hidráulico, eléctrico y neumático, etc.

La homologación de los proveedores de **tipo 1**, se realiza tras evaluar al proveedor en base a las normas internas de homologación de FAGOR ARRASATE, ordenadas por tecnologías. La evaluación no será necesaria si el proveedor dispone de Certificado de "Registro de Empresa". Los proveedores se homologarán como "aptos" o "no aptos". La responsabilidad de realizar la evaluación o de validar la evaluación solicitada a otra persona es del departamento de Calidad.

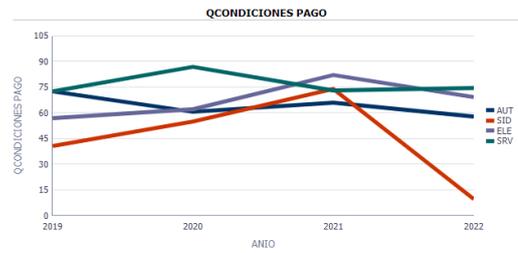
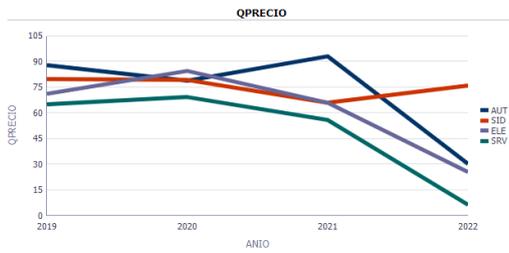
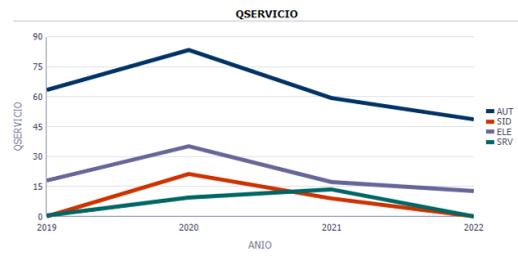
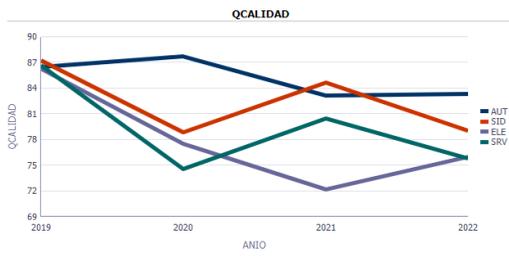
En cuanto a los del **tipo 2**, los proveedores de servicios de montaje, instalaciones y embalajes serán homologados según lo indicado en el tipo 1, con la finalidad de hacerles llegar las normas NA (normas Arrasate) que les correspondan. El resto de los proveedores no requiere de homologación por parte de Calidad. El responsable de subcontratación indagará su idoneidad en base a su certificación según ISO 9001 o equivalentes. En caso de no disponer de dicho certificado se aportarán documentos que acrediten su competencia en la actividad contratada (referencias de otros clientes, experiencia, medios disponibles, etc.).

Y finalmente los del **tipo 3**, no requerirán una homologación de calidad. Los técnicos o compradores se guiarán de los catálogos de esos proveedores para ver si los productos o servicios cumplen con las especificaciones necesarias. Se solicitará referencias de aplicaciones realizadas en caso de duda.

En nuestra cadena de suministro las **cuestiones ambientales y sociales**, FAGOR ARRASATE está trabajando en la definición de un Código de conducta de aplicación global para proveedores que abarcará todos los ámbitos de la sostenibilidad, económicos, sociales y ambientales, y que será de obligado cumplimiento para los proveedores. En 2023, seguiremos trabajando en definirlo e incluirlo en nuestra evaluación y homologación de proveedores.

Los criterios que se tienen en cuenta en la **evaluación de proveedores** son:

- **Evaluación de precios:** Precio (fuente OBIEE): es analizado por la Dirección de Compras y sus colaboradores.
- **Evaluación de calidad:** Calidad (fuente OBIEE): Trimestralmente se realiza un análisis de los datos entre la Dirección de Compras y Garantía de Calidad para analizar los resultados y determinar las decisiones relativas a los mismos, poniendo acciones de mejora y/o correctoras cuando se detectan problemas.
- **Evaluación de servicio:** Servicio (OBIEE): es analizado por la Dirección de Compras y sus colaboradores.
- **Evaluación de las Condiciones de pago:** Pago (OBIEE): es analizado por la Dirección de Compras y sus colaboradores.



2023 ESTABILIDAD DE LA CADENA DE SUMINISTRO

- Estabilidad de precios en el mercado
- Disminución de los problemas de abastecimiento de materias primas y componentes comerciales.
- Vital importancia en el seguimiento de proveedores por parte de las áreas de compras y acopios.

5 SOMOS UNA EMPRESA DEMOCRÁTICA ARRAIGADA AL TERRITORIO

La nuestra es una experiencia que extendió la democracia al ámbito de la empresa, que actúa según el principio de un socio/una socia un voto. Nuestras/os socias/os trabajadoras/es participan en la propiedad, distribución de beneficios y gestión.

Estamos desarrollando un modelo cooperativo de gobernanza comprometido con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** y nuestro máximo órgano son las **Asambleas Generales**, donde tomamos todas las decisiones importantes que determinan nuestro futuro.

5.1. Modelo cooperativo

(2-9, 2-10, 2-11, 2-13, 2-14, 2-18)

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

- Entendemos el trabajo como recurso para la satisfacción progresiva de las aspiraciones humanas y la consecución del progreso humano, desde una solidaridad exigente y responsable que propicie un compromiso individual y colectivo para 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.



Los propios órganos institucionales nos proporcionan mecanismos de participación de las personas. La Asamblea General, órgano constituido por todas las personas socias, constituye el punto de encuentro donde se comparte y aprueba el proyecto definido entre todo el colectivo, además de nombrar a los miembros del Consejo Rector, la Comisión de Vigilancia y el Consejo Social.

El **Consejo Rector** es el órgano colegiado al que corresponde, la gestión y representación de la Cooperativa. Gobierna, aprueba y supervisa el ámbito institucional y estratégico.

La **Gerencia**, nombrada por el Consejo Rector, asistida y asesorada por un Consejo de Dirección, propone y ejecuta el ámbito estratégico y de gestión operativa.

La práctica de métodos de consulta y negociación con los representantes sociales en las decisiones económicas, organizativas y laborales que les conciernan o afecten, define al **Consejo Social** como órgano de participación permanente de la comunidad de trabajo en la administración de la Cooperativa, desde su naturaleza de órgano asesor y consultivo del Consejo Rector y Gerencia.

Estructura de gobernanza cooperativa	2023	2022	2021	2020	2019
COMISIÓN DE VIGILANCIA	3	3	3	3	3
Mujeres	1	2	2	2	2
Hombres	2	1	1	1	1
CONSEJO RECTOR	10	10	10	10	10
Mujeres	2	2	1	1	2
Hombres	8	8	9	9	8
CONSEJO SOCIAL	23	23	26	26	26
Mujeres	0	0	0	0	0
Hombres	23	23	26	26	26
COMITÉ DE DIRECCIÓN	9	9	8	8	8
Mujeres	1	1	1	1	1
Hombres	8	8	7	7	7

Las relaciones entre el Consejo Rector, Consejo de Dirección y el Consejo Social, principalmente, se establecen en el conjunto de normas, principios y procedimientos que regulan la estructura y el funcionamiento de los órganos de gobierno, denominado gobierno cooperativo. Estos órganos sociales

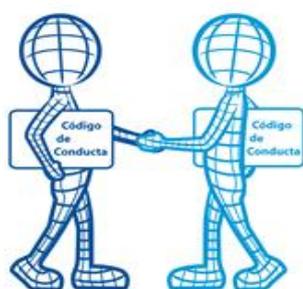
tendrán siempre presente en el ejercicio de su responsabilidad, el proyecto compartido aprobado por la Asamblea, y su actuación estará dirigida a primar el interés general de la Cooperativa.

Para ello, se gestionan proactivamente los procesos de elección y se aplican sistemáticamente planes de formación para los miembros de los órganos.

El carácter democrático de la Cooperativa implica, además de en su vertiente societaria, un desarrollo progresivo de la autogestión y consecuentemente de la participación de los socios en el ámbito de la gestión empresarial, a través de los mecanismos y cauces de participación mensuales y la transparencia informativa en relación con la evolución de las variables básicas de gestión de la Cooperativa.

5.2 Código de Conducta

(2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 2-27)



Código de conducta

En 2021 se definió el **Código de Conducta** aplicado a todas las sociedades que integran el Grupo FAGOR ARRASATE (Fagor Arrasate, S.Coop. y las sociedades que controla) y vincula a todo su personal, independientemente de su posición o de su ubicación geográfica o funcional.

OBJETIVOS DEL CÓDIGO DE CONDUCTA:

- Establecer valores y principios éticos a partir de pautas de conducta que se han de seguir en la actividad profesional, en las relaciones personales dentro del Grupo FAGOR ARRASATE, y con empresas proveedoras, asociadas, clientes, administraciones públicas y sociedad en general.
- Propiciar dinámicas de gestión acordes con la cultura cooperativa, que favorezcan un modelo de actuación común ético, sostenible y socialmente responsable.
- Prevenir los riesgos penales de las personas jurídicas, recogidos en el ordenamiento jurídico de algunos países en los que opera el Grupo FAGOR ARRASATE.
- Acoger cuestiones de anticorrupción, derechos humanos y laborales, sociales y ambientales.

La aplicación del Código, total o parcial, se hace extensiva a cualquier persona física o jurídica relacionada con el Grupo FAGOR ARRASATE.

El Código de Conducta fue aprobado por el Consejo Rector de la cooperativa y se basa en los valores del Grupo y está alineado con nuestros **Estatutos Sociales** y con el **Reglamento Interno Cooperativo**.

FAGOR ARRASATE ha establecido un procedimiento de gestión de las notificaciones y consultas relativas a irregularidades o incumplimientos del Código de Conducta. Tanto los integrantes de la organización como sus grupos de interés pueden consultar dudas y notificar irregularidades o incumplimientos que falten a los **aspectos ASG** (**ética, aspectos sociales, derechos humanos, ambientales**, la integridad o atenten contra las pautas establecidas en el Código de Conducta), a través de los siguientes canales:



Aplicación en nuestra INTRANET

elk@rNET

y Web corporativa [Web Fagor Arrasate/Código de conducta](#)



CANAL ÉTICO ELECTRÓNICO
Kanaletikoa@fagorarrasate.com
canaletico@fagorarrasate.com
ethicalchannel@fagorarrasate.com



PÁGINA WEB DE FAGOR ARRASATE
[Política de gestión - Fagor Arrasate](#)

El Consejo Rector define la composición del Comité de RSC y designa a la persona Responsable de RSC.

Actualmente forman parte del mismo:

- **Presidencia del Consejo Rector, como responsable de RSC**
- **Dirección de Personas**
- **Vicepresidencia del Consejo Social**
- **Dirección Financiera**
- **Jefatura de Sostenibilidad**

El ámbito de responsabilidad de este Comité alcanza a todo el Grupo Fagor Arrasate siendo sus responsabilidades principales las siguientes:

- la gestión del Sistema de Responsabilidad Social Corporativa para:
 - impulsar y supervisar su implementación y eficacia

- dar apoyo formativo a los miembros de la organización
 - promover la inclusión de las responsabilidades del mismo en las descripciones de los puestos de trabajo y en los procesos de gestión del desempeño de los miembros de la organización
 - la identificación de los riesgos legales, sociales, laborales y ambientales (penales) que puedan afectar a la organización, incluyendo los relacionados con los socios de negocio, para su evaluación y toma de acciones para evitarlos o reducir su probabilidad de ocurrencia
 - el asesoramiento al Consejo de Dirección (alta dirección) y al Consejo Rector (órgano de gobierno)
- sobre sugerencias, iniciativas y propuestas de mejora:
- la difusión y correcta comunicación del Código de Conducta
 - atender las consultas y dudas sobre la interpretación de todo lo relacionado con el Código de Conducta
 - la investigación de las comunicaciones y denuncias recibidas, de las situaciones sospechosas y de dar el dictamen correspondiente con su propuesta de acciones al Consejo Rector (órgano de gobierno)
 - realizar una revisión anual del cumplimiento y contenido de todo lo relacionado con la gestión del Código de Conducta y proponer al Consejo Rector las actualizaciones pertinentes
 - establecer indicadores de desempeño y medirlo para la mejora
 - informar anualmente sobre los resultados derivados de la aplicación de la gestión del Código de Conducta al Consejo de Dirección (alta dirección), al Consejo Rector (órgano de gobierno) y a la organización en el curso de la Asamblea General
 - todas las asignadas por el Consejo Rector como órgano de supervisión y control del compliance penal

El Comité se reunirá al menos una vez cada trimestre y siempre que las circunstancias lo requieran.

El Código de Conducta establece que todas las notificaciones o consultas pueden realizarse de manera anónima.

5.2.1 Respeto a los Derechos Humanos

(3-3, 2-26, 409-1)

La forma jurídica de cooperativa, como lo es FAGOR ARRASATE 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.

FAGOR ARRASATE reconoce los principios fundamentales de la **Declaración de los Derechos Humanos**, de acuerdo con la definición de las Naciones Unidas de 1948 y constituyen un marco de referencia para la forma de actuar de las organizaciones que lo componen. En coherencia con ese reconocimiento, en el Código de Conducta se asumen como propios los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Internamente, las políticas de contratación y de organización del trabajo se han establecido desde el respeto a las normativas y legislaciones vigentes de cada país, así como la promoción y cumplimiento de convenios de la Organización Internacional del Trabajo (edad mínima de trabajo, libertad de asociación, derecho a la negociación colectiva, no discriminación...).

FAGOR ARRASATE 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 empresa son socios y socias con los mismos derechos y obligaciones, independientemente de sus conocimientos o su situación jerárquica. Todos participan en los riesgos y beneficios de la actividad empresarial.

En nuestro ámbito de actuación no detectamos riesgos relevantes relacionados con el incumplimiento de los Derechos Humanos. Al no detectarse riesgos relevantes en este ámbito, tampoco se ha visto necesario aplicar procedimientos de diligencia debida en materia de Derechos Humanos.

2023

No se han recogido denuncias por casos de vulneración de Derechos Humanos en FAGOR ARRASATE GROUP

5.2.2 Ética e integridad en los negocios

Los valores de ética e integridad están ampliamente recogidos en nuestro Código de Conducta desde diversos puntos de vista. En este se recogen también directrices que orientan nuestros procesos en cuanto a la implicación con el entorno con las partes interesadas.

En 2021 se definió una **Política de Transparencia** con el compromiso de transmitir información fiable a los mercados y a la sociedad en general, incluyendo a las administraciones públicas. También definimos una **Política de Confidencialidad**, tratamiento y protección de la información no pública. Así como una **Política de respeto a los derechos de propiedad intelectual e industrial**.

5.2.3 Conflictos de interés

(2-15)

Como elemento fundamental de la ética en los negocios, así como por tratarse de una cuestión básica de la gobernanza en nuestra organización, en el Código de Conducta se ha definido una **Política de conflictos de interés**. Esta establece que toda persona que se encuentre ante un conflicto de interés informará, a la mayor brevedad posible, al Comité de Responsabilidad Social Corporativa. Asimismo, la persona afectada se abstendrá de intervenir o influir en la toma de decisiones, así como de participar en las reuniones en que dichas decisiones se planteen y de acceder a la información confidencial que afecte a dicho conflicto.

5.2.4 Lucha contra la corrupción

(3-3, 205-1, 205-2, 205-3)

Se ha definido una **Política Anticorrupción**, según la cual el Grupo FAGOR ARRASATE se declara en contra de la corrupción, en todas sus formas, y se compromete a velar por no influir de forma ilícita sobre la voluntad de personas ajenas a la empresa con el objetivo de obtener algún beneficio o ventaja. Como parte integrante de esta política, se ha definido también una **Política de Regalos** que indica que no se podrán dar ni aceptar, directa o indirectamente, regalos, favores o compensaciones, en metálico o en especie, cualquiera que sea su naturaleza, para influir ilícitamente en las relaciones con la empresa.

En cuanto a las operaciones evaluadas en relación con los riesgos derivados de la corrupción destacan los riesgos asociados a nuestra relación con clientes. Todos los contratos de agencia incorporan una cláusula de Responsabilidad Social Corporativa que compromete a nuestros agentes a respetar los principios relativos a la preservación de los derechos humanos, igualdad de oportunidades, prohibición de sobornos o chantajes, etc.

Durante 2023 no se han hecho acciones específicas sobre anticorrupción, pero si se han hecho sobre Código de conducta (como se expone en la tabla 5.2. Código de conducta), el cual acoge términos sobre anticorrupción/ética. A lo largo del año 2023 se ha incidido en la comunicación al colectivo de los riesgos inherentes a su puesto. Este año se ha priorizado la puesta en marcha de los procedimientos y canales, así como la elaboración de una información adecuada al colectivo al que está dirigida.

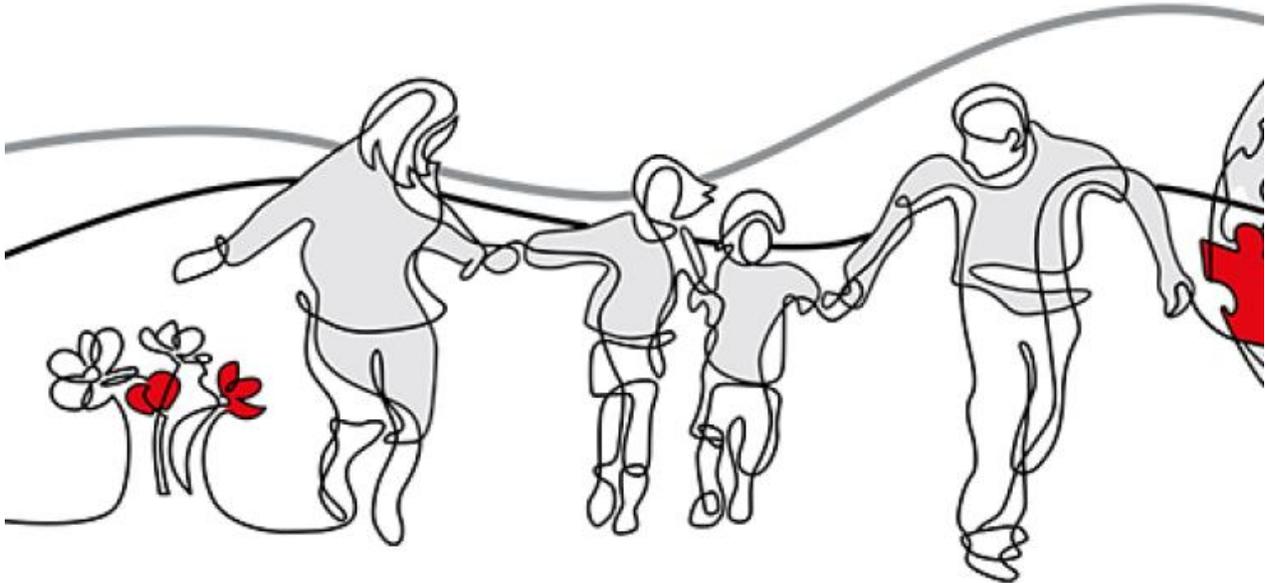
2023

0 asuntos vinculado con la corrupción o el soborno

Las personas involucradas en la elaboración y validación de la Política Anticorrupción recibieron su formación. La formación sobre esta política y sobre el Código Ético se ha impartido durante el 2023. Se ha divulgado el contenido del Código de Conducta, incluyendo la Política Anticorrupción, a todo el colectivo durante el 2023. Asimismo, durante el 2023 se ha estado trabajando en identificar otras acciones de formación orientadas a los principales riesgos de nuestra actividad para dar durante los próximos años.

También se desarrolló en 2021 una **Política de donaciones, patrocinio y participación en fundaciones y asociaciones, y de contribuciones políticas**. En ella, el Grupo FAGOR ARRASATE declara que no participa en actividades políticas ni hace ningún tipo de donación económica de carácter político. Todas las intervenciones que se hagan en actividades de carácter político serán a título personal. También se marcan directrices para realizar actividades de patrocinio y donaciones de forma ética.

6 SOMOS UNA EMPRESA QUE CUIDA A SUS PERSONAS



En FAGOR ARRASATE las personas somos el centro. Somos las personas las que construimos el futuro con corresponsabilidad hacia el proyecto compartido, con el compromiso de dejar a las nuevas generaciones una Cooperativa mejor que la que hemos recibido nosotras/os. Para que las personas den lo mejor de sí mismas, trabajamos en la construcción de una cultura empresarial avanzada, que fomente el trabajo en equipo, que sepa gestionar la diversidad, que vele por la salud de las personas y que permita conciliar la vida laboral con la familiar.

Creemos en la equidad y en la solidaridad entre personas e instituciones y por eso en nuestras cooperativas la escala retributiva está limitada al rango 1-6*.

**La escala retributiva 1-6 quiere decir que el que más cobra no puede cobrar más que 6 veces lo que cobre al que menos lo hace. Esto se controla con un índice laboral asignado a cada puesto siendo 1 el más bajo posible y 6 el máximo. Actualmente el índice mínimo es mayor que 1 en todos los casos, por lo que el abanico retributivo es menor que el que refleja la escala 1 a 6, manteniendo el compromiso con la solidaridad en el ámbito retributivo.*

6.1. La solidaridad como base

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

(todas las tablas son a 31 de diciembre de 2023, excepto en las que se detalla promedio)

De acuerdo con nuestra visión y nuestros valores, las personas somos el factor fundamental para la sostenibilidad de nuestro proyecto socio-empresarial. Además, cabe destacar que la parte más importante de la plantilla de FAGOR ARRASATE está formada por socios trabajadores, lo que les hace partícipes de la gestión de la sociedad a la que pertenecen.

Las políticas de personas que desplegamos a través del servicio de gestión de personas son coherentes con los siguientes documentos internos de carácter normativo:

- **Los Estatutos Sociales de la empresa matriz, que recoge el principio de Trabajo y Solidaridad.**
- **El Reglamento Interno Cooperativo, que recoge la base de la Política Retributiva aplicada.**

Estas políticas se aplican a todo el personal empleado independientemente de su condición societaria. El equipo de gestión de personas, con la Dirección de Personas como propietaria, evalúa periódicamente el

despliegue de las políticas y el funcionamiento de los procesos implicados: selección de personas, formación, retribución...

Periódicamente, todas las personas de FAGOR ARRASATE evalúan el tipo de cultura organizativa existente con el objeto de identificar los ámbitos de riesgo y las mejoras oportunas en las políticas y procedimientos aplicados.

6.1.1. Empleo

(2-7, 2-8)



697 personas
empleadas

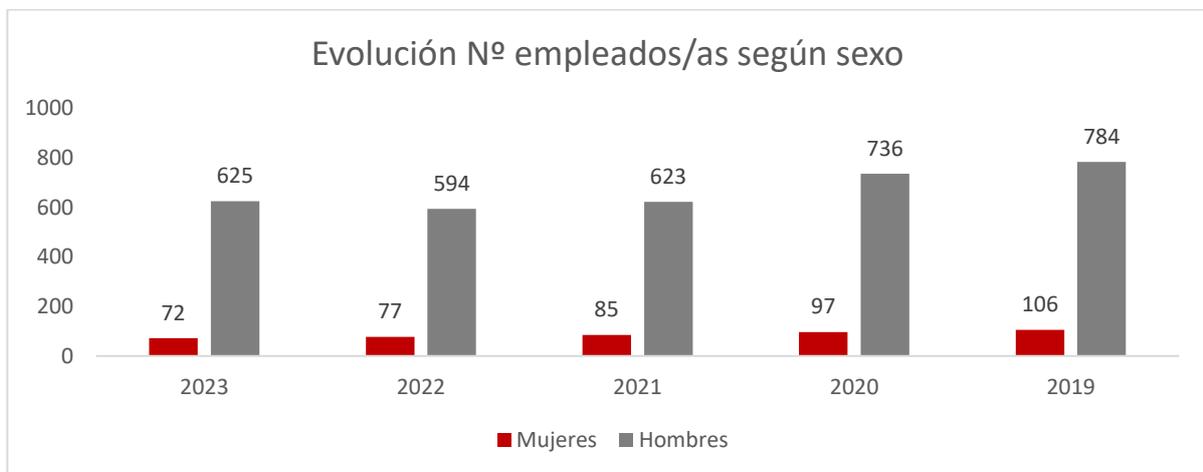


90% hombres



10% mujeres

Nº Empleados/as según sexo*	2023	2022	2021	2020	2019
Mujeres	72	77	85	97	106
% mujeres	10%	11%	12%	12%	12%
Hombres	625	594	623	736	784
% hombres	90%	89%	88%	88%	88%
Total	697	671	708	833	890



Nº Empleados/as a 31/12	2023	2022	2021	2020	2019
Total	704	671	677	770	872

2023

4,9% incremento de plantilla respecto al 2022

La plantilla media en el Grupo FAGOR ARRASATE se divide en:



La mano de obra directa es la que interviene directamente en el proceso de producción



La mano de obra indirecta es la que ofrece servicios de apoyo a la producción

Adicionalmente, hemos contado en el 2023 con otras **21 personas procedentes de convenios con universidades y centro de formación** para la realización de prácticas y proyectos fin de carrera. Estas personas no aparecerán en los datos presentados en el apartado “Información sobre Cuestiones Sociales y Personal”.

6.1.2. Modalidades de contrato

(2-7, 2-8, 401-1, 401-2)

2023 CONTRATOS (* promedio anual)

- Contrato laboral indefinido: 630 EMPLEADOS
- Contrato laboral temporal: 60 EMPLEADOS
- Contrato laboral a tiempo parcial: 7 EMPLEADOS
- Jornada completa: 690 EMPLEADOS
 - o Mujeres → 71
 - o Hombres → 619

2023 CONTRATOS (* promedio anual)

- Media jornada: 7 EMPLEADOS
 - Mujeres → 1
 - Hombres → 6

BAJAS VOLUNTARIAS

26 bajas voluntarias

3 mujeres
23 hombres

11 personas <30 años
14 personas entre 30 y 50 años
1 personas >50 años

ALTAS

63 altas

10 mujeres
53 hombres

26 personas <30 años
31 personas entre 30 y 50 años
6 personas >50 años

DESPIDOS

5 Despidos
0,71% de la plantilla

0 mujeres
5 hombres

4 personas <30 años
0 personas entre 30 y 50 años
1 personas >50 años

Evolución de las bajas voluntarias por país y género

Bajas voluntarias por país y género	2023			2022			2021			2020			2019		
	Mujer	Hombre	Total												
España	1	8	9	2	19	21	2	15	17	1	14	15	3	10	13
China	1	8	9	4	12	16	3	21	24	1	12	13	5	6	11
Alemania	0	1	1	0	0	0	1	2	3	1	0	1	0	0	0
México	1	4	5	0	1	1	0	4	4	0	1	1	0	0	0
USA	0	2	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	3	23	26	6	32	38	6	42	48	3	27	30	8	16	24

Evolución de las bajas voluntarias por país y edad

Bajas voluntarias por país y edad	2023				2022				2021				2020				2019			
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total
España	3	5	1	9	2	18	1	21	8	8	1	17	2	11	2	15	7	3	3	13
China	6	3	0	9	5	10	1	16	2	22	0	24	4	9	0	13	5	6	0	11
Alemania	0	1	0	1	0	0	0	0	0	2	1	3	0	1	0	1	0	0	0	0
México	2	3	0	5	0	0	0	0	4	0	0	4	0	1	0	1	0	0	0	0
USA	0	2	0	2	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	11	14	1	26	7	28	3	38	14	32	2	48	6	22	2	30	12	9	3	24

Evolución de los despidos por país

Despidos por país	2023	2022	2021	2020	2019
España	2	2	1	13	2
China	2	0	0	11	1
Alemania	0	0	2	4	2
México	0	0	0	0	0
USA	1	0	0	0	0
Total	5	2	3	28	5

Evolución de las altas por país y género

Altas por país y género	2023			2022			2021			2020			2019		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
España	9	31	40	7	31	38	0	5	5	1	4	5	11	31	42
China	1	10	11	3	13	16	0	0	0	0	0	0	2	1	3
Alemania	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	3	3	0	4	4
México	0	10	10	0	5	5	1	5	6	0	1	1	0	1	1
USA	0	1	1	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	10	53	63	12	50	62	1	10	11	1	8	9	13	37	50

Evolución de las altas por país y edad

Altas por país y edad	2023				2022				2021				2020				2019			
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total
España	16	19	5	40	11	25	2	38	4	1	0	5	3	1	1	5	20	20	2	42
China	8	3	0	11	8	7	1	16	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	3
Alemania	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	2	3	2	0	2	4
México	2	8	0	10	3	2	0	5	5	1	0	6	1	0	0	1	1	0	0	1
USA	0	0	1	1	1	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	26	31	6	63	23	35	4	62	9	2	0	11	4	2	3	9	24	22	4	50

6.1.3. Solidaridad en las retribuciones

(2-19, 2-20, 201-3, 202-1, 405-2)

El sistema retributivo de la matriz es referencia metodológica para las diferentes plantas con las que cuenta el Grupo FAGOR ARRASATE. A partir del respeto y cumplimiento de estas bases, cada planta se adapta a la idiosincrasia del país correspondiente, respetando las normativas y convenios a aplicar en cada caso.

La retribución de todos los puestos de trabajo se establece de acuerdo con el trabajo y las responsabilidades desempeñadas, no realizándose diferenciación alguna por ninguna otra razón.

Los pluses por relevo, pluses por nocturnidad, antigüedad, etc. están relacionados con las normativas y convenios de referencia por planta-país y se aplican a la persona en coherencia con el puesto desempeñado.

“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”.

Estatutos Sociales de FAGOR ARRASATE

- Los **incrementos de retribuciones o salarios** que se pueden realizar en un ejercicio son de igual aplicación al conjunto del personal de toda la planta, sin discriminación alguna por ideas políticas, sindicales o religiosas, ni raza, lengua, sexo o estado civil.
- Las **retribuciones de trabajo** son acordes a las existentes en el mercado laboral del país correspondiente, respetando en todos los casos las referencias de convenio y/o sector.
- A la **Dirección** no se le aplican **criterios retributivos** diferentes al conjunto de trabajadores y trabajadoras del Grupo.

Para el establecimiento de la remuneración existe, por tanto, una metodología contrastada a lo largo de los años, que garantiza una total transparencia y homogeneidad (tanto en las diferentes plantas de FAGOR ARRASATE como en el propio Grupo FAGOR), además tratando de garantizar el menor desajuste social en la comarca. Esta metodología es aplicada por un comité experto en valoración, constituido por diferentes profesionales del área de los Recursos Humanos y representantes de los órganos sociales, garantizando una total transparencia en el proceso.

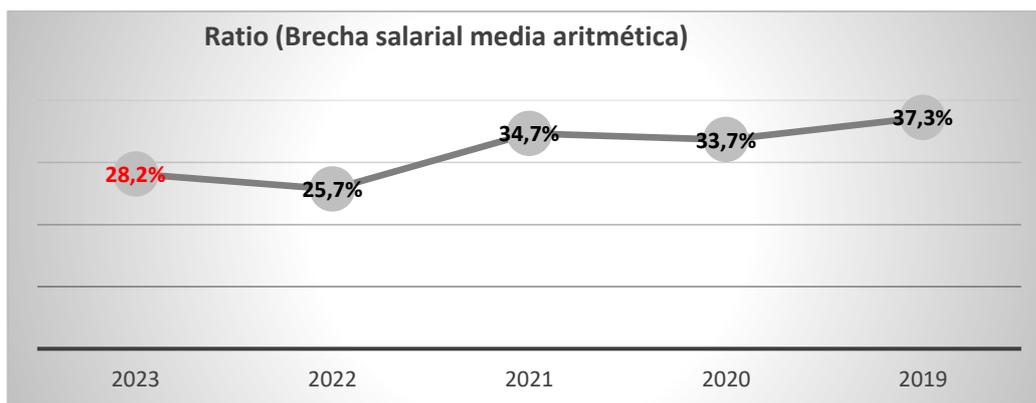
La brecha salarial entre hombres y mujeres en la matriz y filiales se calcula con la siguiente fórmula:

$$\text{Brecha salarial} = \frac{\text{(retribución media hombres – retribución media mujeres)}}{\text{retribución media hombres}}$$

En FAGOR ARRASATE la brecha se debe al tipo de puesto de trabajo que desempeñan hombres y mujeres, ya que a igualdad de puesto no hay diferencias retributivas por género.

Brecha salarial media aritmética*	2023	2022	2021	2020	2019
Por sexo FA Group					
Salario bruto año mujeres	35.567	30.495	25.607	23.979	23.915
Salario bruto año hombres	49.513	41.044	39.201	36.149	38.118
Ratio	28,2%	25,7%	34,7%	33,7%	37,3%

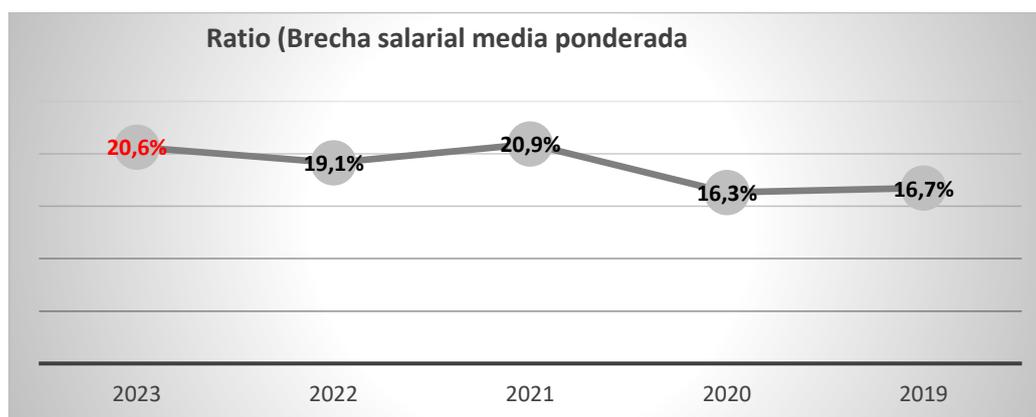
*Brecha salarial media aritmética: media aritmética de las brechas salariales de las empresas del Grupo (matriz y filiales).



Midiendo la brecha salarial de forma ponderada a la plantilla de la matriz y de las filiales, obtenemos los siguientes resultados:

Brecha salarial media ponderada**	2023	2022	2021	2020	2019
Por sexo FA Group					
Salario bruto año mujeres	35.095	31.662	25.952	27.199	29.510
Salario bruto año hombres	44.227	39.156	32.823	32.505	35.444
Ratio	20,6%	19,1%	20,9%	16,3%	16,7%

**Brecha salarial media ponderada: sumatorio de la brecha salarial de cada empresa del Grupo multiplicada por su plantilla, dividido entre la plantilla total.



Respecto a la jubilación de los socios, la cooperativa dispone de los instrumentos necesarios para mejorar la cobertura de jubilación. Para ello, creó "Arogestión, Ahorro-Jubilación, Entidad de Previsión Social voluntaria, (en adelante Arogestión, EPSV). Constituida el 23 de marzo de 1999, con el objeto de facilitar a sus socios, tanto protectores (cooperativas), como de número (mutualistas de las cooperativas afiliadas), los instrumentos necesarios para **mejorar la cobertura de jubilación** de éstos.

Salario medio Consejo Dirección (en euros)	2023	2022	2021	2020	2019
Mujeres	77.463	71.256	57.281	60.545	66.616
Hombres	80.808	67.721	57.794	63.292	70.500

Salario medio Consejo Rector (en euros)	2023	2022	2021	2020	2019
Mujeres	48.375	34.084	33.897	34.633	30.508
Hombres	51.842	49.812	39.098	36.175	43.670

Solidaridad en las retribuciones (Fagor Arrasate S.Coop.) *en euros (Franjas profesionales / sexo)*	2023	2022
Media de remuneración		
1 Franja		
Mujeres	22.628	23.307
Hombres	27.642	28.888
2 Franja		
Mujeres	31.847	26.384
Hombres	32.501	29.123
3 Franja		
Mujeres	37.968	33.346
Hombres	41.448	36.010
4 Franja		
Mujeres	43.530	38.803
Hombres	47.016	41.799
5 Franja		
Mujeres	64.839	50.616
Hombres	53.935	55.396
Participantes del Consejo Rector	10	10
Mujeres	2	2
Hombres	8	8
Participantes del comité de dirección	9	9
Mujeres	1	1
Hombres	8	8

*Franjas profesionales basadas en índices laborales.

6.1.4. Organización del trabajo

(401-3)

Las condiciones laborales, están reflejadas en los artículos del 45 al 56 del Régimen Interno Cooperativo y regulan las condiciones laborales respecto: jornada, calendarios laborales, horas extraordinarias, media jornada, trabajo a turno, horario flexible, descanso semanal, fiestas, permisos, vacaciones anuales.

Inspirado en el marco cooperativo y en la legislación vigente de cada país se establecen los contratos para todos los trabajadores del grupo. Se respetan o mejoran los límites legales para el establecimiento de la jornada o el calendario laboral de los trabajadores, así como los permisos de todo tipo (enfermedad, vacaciones, maternidad, fiestas oficiales y equivalentes).

Permiso parental	2023	2022	2021	2020	2019
Personal que ha tenido derecho a permiso parental	27	30	35	30	36
Mujeres	3	1	4	3	3
Hombres	24	29	31	27	33
Personal que se ha acogido al permiso parental	27	30	35	30	35
Mujeres	3	1	4	3	3
Hombres	24	29	31	27	32
De las anteriores, personas que han vuelto a ocupar su puesto de trabajo tras el permiso parental	27	30	35	30	35
Mujeres	3	1	4	3	3
Hombres	24	29	31	27	32
De las anteriores, personas que tras regresar a su puesto de trabajo después del permiso parental continúan en la organización después de 12 meses	27	30	35	30	35
Mujeres	3	1	4	3	3
Hombres	24	29	31	27	32
Tasa de regreso al trabajo*	100%	100%	100%	100%	100%
Mujeres	100%	100%	100%	100%	100%
Hombres	100%	100%	100%	100%	100%
Tasa de retención**	100%	100%	100%	100%	100%
Mujeres	100%	100%	100%	100%	100%
Hombres	100%	100%	100%	100%	100%

*Tasa de regreso: (Personal propio que ha regresado al trabajo durante el año después de terminar el permiso de paternidad-maternidad / Personal propio que se ha acogido al permiso de paternidad-maternidad) *100

**Tasa de retención: (Personal propio que ha regresado al trabajo después de terminar el permiso de paternidad-maternidad y que sigue siendo empleado/a 12 meses después de regresar al trabajo / Personal propio que ha regresado al trabajo durante el año después de terminar el permiso de paternidad-maternidad) *100

Para favorecer la conciliación familiar hemos ampliado el horario flexible y favorecemos el trabajo desde el propio domicilio (TELETRABAJO).



2023 TELETRABAJO

- Durante 2023 117 personas han solicitado en FAGOR ARRASATE GROUP teletrabajo (6.990 horas)

6.1.5. Relaciones sociolaborales

(2-29, 2-30)

Las relaciones socio laborales se canalizan a través del Consejo Social en el que existe una representación del conjunto de las personas. El Consejo Social se reúne mensualmente y sus representantes son elegidos democráticamente por todo el colectivo (una persona, un voto).

La gestión de las relaciones sociolaborales de las personas no socias se desarrolla conforme a las legislaciones laborales y sindicales, así como los marcos normativos que rigen en cada área geográfica. Debido a sus condicionantes normativos, en el resto de plantas ubicadas fuera de España no es posible establecer acuerdos de negociación colectiva.

% empleados/as cubiertos en acuerdos de negociación colectiva, por país	2023	2022	2021	2020	2019
España	100%	100%	100%	100%	100%
China	0	0	0	0	0
Alemania	0	0	0	0	0
México	0	0	0	0	0
Usa	0	0	0	0	0
TOTAL	82%	84%	84%	84%	84%

6.2 La diversidad como objetivo, la igualdad como eje

(405-1, 406-1)

6.2.1. Fomentando la igualdad de mujeres y hombres

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Art. 46.1**

Nuestros Estatutos Sociales reflejan nuestro posicionamiento con respecto a la igualdad: **“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”.**

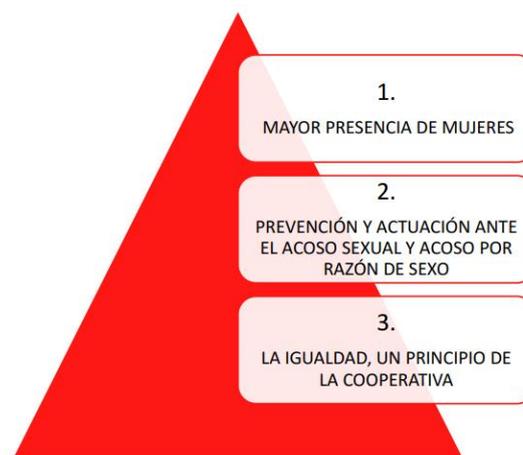
Este posicionamiento se traslada como directriz a nuestro procedimiento de selección de personas. Uno de los principios de igualdad, fundamental para todos los trabajadores, independientemente de la jornada laboral, es que disfrutan de los mismos beneficios sociales: seguros de vida, asistencia sanitaria, cobertura de incapacidad e invalidez, provisión de jubilación, participación en los resultados, etc.

FAGOR ARRASATE tiene implantado un procedimiento de gestión de conflictos y de acoso laboral para tratar los casos que se puedan generar relacionados con cualquier tipo de discriminación (por razón de sexo, abuso de autoridad o discrepancias entre personas).

FAGOR ARRASATE ha trabajado en el desarrollo de un Plan de Igualdad y Diversidad en el que se pone el foco en la pluralidad de nacionalidades, culturas y géneros.

- Desde **2016**, la Cooperativa dispone de un plan de igualdad y existe un **Comité de Igualdad** formado por la Presidencia, un representante del Consejo de Dirección, otro del Consejo Social y voluntarios de la organización representantes de las plantas y negocios de la organización.
- En **2019**, FAGOR ARRASATE S. Coop. comienza a **abordar el Plan de Igualdad**, basándose en un diagnóstico previo sobre la igualdad de género en nuestra organización. Proyecto abordado con la participación de las personas trabajadoras y la constitución de una comisión de igualdad.
- En **2020** se revisó el Plan de Igualdad y se ha definido uno nuevo para el periodo 2021-2024, El **I Plan para la Igualdad** de FAGOR ARRASATE S. Coop. tiene una VIGENCIA 2020-2024, coincidiendo con la del próximo Plan Estratégico de la cooperativa (2021-2024). [I Plan Igualdad Fagor Arrasate SCoop-Mayo 2020](#)
- En **2022** se **aplica el Plan de Igualdad**.
- En **2023** se **define y aprueba el protocolo para prevenir y combatir** el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.

NUESTRO PROYECTO-RESULTADO del I Plan de Igualdad:



Para cada uno de estos proyectos se desarrollan **MEDIDAS ESPECÍFICAS Y MEDIDAS COMPLEMENTARIAS DE TRES PROCESOS TRANSVERSALES CLAVES** para favorecer el logro de los resultados perseguidos y aumentar el impacto en los indicadores del diagnóstico en los que se pretende incidir.

COMUNICACIÓN

FORMACIÓN/SENSIBILIZACIÓN

SISTEMATIZACIÓN

2023

0 denuncias de conflicto en materia de Igualdad (denuncias o casos de discriminación)

6.2.2. Gestión de la diversidad

FAGOR ARRASATE da empleo a 12 personas con algún tipo de discapacidad.

Las fichas de seguridad de los puestos de trabajo establecen los requisitos de salud críticos para su desempeño, adaptándose los mismo en caso necesario.

Si bien en las zonas productivas relacionadas con el montaje e instalación de los equipos productivos no es permitido el acceso con sillas de ruedas y otros, existen sistemas de elevación automáticos para acceder a las instalaciones generales y oficinas.

Nº empleadas/os con discapacidad por categoría profesional FA Group, a 31 de diciembre	2023	2022	2021	2020	2019
MOD	4	3	3	3	3
Mujeres	0	0	0	0	0
Hombres	4	3	3	3	3
MOI	8	9	9	8	8
Mujeres	2	1	1	1	1
Hombres	6	8	8	7	7
Total	12	12	12	11	11

6.3 Favorecemos el desarrollo de las personas

(404-1, 404-2)

FAGOR ARRASATE cuenta con un **procedimiento de aprendizaje** para conseguir que las personas incorporadas alcancen el nivel profesional exigible en cada puesto en el menor tiempo posible. El principal objetivo del programa es actualizar y mejorar permanentemente las competencias profesionales. Se contempla también el objetivo de sensibilizar a las personas respecto al modelo cooperativo y los requisitos del sistema de gestión. Este procedimiento se aplica a todas las personas que trabajan en la Cooperativa como socios, trabajadores por cuenta ajena y becarios (incluyendo personas reubicadas de otras cooperativas).

El procedimiento tiene los siguientes elementos:

- **Plan de acogida:** se aplicará a todas las personas, en el momento de incorporarse a un nuevo puesto de trabajo en FAGOR ARRASATE.
- **Plan de formación:** todas las actividades formativas previstas son incluidas en el Plan de Formación, cuyo horizonte temporal mínimo es de un año.

- **Acciones formativas no planificadas:** las actividades de aprendizaje que se seleccionen al margen de las incluidas en el Plan de Aprendizaje –habitualmente debido a la oferta de actividades de formación del exterior, o bien formación incluida en proyectos de desarrollo interno- son solicitadas por el inmediato superior correspondiente al Técnico de Personal, quien las registra.
- **Seguimiento de actividades de aprendizaje:** todas las acciones formativas, planificadas o no, son registradas para su gestión. Periódicamente, los técnicos de personal revisan el Plan de Aprendizaje para programar a corto plazo las acciones previstas contactando con los organizadores de las mismas.

La puesta en marcha del proyecto **Garatuz** nos ha permitido identificar habilidades y conocimientos específicos para cada puesto de trabajo y diseñar la base de itinerarios formativos personalizados.

Mediante el desarrollo del **proyecto Garatuz**, hemos identificado los conocimientos críticos para cada uno de los puestos clave de la organización y hemos desarrollado un itinerario formativo específico para minimizar el tiempo necesario para alcanzar el nivel competencial requerido. El proyecto se ha comenzado con los “montadores mecánicos” y se está extendiendo el alcance para los “programadores”, los “gestores de proyecto” y los “técnicos de diseño eléctrico”.

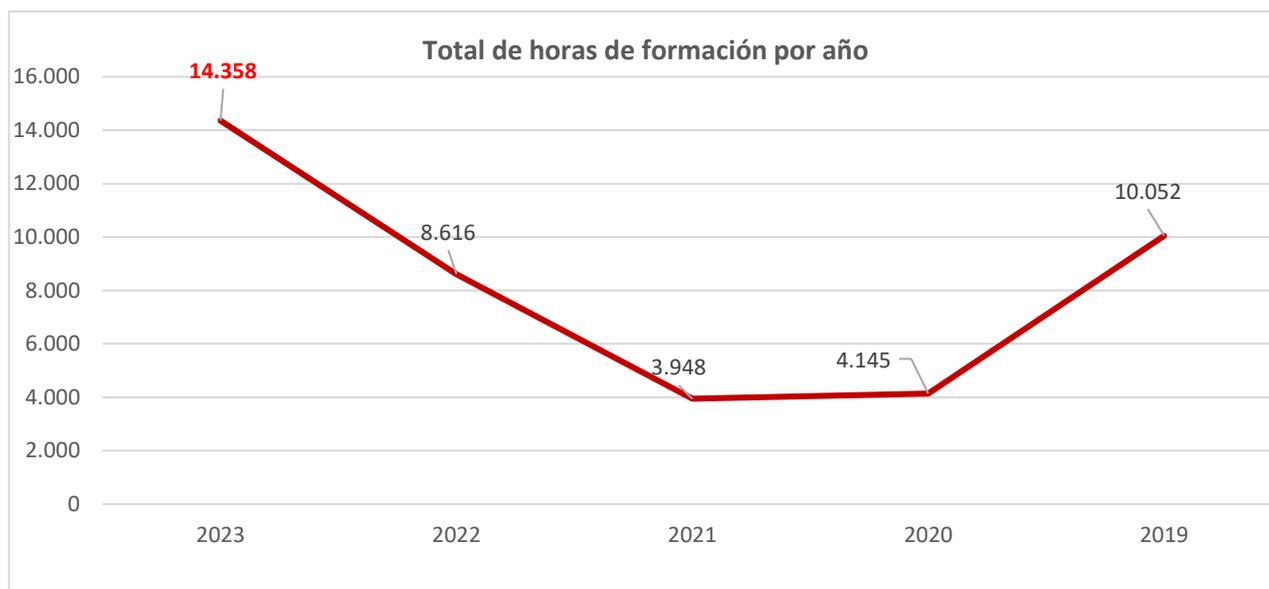
Debido a las medidas de ajuste interno de reducción de plantilla adoptadas por la situación de baja cartera padecida en 2020 y 2021, tanto por la crisis de inversión del sector de automoción y electrodomésticos, como por la pandemia provocada por la Covid-19, provocaron que la mayoría de las personas que estaban en ese proceso de aprendizaje hayan tenido que dejar FAGOR ARRASATE.

Pero durante el 2022, se retomaron considerablemente las horas de formación, casi a niveles de antes de la pandemia provocada por la Covid-19. Y este año 2023 se han casi duplicado las horas de formación por empleado respecto al año 2022 y estamos a niveles superiores a antes de la pandemia provocada por la Covid-19

Total de horas de formación por categoría profesional	2023	2022	2021	2020	2019
MOD	5.238	7.383	2.258	1.564	6.170
MOI	9.120	1.233	1.690	2.581	3.882
Total	14.358	8.616	3.948	4.145	10.052
Horas de media de formación por empleada/o	20,6	12,8	5,6	5,0	11,3

20.6

Horas media de formación



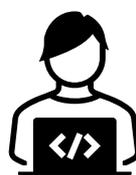
Total de horas de formación por categoría profesional (Fagor Arrasate S.Coop.)	2023	2022
Administrativo	34	98
Directivo	18	11
Jefes dpto/sección	1.007	635
Operario	2.614	1.366
Técnico	6.070	2.999
Total Horas	9.743	5.108
Total plantilla	561	545
Horas de media de formación por empleado/a	17,37	5,50

17.37
Horas media de formación (Fagor Arrasate)

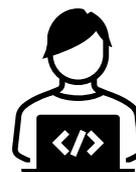
Países/ áreas geográficas	Horas totales de formación 2023			Medias de formación 2023			Horas totales de formación 2022			Medias de formación 2022		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
España	773	8.970	9.743	14,6	17	16,9	1.114	4.146	5.260	20,2	8,2	9,4
China	58	585	643	3,9	9	8,1	30	488	518	1,9	8,7	7,2
Alemania	0	70	70	0	10	8,8	0,0	70	70	0,0	5,4	8,8
México	3780	0	3.780	1.890	0	151,2	0,0	2.720	2.720	0,0	209,2	136,0
USA	0	122	122	0	14	12,2	0,0	48	48	0,0	6,9	5,3
Total	4.611	9.747	14.358	64,0	16	20,6	1.144	7.472	8.616	14,9	12,6	12,8



14.358 horas
formación



9.747 horas
hombres
16 media

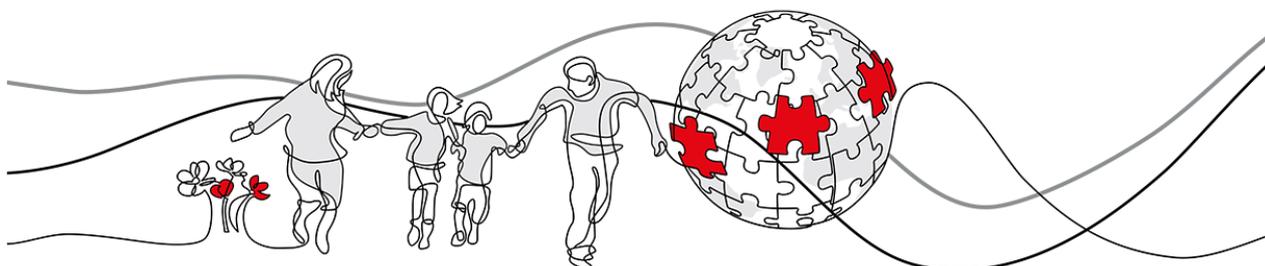


4.611 horas
mujeres
64 media

Países/ áreas geográficas	Horas de formación 2023			Horas de formación 2022			Horas de formación 2021		
	MOD	MOI	Total	MOD	MOI	Total	MOD	MOI	Total
España	773	8.970	9.743	4.215	1.045	5.260	1.150	1.502	2.652
China	563	80	643	448	70	518	0	52	52
Alemania	0	70	70	0	70	70	32	52	84
México	3.780	0	3.780	2.720	0	2.720	1.076	84	1.160
USA	122	0	122	0	48	48	-	-	-
Total	5.238	9.120	14.358	7.383	1.233	8.616	2.258	1.690	3.948

6.4 Cuidamos de las personas

(3-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-9, 403-10)



FAGOR ARRASATE mantiene un sistema de gestión de la **Seguridad y Salud Laboral integrado** en su modelo de gestión que despliega en cada una de sus plantas productivas. En 2023 se ha revalidado en todas las plantas cooperativas la certificación de acuerdo con la **norma ISO 45.001:2018**. La política de prevención de riesgos laborales está integrada en la política de gestión del Grupo.

2023

3.698 horas en formación en Seguridad y salud laboral

Los cursos que se han impartido durante el 2023 han sido los siguientes:

CURSO	HORAS	%
Curso básico de PRL para Resp. y Montadores	1.980	54%
Curso PRL para Elaboración, pintotes, montadores, puesta a punto, logística, Koniker, oficinas.	1.334	36%
Curso de carretillas elevadoras	232	6%
Curso de grúas	152	4%
	3.698	100%

Las buenas prácticas operativas de prevención de los riesgos laborales son transferidas a todas las plantas productivas del Grupo. En cada planta existe una persona responsable del despliegue, coordinación y análisis de los resultados en esta materia.

La Dirección de personas es la responsable de realizar el seguimiento del despliegue de estas acciones. Anualmente, tras analizar los resultados de las acciones desplegadas, se reevalúan y revisan los riesgos para identificar nuevas acciones de mejora.

La planificación de actividades de vigilancia de la salud la realiza el **Servicio Médico** en función de los resultados de la evaluación de riesgos y de las características individuales de los trabajadores expuestos a

ellos dejando constancia de dicha planificación. Todos los riesgos higiénicos o ergonómicos iguales o superiores al nivel tolerable según la evaluación de riesgos tendrán definidos los correspondientes protocolos médicos de vigilancia de la salud que les sean de aplicación.

El Servicio Médico definirá los puestos o tareas para los cuales los reconocimientos de la salud son obligatorios, previo informe a los representantes de los trabajadores, cuando sea imprescindible. Como norma general, se seguirán los criterios recogidos en la siguiente tabla:

PUESTO / SECCIÓN	PROTOCOLOS DE APLICACIÓN	OBLIGATORIEDA	PERIODICIDAD
Montaje AUT	Manipulación manual de cargas Posturas forzadas Alturas	Si	Anual
Montaje Elaboración Mantenimiento Gruísta Almacén y expediciones	Ruido Manipulación manual de cargas Posturas forzadas Alturas	Si	Trienal
Carretillero	Ruido Conducción de vehículos	Si	Trienal
Pintor	Ruido Respiratorio Posturas forzadas Alturas	Si	Trienal
Técnicos Responsables y Proyectistas	Pantallas Visualización de datos Ruido	No	Trienal
Personal indirecto	Pantallas Visualización de datos	No	Quincenal

En los casos de negativa a someterse a los reconocimientos obligatorios, el Servicio Médico informará a los representantes de los trabajadores y a la Dirección de la empresa, para que se tomen las acciones correspondientes; y eliminará la aptitud de dicho trabajador en la matriz de aptitud médico-laboral.

Los **reconocimientos de vigilancia de la salud** son voluntarios, salvo en los casos siguientes:

- Cuando la realización de los reconocimientos médicos sea imprescindible para evaluar las repercusiones de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, por ejemplo, en puestos sometidos a condiciones ambientales peligrosas (pintura, soldadura...).
- Cuando se hacen para verificar si su estado de salud puede constituir un riesgo para sí mismo o el resto de las personas que trabajen con él.
- Cuando esté establecido en las disposiciones legales en relación con riesgos específicos (exposición al ruido, a radiaciones...).
- Cuando corresponde a actividades especialmente peligrosas.

Contamos también con el soporte del Servicio de Prevención, tanto con los recursos propios como con los que aporta el **Servicio de Prevención Mancomunado Osarten**, del que somos socios.

Los socios cooperativistas tenemos un sistema de protección social para socios y socias cooperativistas, creado dentro del movimiento cooperativo, cuya misión es proporcionar el régimen de asistencia y previsión social para sus mutualistas (socios y socias de las Cooperativas afiliadas) y personas beneficiarias. Este sistema es **LagunAro, EPSV de Empleo**



Un sistema de protección social
para socios cooperativistas



LagunAro proporciona un sistema de cobertura mixto que incluye:

- Prestaciones propias de LagunAro y
- Prestaciones del Sistema Público de la Seguridad Social, a través del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, al que tú también estás afiliado/a.

¿QUÉ NOS OFRECE LagunAro? LagunAro nos ofrece protección social para ti y tu familia:

- Cobertura económica cuando tu estado de salud no te permita trabajar.
- Cobertura para reducir al mínimo la incidencia de los efectos del desempleo, en el caso de que tu cooperativa tenga problemas de empleo.
- Cobertura económica cuando, por tu edad, dejes de trabajar.
- Cobertura económica para tu familia cuando tú faltes.
- Cobertura de asistencia sanitaria complementaria de la que otorga el Sistema Público.

La gestión de la PRL (Prevención de Riesgos Laborales) se soporta en **la Evaluación de Riesgos laborales**, que es actualizada y revisada periódicamente por nuestros Técnicos de Prevención. De los resultados de esa evaluación de riesgos se seleccionan los de mayor nivel y sobre ellos, se definen objetivos para la reducción de riesgos significativos. Una vez fijados los objetivos se identifican las acciones que se entiendan más oportunas para el nivel de riesgo, bien en el propio **Comité de seguridad y salud** o en equipos ad hoc formados por personas afectadas por esos riesgos significativos.

Los recursos materiales (equipos, EPIs, horas de dedicación a la definición e implantación de medidas preventivas) son aportados por las secciones de trabajo afectadas por las metas de mejora definidas. Su priorización se hace de forma integrada con el resto de las inversiones, gastos y horas de trabajo requeridas.

En 2023 se han desplegado **5 objetivos preventivos** y **41 acciones** para alcanzarlos.

Objetivos 2023

1. Reducir la siniestralidad.
2. Reducir los riesgos nivel 4 o superior en el área de mecanizado.
3. Reducir los riesgos nivel 4 o superior en el área montaje.
4. Reducir los riesgos nivel 4 o superior en el área de puesta a punto.
5. Reducir los riesgos nivel 4 o superior en el área de servicios generales.

- ❖ Los **proyectos más relevantes** acometidos en 2023 han sido:
 - Diseño, fabricación y acopio de útil para manipulación de cadena cinemática.
 - Proceso de colocación de vallado exterior no definitivo en líneas de Electrodomésticos en Fagor Arrasate.
 - Definición de protocolo de apertura de plantas NMO (Nuevo Modelo Organizativo)

2023

0 accidentes que hayan provocado fallecimientos ni grandes consecuencias

18 accidentes con baja y 5 accidentes sin baja

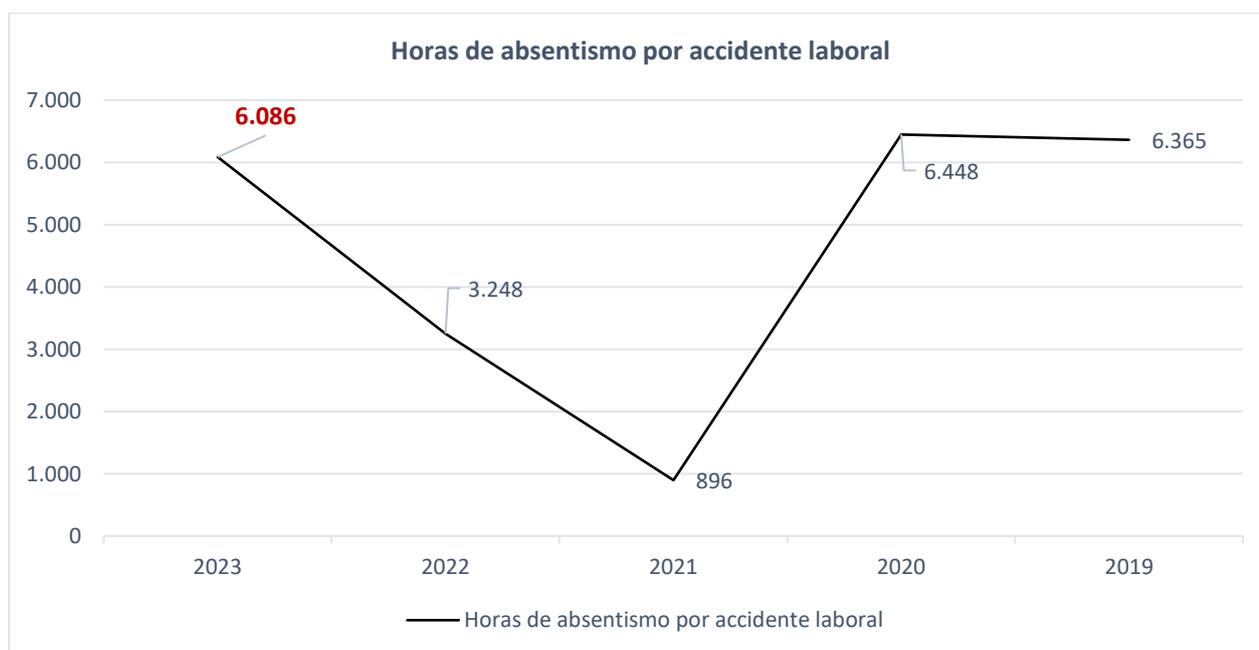
(403-9, 403-10)

La subida en las horas de absentismo por accidente se traduce en unas tasas de frecuencia y gravedad superiores a los años 2022 y 2021 pero en niveles similares a los ejercicios anteriores. No se han registrado casos de enfermedades profesionales entre los empleados.

Absentismo, frecuencia y gravedad de accidentes	2023	2022	2021	2020	2019
Horas de absentismo por accidente laboral	6.086	3.248	896	6.448	6.365
Tasa de frecuencia *	15,32	9,29	6,51	16,11	13,51
Tasa de gravedad **	0,65	0,38	0,10	0,75	0,64

* Tasa de frecuencia: N° accidentes en jornada de trabajo con baja x 1.000.000 / N° horas trabajadas

** Tasa de gravedad: N° jornadas perdidas (no trabajadas) por accidentes con baja x 1.000 / N° horas trabajadas



Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad)

TIEP (Tasa Incidencia Enfermedades Profesionales)	2023	2022	2021	2020	2019
Nº de incidentes de enfermedades profesionales	0	0	0	0	0
Horas trabajadas	1.174.941	1.076.095	1.075.356	1.241.311	1.480.408
TIEP	0	0	0	0	0

TIEP = nº de incidentes de enfermedades profesionales / millón de horas trabajadas

TFA (Tasa Frecuencia Accidentes)	2023	2022	2021	2020	2019
Nº de accidentes	18	10	11	25	30
Horas trabajadas	1.174.941	1.076.095	1.075.356	1.241.311	1.480.408
TFA	15,32	9,29	10,23	20,14	20,26

TFA = Nº de accidentes / millón de horas trabajadas (no se tienen en cuenta los accidentes in itinere)

Lesiones por accidente laboral o enfermedad profesional (para todos los empleados de la organización)	2023	2022	2021	2020	2019
Fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral o enfermedad profesional	0	0	0	0	0
Tasa da fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral o enfermedad profesional	0	0	0	0	0
Lesiones con grandes consecuencias por accidente laboral o enfermedad profesional	0	0	0	0	0
Tasa de lesiones con grandes consecuencias por accidente laboral o enfermedad profesional	0	0	0	0	0
Otras lesiones por accidente laboral	18	10	7	20	20
Tasa de otras lesiones por accidente laboral	15,32	9,29	6,51	16,11	13,51
Lesiones por accidente in itinere	1	0	2	0	1
Tasa de lesiones por accidente in itinere	0,85	0	1,86	0	0,68

Tasas calculadas dividiendo el nº de lesiones por cada millón de horas trabajadas.

No disponemos de trabajadores que no sean nuestros empleados, pero cuyo trabajos o lugares de trabajo estén controlados por nuestra organización. Por tanto, no hay incidencias de muertes, lesiones o enfermedades profesionales asociadas a este perfil de trabajadores.

FAGOR ARRASATE tiene un **Comité de Seguridad y Salud Laboral** con la siguiente composición y funcionamiento:



El comité se reunirá como mínimo trimestralmente.

Las **funciones del Comité de Seguridad y Salud laboral** son las establecidas reglamentariamente e incluyen:

- Elaborar la propuesta del Plan de Gestión anual de Seguridad y Salud Laboral para su aprobación por el Consejo de Dirección y el Consejo Rector.
- Definir las medidas preventivas a adoptar para prevenir los riesgos laborales existentes.
- Proponer a la Dirección las inversiones necesarias para la prevención y reducción de los riesgos detectados
- Validar las instrucciones y especificaciones de los puestos de trabajo en materia de prevención de riesgos, así como la utilización de los medios de protección.
- Analizar los accidentes e incidentes de seguridad y salud.
- Validar los procedimientos preventivos y el plan de emergencia de seguridad.
- Realizar un seguimiento de las no conformidades del Sistema de Gestión en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

Nuestro **Comité de Seguridad y Salud** (que representan a todos los empleados) realiza anualmente un balance de situación de la gestión de la Seguridad y Salud en su ámbito de competencia y recogen las conclusiones en la propuesta de revisión del sistema que se presenta a la Dirección para su aprobación. La propuesta aprobada es la base para la definición de objetivos del ejercicio siguiente.

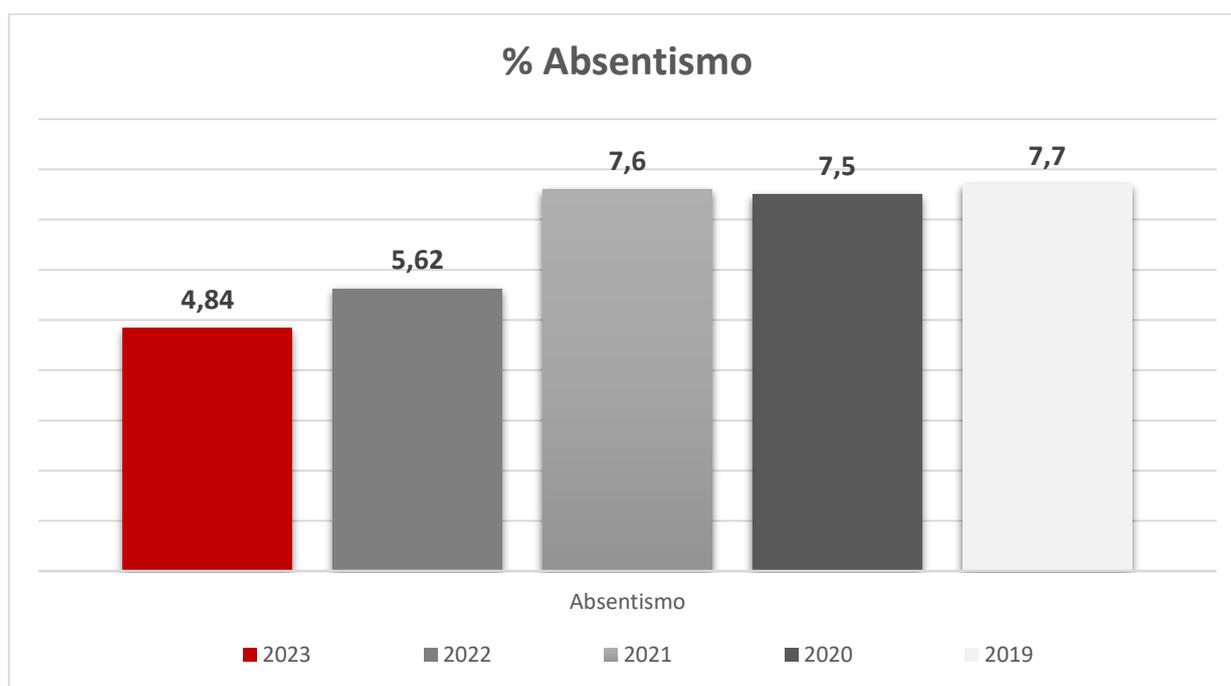
El ámbito de la Seguridad y la Salud laborales está muy reglamentado y se establecen formalmente mecanismos de consulta a través, tanto de la cadena de mando, como del rol de los delegados de Prevención como del funcionamiento del Consejo Social, para la recogida y comunicación de quejas y reclamaciones. Buscamos que haya un número suficiente de delegados de Prevención para que todos los ámbitos estén representados en sus respectivos Comités de Seguridad y Salud.

Tabla de filiales /nº representantes /plantilla	2023			2022			2021			2020			2019		
	Nº repres.	*Plan till a	% repres. /plan.	Nº repres.	*Plan till a	% repres. /plan.	Nº repres.	Plantilla	% repres. /plan.	Nº repres.	Plantilla	% repres. /plan.	Nº repres.	Plantilla	% repres. /plan.
Koniker	1	14	7,14%	0	17	0,00%	9	604	1,5%	10	699	1,4%	10	745	1,3%
FA S.Coop.	5	561	0,89%	5	545	0,92%									
FMMTK	1	79	1,27%	1	72	1,39%	1	78	1,3%	1	105	1,0%	1	118	0,9%
FADG	0	8	0,00%	0	8	0,00%	0	10	0	0	14	0,0%	0	13	0,0%
FAMex	1	25	4,00%	0	20	0,00%	0	16	0	0	15	0,0%	0	14	0,0%
FAUsa	1	10	10,00%	0	9	0,00%	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FA Group	9	697	1,29%	6	671	0,89%	10	708	1,4%	11	833	1,3%	11	890	1,2%

A partir de 2022, datos son a 31 de diciembre, el resto de los años es promedio.

A continuación, se presentan el número de horas no trabajadas como consecuencia de accidentes y enfermedades de todo tipo, (profesionales o no), o cualquier otra razón o circunstancia, por la totalidad de los empleados durante el ejercicio 2023. Calculamos la ratio de absentismo dividiendo el número de horas no trabajadas entre el número de horas trabajadas y expresándolo en porcentaje:

Absentismo	2023			2022			2021			2020			2019		
	miles hr. no trabaj.	miles hr. trabaj.	% abse.	miles hr. no trabaj.	miles hr. trabaj.	% abse.	miles hr. no trabaj.	miles hr. trabaj.	% abse.	miles hr. no trabaj.	miles hr. trabaj.	% abse.	miles hr. no trabaj.	miles hr. trabaj.	% abse.
España	48,9	932	5,24	49	880	5,58	60,7	901	6,7	63,0	1.022	6,1	73,9	1.227	6,0
China	4,3	158	2,74	9,5	134	7,14	15,5	132	11,8	27,8	174	16,0	37,6	203	18,5
Alemania	1,6	22,5	6,98	1,1	13,8	8,41	2,8	16	17,2	5,6	19	29,0	0	23	1,8
México	1,2	45	2,68	0,5	31,7	1,57	3,1	26	11,8	0,5	27	1,8%	0,5	28	1,8
USA	0,8	17	4,91	0,128	16,5	0,77	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	56,8	1.175	4,84	60,49	1076	5,62	82,2	1.075	7,6	91,4	1.222	7,5	112,0	1.458	7,7





4.84%

**Absentismo
2023**

7 SOMOS UNA EMPRESA COMPROMETIDA CON EL PLANETA

La crisis climática debe llevarnos 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. Creemos que, si somos parte del problema, también somos parte de la solución.

- ❖ *Trabajamos para reducir la huella de carbono*
- ❖ *Hacemos un uso más eficiente de los materiales que utilizamos en nuestros procesos productivos.*



FAGOR ARRASATE está comprometida con la preservación del medio ambiente para las generaciones futuras

7.1. Gestión ambiental

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

Como empresa con visión de futuro, FAGOR ARRASATE está comprometida con la preservación del medio ambiente para las generaciones futuras, tal y como recoge en su Misión, Visión y Valores del grupo y su Política de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud. FAGOR ARRASATE mantiene un sistema de gestión medioambiental integrado en su modelo de gestión que despliega en cada una de sus plantas productivas. En 2023 se ha realizado y superado la auditoría de mantenimiento del sistema. Todas las plantas están **certificadas según la norma ISO 14.001:2015** salvo la planta de Kunshan.

El grupo trabaja para frenar el calentamiento global y reducir sus impactos sobre el entorno, tales como la emisión de gases de efecto invernadero, mediante unos objetivos medioambientales. El comité de Medio Ambiente es el responsable de establecer los objetivos y coordinar las acciones en esta materia.

El eje de la gestión ambiental es la evaluación de los riesgos ambientales para identificar y priorizar áreas de actuación que mitiguen el impacto de estos. Es el órgano de gobierno el que analiza anualmente los riesgos y oportunidades en el ámbito ambiental.

Asimismo, anualmente se hace una revisión del sistema por la Dirección, analizando el enfoque de gestión ambiental en el **comité de medio ambiente** y recopilando todas las propuestas que permiten mejorarlo, clasificadas en riesgos u oportunidades. Esas propuestas son evaluadas por el responsable de los sistemas de gestión y como resultado se proponen actuaciones de mejora del enfoque para el ejercicio siguiente a un foro en el que estas propuestas son debatidas y acordadas con la Dirección.

La evaluación de la eficacia del enfoque de gestión ambiental es la habitual en los sistemas de gestión certificados como el nuestro. Disponemos de un panel de indicadores que monitorizan la situación de todos los aspectos ambientales identificados y nos permiten actuar ante las desviaciones que pudieran producirse.

Para tener una visión más real de su impacto ambiental, en 2023 se ha seguido trabajando en el cálculo de su **huella ambiental**, y para eso se utiliza el software desarrollado para el cálculo de la huella de carbono (**alcance 1,2 y 3**). A su vez, se ha calculado la de **huella de producto** de una **Prensa Transfer y su ACV**.

2023

CÁLCULO DE LA HUELLA DE CARBONO DE UNA PRENSA TRANSFER

Gracias a este análisis podemos:

- ✓ Determinar el impacto ambiental en la categoría de calentamiento global de este producto, concretamente su Huella de Carbono.
- ✓ Adoptar un enfoque de ciclo de vida de su producto, en este caso, con alcance de la cuna a la tumba.
- ✓ Proporcionar una mejor comprensión de la huella de carbono de modo que se puedan identificar posibles oportunidades para la reducción de emisiones de Gases de Efecto Invernadero.
- ✓ Mejorar la credibilidad, la coherencia y la transparencia de la cuantificación y presentación de **resultados de la huella de carbono de producto**, mediante metodologías de cálculo verificables por una tercera parte.

Distribución de huella de carbono del producto por etapas de su ciclo de vida (tn CO₂)

Suministro materias primas	Transporte materias primas	Producción	Distribución	Uso del producto	Fin de vida	Total
1 323.46	25.63	16.41	86.68	15 150.26	6.89	16 609.33
7.97%	0.15%	0.10%	0.52%	91.22%	0.04%	100%

Por otro lado, se están desarrollando proyectos cuyo objetivo es aplicar las mejores técnicas disponibles para atenuar el impacto ambiental, entre las que se pueden destacar:

- Reducción de la masa de piezas móviles. En las automatizaciones que se han fabricado se ha reducido el peso móvil de las piezas para mejorar la eficiencia de las automatizaciones. Estas automatizaciones se pueden ver en Ekimenberri.

- Gestión de la Energía basada en software. Se ha seguido aplicando sistemas de gestión de energía en prensas servo. Además, se ha desarrollado un sistema de almacenamiento de energía por medio de ultracapacidades.
- Recuperación de energía. Se dispone de un cojín electromecánico que recupera energía, pero en 2023 no hemos tenido opción de aplicarlo en el mercado
- Optimización de sistemas hidráulicos y neumáticos. Se dispone de un desarrollo que disminuye el consumo energético de las prensas hidráulicas al 50%. En 2023 no hemos tenido opciones de aplicarlo en el mercado ya que no hemos fabricado este tipo de máquinas en 2023
- Suministro eficiente o reducción de lubricante de refrigeración y aceites
- Otras medidas de ecodiseño: minimizar tiempo no productivo, gestión inteligente de los accionamientos, gestión del stand-by, monitoreo de la energía consumida (se está monitorizando los consumos energéticos de nuestras máquinas y enviando los informes a nuestros clientes).
- Proyecto realizado para la instalación de placas fotovoltaicas en las plantas de Markina y San Andrés.
- Proyecto de cargadores eléctricos para coches.

2023

- Trabajar en la definición de los **planes de movilidad** coordinados con el Grupo FAGOR.
- Continuar con un único **Comité de Medioambiente** en FAGOR ARRASATE y no por plantas.
- Actualizar la **política de gestión** adecuándola al nuevo escenario para el periodo estratégico que abordamos ahora.
- Uso de un **software** para el cálculo de la **huella de carbono organizacional** (alcance 1,2 y 3) de FA Group.
- Cálculo de **huella de producto** de un segundo producto (Línea de estampación en caliente).
- Estudio y Planificación instalación de **Placas fotovoltaicas**
- Estudio y Planificación de la instalación de **punto de carga de coches eléctricos**
- Formación en **NET 0** para ir definiendo estrategias de descarbonización.

Las inversiones medioambientales de 2023 han aumentado considerablemente.



Aumento del **160%** respecto al 2022

Evolución por años	2023	2022	2021	2020	2019
Inversiones en MA (€)	303.395	116.863	8.500	8.522	193.276
Gastos en MA (€)	51.582	54.707	65.287	61.077	64.623
Presupuesto total en MA (€) *	354.977	171.570	73.787	69.599	257.899

* Las inversiones y gastos de I+D asociados al desarrollo de tecnologías limpias para ser integradas en nuestros productos no se contemplan en los datos antes citados.

Año 2023 por filiales	FA	FMMTK	FADG	FAMex	FAUSA	total
Inversiones en MA (€)	303.395 €	809 €	- €	- €	- €	304.204 €
Gastos en MA (€)	51.582 €	3.647 €	- €	956 €	- €	56.185 €
Presupuesto total en MA (€) *	354.977 €	4.456	- €	956 €	- €	360.389 €

FAGOR ARRASATE tiene contratado un seguro que cubre suficientemente los riesgos ambientales.

En 2023, FAGOR ARRASATE como los últimos años, ha participado en un análisis de indicadores de sostenibilidad medioambiental, comparando su desempeño con 42 cooperativas del área industrial del Grupo MONDRAGON. De este se concluye que, a paridad de volumen de ventas, los indicadores de FAGOR ARRASATE de consumo de energía, consumo de agua, generación de residuos, etc. Son mucho menores en intensidad que la media del sector, poniendo de manifiesto nuestra elevada eficiencia medioambiental.

7.2 Economía circular y gestión de residuos

En FAGOR ARRASATE incorporamos medidas de gestión dentro de nuestros procesos, para reducir el impacto ambiental que genera nuestra actividad.

Para ello, trabajamos activamente en la prevención y gestión de residuos, a través de medidas de reducción del consumo de materiales, reciclaje, reutilización y otras formas de recuperación y eliminación de desechos.



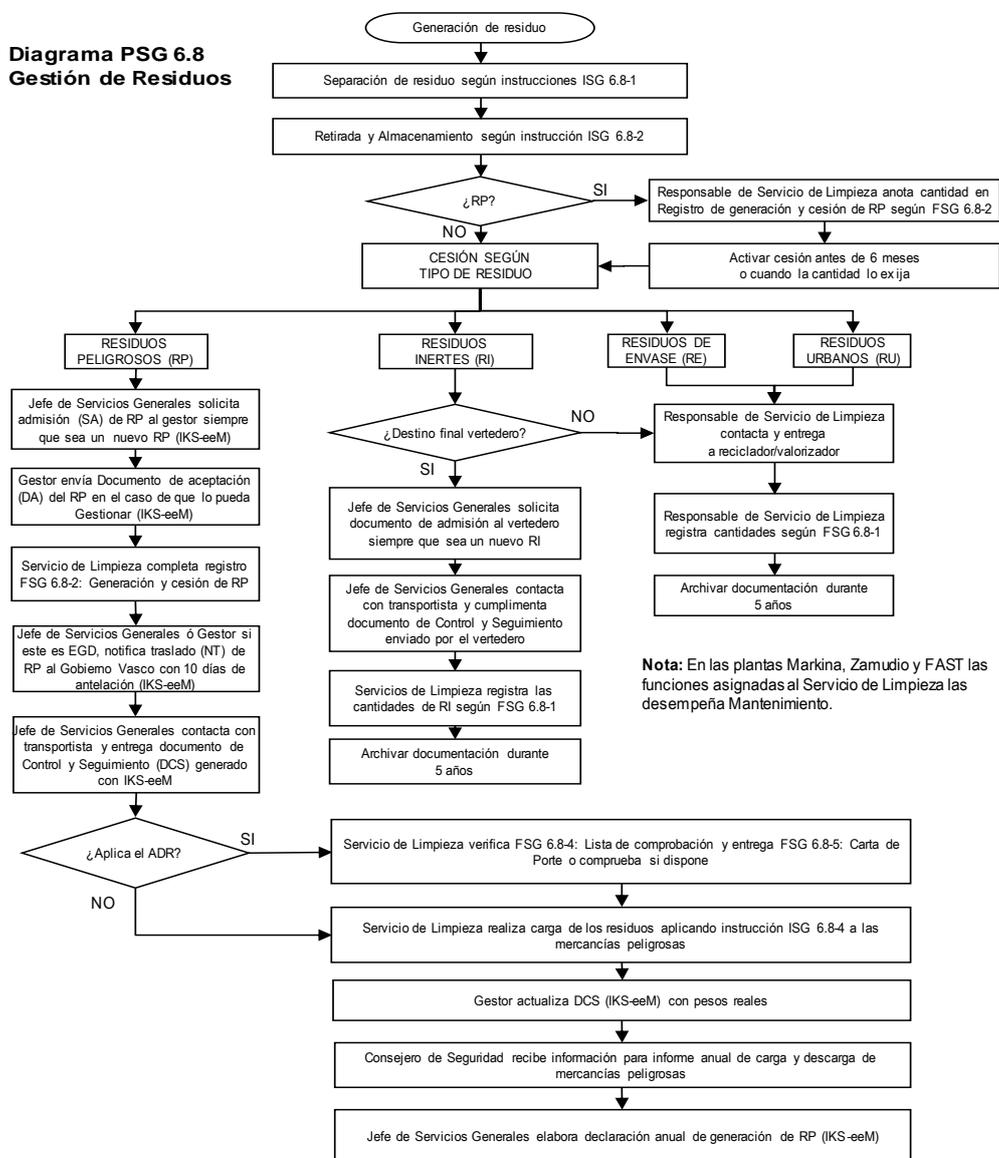
7.2.1 Gestión sostenible de los residuos

(306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5)

Todos los residuos peligrosos y no peligrosos se entregan a gestores debidamente autorizados para hacerse cargo de los mismos con el fin de darles el mejor de los tratamientos posibles (**reutilización, valoración, reciclado o inertización, según corresponda**).

FAGOR ARRASATE tiene un procedimiento de aplicación a todos los residuos que se producen en las plantas de Euskadi. Tiene como objetivo definir una sistemática para la identificación, codificación, envasado, etiquetado, almacenado y posterior cesión de los residuos generados cumpliendo con los requisitos legales vigentes.

Se detalla a continuación:

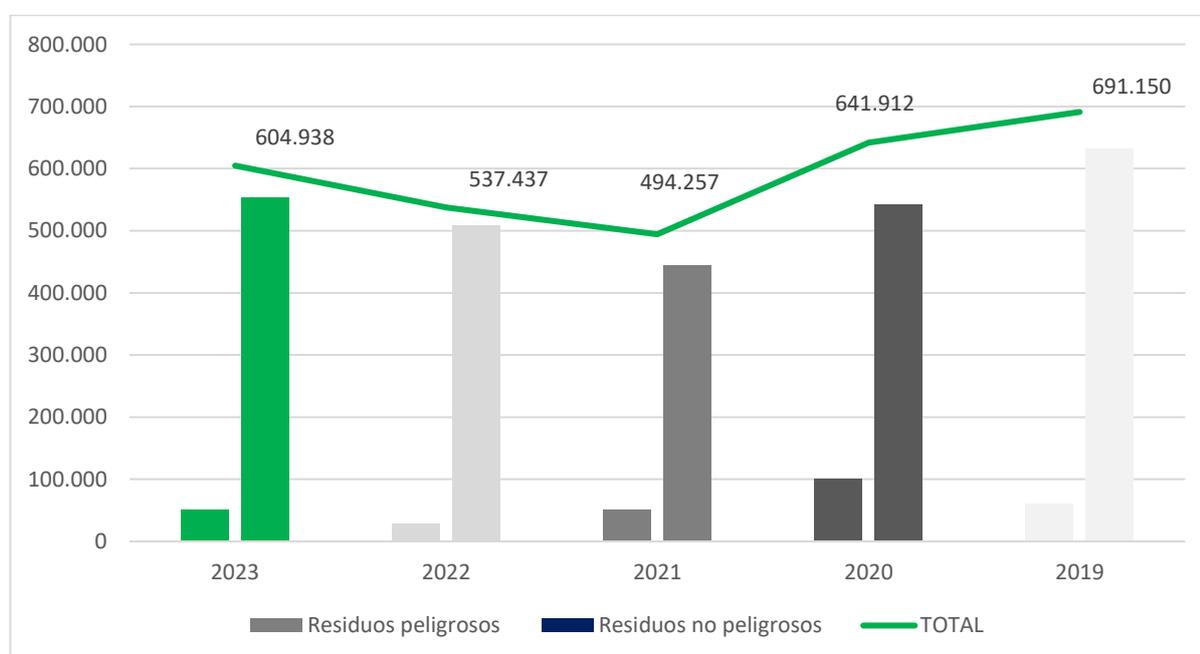


Principales residuos peligrosos	Principales residuos no peligrosos
Taladrina usada: asociada al proceso de mecanizado de estructuras	Viruta y chatarra, provenientes principalmente del proceso de mecanizado de estructuras
Aceite usado: derivado del proceso de montaje de máquinas. El aceite se usa durante la fase de pruebas de las máquinas antes de su envío al cliente. Cuando las analíticas determinan que el aceite no es adecuado para su uso, se realiza su cesión a un gestor de residuos autorizado	Madera, principalmente residuos de envase y palets
Residuo líquido de pintura: derivado del proceso de pintado y acabado final de nuestras máquinas	

Monitorizamos la evolución de la generación de residuos para tomar las acciones correctoras que pudieran ser necesarias.

A continuación, se presenta el peso total (en Kg) de los residuos peligrosos y no peligrosos generados en 2023 desglosados en función de su composición y de su tratamiento:

Residuos generados por tipo (unidades en kilogramos)	2023	2022	2021	2020	2019
Residuos peligrosos	51.394	28.711	50.357	99.764	59.708
Residuos no peligrosos	553.365	508.726	443.900	542.148	631.442
Total	604.938	537.437	494.257	641.912	691.150



Residuos generados 2023 por tipo y filiales (unidades en kilogramos)	FA	FMMTK	FADG	FAMEX	FAUSA	TOTAL
Residuos peligrosos	42.140	9.254	0	0	0	51.394
Residuos no peligrosos	512.225	33.705	0	6.364	1.250	553.544
Total	554.365	42.959	0	6.364	1.250	604.938

RESIDUOS NO DESTINADOS A ELIMINACIÓN

Residuos NO destinados a eliminación desglosados en función de la composición (unidades en kilogramos)	2023	2022	2021	2020	2019
Residuos peligrosos*	40.600	21.575	37.705	87.464	54.420
Residuos de envase**	102.660	89.460	53.780	101.240	132.613
Residuos no peligrosos metálicos***	352.545	364.766	361.830	390.888	428.683
Otros residuos no peligrosos****	3.250	5.000	4.750	16.220	3.290
Total	509.055	480.801	458.065	595.812	619.006

* Todos los residuos peligrosos generados en planta

** Cartón, papel, madera

*** Chatarras, virutas, bronce, cobre

**** Rechazo

Residuos NO destinados a eliminación en función de las operaciones de valorización (unidades en kilogramos)	2023	2022	2021	2020	2019
RESIDUOS PELIGROSOS	40.600	21.575	37.705	87.464	564.586
Reciclaje	2.580	1.510	1.232	2.270	5.982
Recuperación o regeneración de disolventes	0	0	100	300	700
Recuperación	0	0	0	152	315
Reciclado	5.360	660	4.798	9.322	12.083
Valorización	32.660	19.405	31.575	75.420	35.340
Almacenamiento en el sitio y otras operaciones	0	0	0	0	0
RESIDUOS NO PELIGROSOS	468.455	459.226	420.360	508.348	564.586
Reutilización	1.000	0	0	0	0
Reciclaje	466.455	456.726	418.360	507.348	564.586
Recuperación o regeneración de disolventes	0	0	0	0	0
Inertizar	0	0	0	0	0
Recuperación	0	0	0	0	0
Reciclado	0	0	0	0	0
Valorización	0	0	0	0	0
Almacenamiento en el sitio	1.000	2.500	2.000	1.000	0
Otros	0	0	0	0	0
TOTAL	509.055	480.801	458.065	595.812	619.006

Total de los residuos peligrosos y no peligrosos NO destinados a eliminación por cada operación de valorización incluida en la tabla anterior (unidades en kilogramos)	2023	2022	2021	2020	2019
Reciclaje	469.035	458.236	419.592	509.618	570.568
Recuperación o regeneración de disolventes	0	0	100	300	700
Recuperación	0	0	0	152	315
Reciclado	5.360	660	4.798	9.322	12.083
Valorización	32.660	19.405	31.575	75.420	35.340
Almacenamiento en el sitio	1.000	2.500	2.000	1.000	0
Otros (sin especificar)	0	0	0	0	0
TOTAL	508.055	480.801	458.065	595.812	619.006

RESIDUOS DESTINADOS A ELIMINACIÓN

Residuos destinados a eliminación desglosados en función de la composición (unidades en kilogramos)	2023	2022	2021	2020	2019
Residuos peligrosos*	10.794	7.136	12.652	12.300	5.288
Residuos de envase**	0	0	0	0	0
Residuos no peligrosos metálicos***	0	0	0	0	0
Otros residuos no peligrosos****	66.684	49.50	23.540	50.020	66.856
TOTAL	77.478	56.636	36.192	62.320	72.144

* Todos los residuos peligrosos generados en planta

** Cartón, papel, madera

*** Chatarras, virutas, bronce, cobre

**** Rechazo

Residuos destinados a eliminación desglosados en función de la composición (unidades en kilogramos)	FA	FMMTK	FADG	FAMEX	FAUSA	TOTAL
Residuos peligrosos	1.540	9.254	0	0	0	10.794
Residuos no peligrosos	47.020	31.705	0	6.364	0	85.089
TOTAL	48.560	40.959	0	6.364	0	95.883

Residuos destinados a eliminación en función de las operaciones de valorización (unidades en kilogramos)	2023	2022	2021	2020	2019
RESIDUOS PELIGROSOS	10.794	7.136	12.652	12.300	5.288
Incineración (con o sin recuperación energética)	0	0	0	0	0
Traslado a un vertedero	9.254	3.656	9.329	8.340	0
Otras operaciones de eliminación (inertizar)	1.540	3.480	3.323	3.960	5.288
RESIDUOS NO PELIGROSOS	84.089	49.500	23.540	50.020	66.856
Incineración (con recuperación energética)	0	0	0	0	0
Incineración (sin recuperación energética)	0	0	0	0	0
Traslado a un vertedero	66.684	49.500	23.540	50.020	66.856
Otras operaciones de eliminación	18.405	0	0	0	0
TOTAL	95.883	56.636	36.192	62.320	72.144

Total de los residuos peligrosos y no peligrosos destinados a eliminación por cada operación de valorización incluida en la tabla anterior	2023	2022	2021	2020	2019
Traslado a un vertedero	75.938	53.156	32.869	58.360	66.856
Otras operaciones de eliminación (inertizar)	19.945	3.480	3.323	3.960	5.288
TOTAL	95.883	56.636	36.192	62.320	72.144

7.2.2 Uso sostenible de los materiales

(301-1)

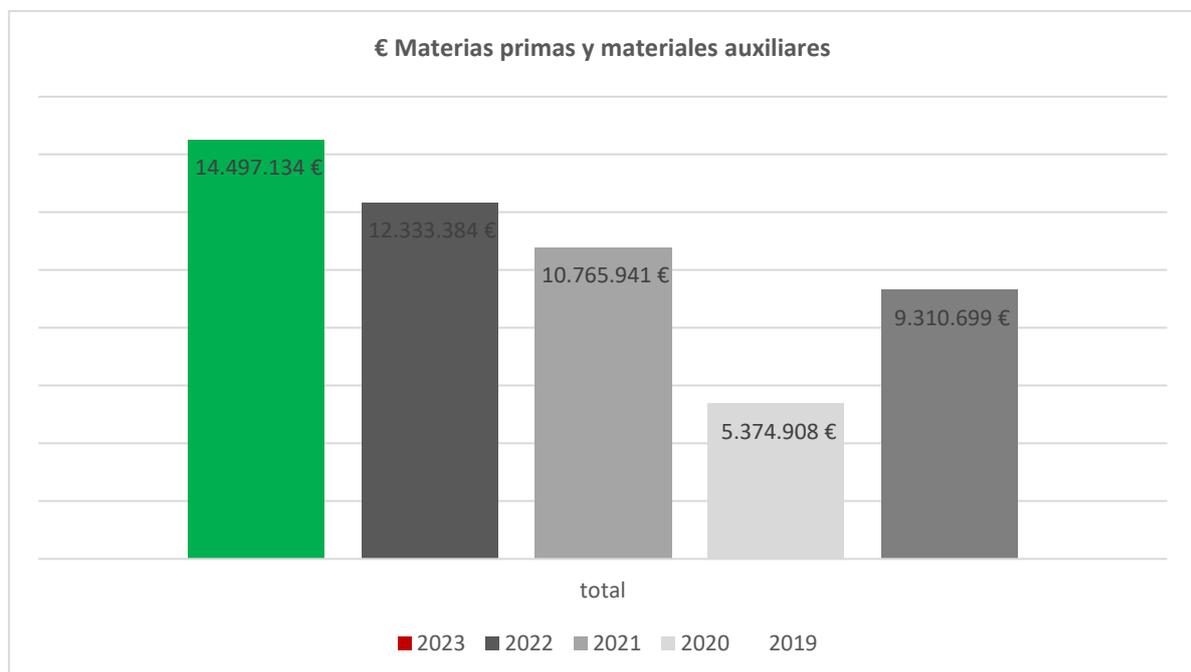


El enfoque de gestión de las materias primas y materiales para mejorar la eficiencia de su uso está orientado al consumo de acero y a los materiales de fundición de hierro, materiales que suponen una parte importante de las máquinas que diseñamos y fabricamos. El consumo de materiales resultante refleja el punto de equilibrio entre las solicitudes técnicas a las que están sometidas las distintas partes de las máquinas (cuando más material más bajas son las cargas que deben soportar por unidad de volumen y por tanto mayor su durabilidad) y la búsqueda de la eficiencia económica (cuando más material, mayor es el coste de la pieza). Hay que indicar que, por su naturaleza, el acero y la fundición son reciclados continuamente, y, por tanto, en el consumo de nuestros materiales hay un elevado porcentaje de material reciclado (aunque todavía no lo podemos calcular con precisión debido a que no disponemos de la trazabilidad necesaria hasta la composición de origen -reciclado/no reciclado- de las materias primas de nuestras máquinas) e igualmente, las máquinas que fabricamos tienen un porcentaje de reciclabilidad elevado debido a esa misma naturaleza de sus componentes principales.

Consumo de materias primas y materiales auxiliares en peso

Unidades en Kg	Familia de compra	2023*	2022*	2021*	2020	2019
Materias primas	06 Aceros	14.151.331	11.997.680	10.483.987	5.150.354	8.875.061
	07 Oxicorte					
	11 Fundición de hierro					
	16 Fundición de bronce					
	21 Materiales					
Materiales auxiliares	Aceites y grasas	54.830	32.463	24.033	48.019	35.632
	Taladrina					
	Desengrasantes					
	Disolventes					
	Pinturas					
	Antioxidante					
Materiales de envasado	Plástico	290.973	303.242	257.922	200.521	400.006
	Madera y palets					
	Papel y cartón					
TOTAL		14.497.134	12.333.384	10.765.941	5.374.908	9.310.699

*Desde 2021 se incluyen las cantidades correspondientes a FMMTK.



7.2.3 Uso sostenible de los recursos: agua y energía

El consumo de agua y el consumo de energía son aspectos contemplados en nuestra evaluación continua de impactos ambientales.

Agua

(303-1, 303-3, 303-4, 303-5)



El consumo de agua en una única ocasión ha sido evaluado como aspecto ambiental significativo, derivado de picos de consumo por su uso en la refrigeración de las máquinas que están en fase de prueba en nuestros talleres de montaje. Como medida de mejora adoptada en los últimos años para reducir el consumo de agua, se han sustituido los circuitos abiertos de refrigeración con agua de red, por máquinas refrigeradoras (chiller), que eliminan la necesidad del agua y, por tanto, su consumo y su consecuente vertido.

Extracción de agua por fuente en m³	2023	2022	2021	2020	2019
Aguas superficiales	0	0	0	0	0
Aguas subterráneas	0	0	0	15	7
Agua de lluvia recogida y almacenada directamente por la organización	0	0	0	0	0
Aguas residuales de otra organización	0	0	0	0	0
Suministros municipales de agua u otros servicios hídricos públicos o privados	6.556	6.204	5.110	7.371	8.862
TOTAL extracción de agua por fuente	6.556	6.204	5.110	7.371	8.862

En el estudio ambiental comparativo realizado en 2022* en comparación con otras 42 empresas de la división industrial de la corporación MONDRAGON, **a paridad de ventas nuestro consumo de agua es 19 veces inferior a la media** de las empresas participantes en el estudio.

*pendiente de recibir los datos del 2023

Extracción de agua por fuente	m3/100K€
Media cooperativas sector industrial	28,3
Media Fagor Arrasate	1,5

La gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua se realiza a través de colectores de recogida de aguas residuales existentes. Además, se realizan los seguimientos establecidos por las autoridades competentes en la materia respecto del control de la calidad de los vertidos.

Energía

(3-3, 302-1, 302-4, 302-5)



El consumo energético de la organización es muy bajo (en relación a otras industrias de proceso). El dato comparativo obtenido en 2022* con otras 42 empresas de la división industrial de la Corporación MONDRAGON, **en paridad de facturación, revela que nuestro consumo eléctrico es 18 veces inferior al de la media de dichas empresas**. Desde 2017, se incorpora a los objetivos de mejora anuales respecto al consumo eléctrico en todas las plantas de FAGOR ARRASATE, con el objetivo de impulsar medidas de eficiencia energética alineadas con la meta de minimizar las emisiones de gases de efecto invernadero.

*pendiente de recibir los datos del 2023.

Disponemos de dos fuentes de energía principales: el gas natural y la energía eléctrica. El resto, como por ejemplo el gasoil, son poco significativos.

Consumo energético	MWh/100K€
Media cooperativas sector industrial	31,9
Media Fagor Arrasate	1,8

El **gas natural** se emplea mayoritariamente en la calefacción de las naves industriales a través de tubos y pantallas radiantes; y marginalmente en la generación de agua caliente sanitaria. Por tanto, presenta un consumo estacional muy marcado. Es de carácter no renovable y hasta el momento no hemos encontrados alternativas de origen renovable.

El **consumo eléctrico** presenta los siguientes usos principales:

- iluminación de naves industriales y oficinas;
- alimentación de nuestras instalaciones productivas (mandrinadoras y grúas);
- alimentación durante las pruebas de las máquinas que fabricamos;
- consumo en instalaciones generales (compresores, climatización...).

Debido al reducido impacto ambiental del consumo energético de nuestras plantas, no disponemos de un sistema de gestión de la energía certificado externamente. No obstante, desde 2017 y para hacernos cargo

de la creciente sensibilización social respecto al consumo y la generación de energía, se ha integrado **la mejora del consumo energético como un objetivo estratégico**, del cual se realiza seguimiento en todos el comité de medioambiente establecido.

Desde 2020

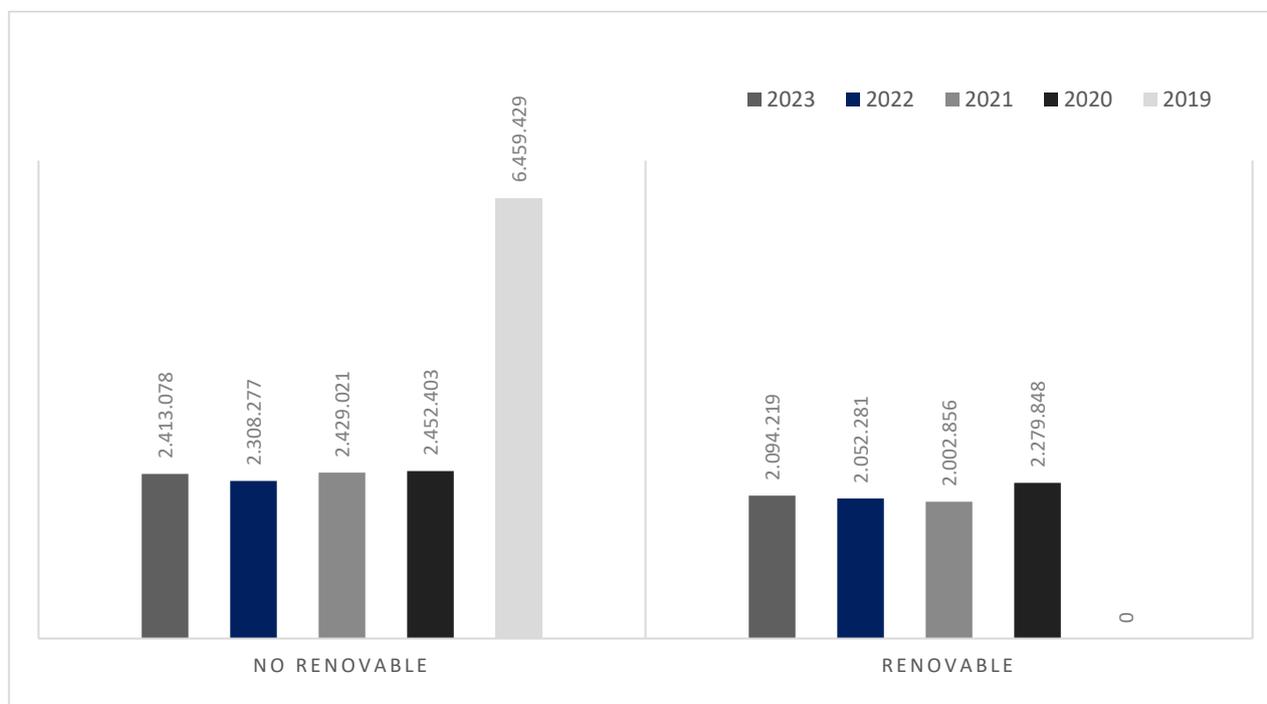
Todo el consumo eléctrico de la matriz es de origen renovable (con GDO)



Las medidas adoptadas en relación con la gestión de la energía son:

- **Mejora de la eficiencia energética** a través de un uso racional de la energía: estableciendo **programadores temporales** a los consumos asociados a la calefacción y el alumbrado; y tomando medidas de gestión y mantenimiento de equipos (instalaciones de aire comprimido, etc.) para minimizar consumos de energía prescindibles.
- **Mejora de la eficiencia energética** a través de equipos de mayor eficiencia, principalmente centrados en el **cambio a iluminación led de oficinas y pabellones**; así como por la sustitución de equipos de climatización menos eficientes.
- Contratación de **energía eléctrica de origen renovable**.
- Analizar la posibilidad de invertir en **autogeneración y autoconsumo de energía eléctrica de origen fotovoltaico**, para ayudar en la descarbonización de nuestra actividad. Se realizará su instalación en 2024.

Consumo energético dentro (en KWh)	2023	2022	2021	2020	2019
NO RENOVABLE	2.413.078	2.308.277	2.429.021	2.452.403	6.459.429
<i>Gasoil (lit.)</i>	8.114	6.609	8.365	7.157	2.112
Gasoil	85.197	69.395	87.833	75.149	22.176
Electricidad no renovable	401.226	383.077	311.528	315.568	3.132.532
Gas natural	1.926.655	1.855.806	2.029.660	2.061.686	3.304.721
Otros (especificar)	0	0	0	0	0
RENOVABLE	2.094.219	2.052.281	2.002.856	2.279.848	0
Combustible renovable consumido	0	0	0	0	0
Electricidad renovable	2.094.219	2.052.281	2.002.856	2.279.848	0
Otros (especificar)	0	0	0	0	0
Consumo energético TOTAL (KWh)	4.507.297	4.364.803	4.431.877	4.732.251	6.459.429



7.3 Emisiones: cambio climático y contaminación

(3-3, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5)

Respecto de la contaminación atmosférica, hay que indicar que **no emitimos emisiones atmosféricas por conducto**, reduciéndose estas a las emisiones fugaces que nuestras instalaciones de captación no hayan conseguido retener. En los últimos años hemos ido eliminando procesos contaminantes a través de las siguientes medidas:

- Eliminar instalaciones de granallado;
- Eliminar las emisiones por conducto de los procesos de mecanizado sustituyéndolas por equipos de filtrado que devuelven el aire filtrado al interior de las naves;
- Eliminar las emisiones del proceso de pintura de las máquinas utilizando cabinas aspiradoras con filtración de carbono activo para la retención de COVs, así como sustituyendo las pinturas con base disolvente por pinturas en base agua.

Las mediciones de ruido externo realizadas muestran que el volumen de ruido medido proviene más del ruido del entorno, principalmente tráfico rodado, que de las emisiones de ruido de nuestra actividad al entorno.

La decisión adoptada de consumir energía eléctrica proveniente de fuentes renovables (GdO) el año 2020 ha provocado, un descenso drástico de la huella de carbono (alcance 2) de los años posteriores. A ello, cabría añadir el efecto de las inversiones realizadas en iluminación eficiente.

AVANCES EN EL CÁLCULO DE LA HUELLA AMBIENTAL

FAGOR ARRASATE considera que conocer con exactitud su huella ambiental es indispensable para poder evaluar los aspectos ambientales de su actividad, identificar las oportunidades de reducción de los impactos negativos y tomar decisiones ambientales relacionadas con su competitividad.

El proceso de cálculo de la huella ambiental se inició en 2018 con la medición de la huella organizacional (Alcance 1 y 2) de las plantas de FAGOR ARRASATE S.Coop. En 2019 medimos huella añadiendo a la planta de productiva de China (FMMTK). Y en los años posteriores se fue añadiendo las demás filiales (FADG, FAMEX, FAUSA).

Durante 2022, FAGOR ARRASATE trabajó en el diseño de una **herramienta informática corporativa** para coordinar la recopilación de datos de uso de recursos que permitirá mejorar el cálculo directo de la huella en todas las plantas productivas y filiales (alcance 1,2 y 3).

Durante el año 2023 se aplicó el uso de dicha herramienta informática para el **cálculo de la huella de carbono del año 2022 y 2023** en todas las plantas productivas y filiales (**alcance 1,2 y 3**).

A continuación, se muestran las emisiones GEI de alcance 1 y 2 del Grupo FAGOR ARRASATE entre 2019 y en 2021, y las emisiones GEI de alcance 1,2 y 3 de los años 2022 y 2023:

Unidades en tCO ₂ eq	2023	2022	2021	2020	2019
Emissiones de GEI (gases efecto invernadero)	Total	Total	Total	Total	Total
ALCANCE 1	440	423	401	404	651
Gasoil	32	27	21	18	5
Gas natural	399	376	369	375	601
Refrigerante	9	19	11	11	44
Flota comercial	0	0	0	0	0
Emissiones de proceso	0	0	0	0	0
ALCANCE 2	224	233	187	189	971
Electricidad	224	233	183	187	971
Calor	0	0,00	3	2	0
ALCANCE 3	428.406	541.454	---	---	---
Aguas Arriba	103.833	124.549	---	---	---
Aguas Abajo	324.573	416.905	---	---	---
Total tCO₂eq	429.059	542.110	588	593	1.621

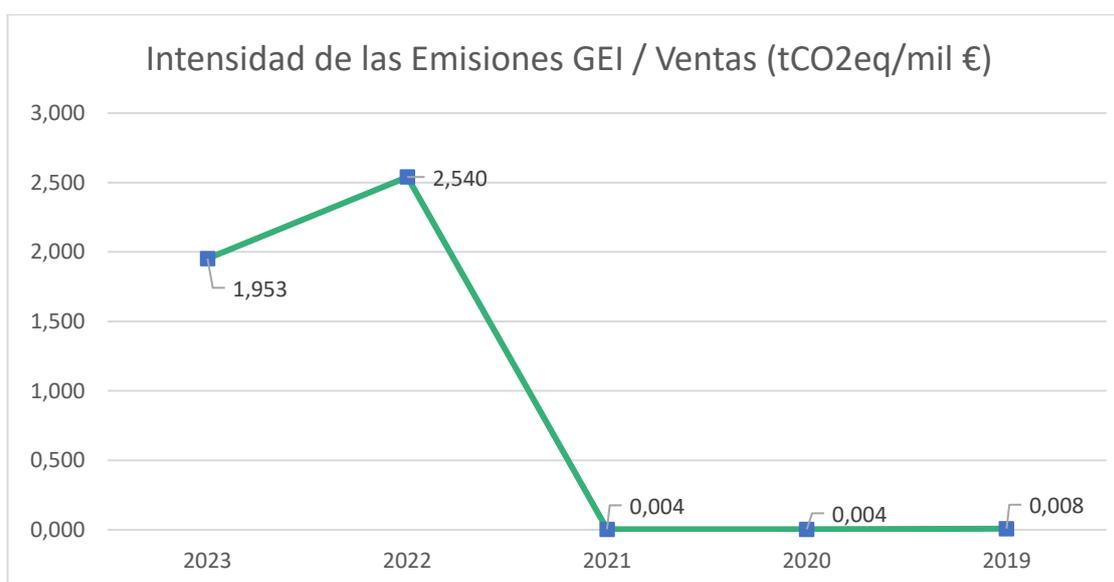


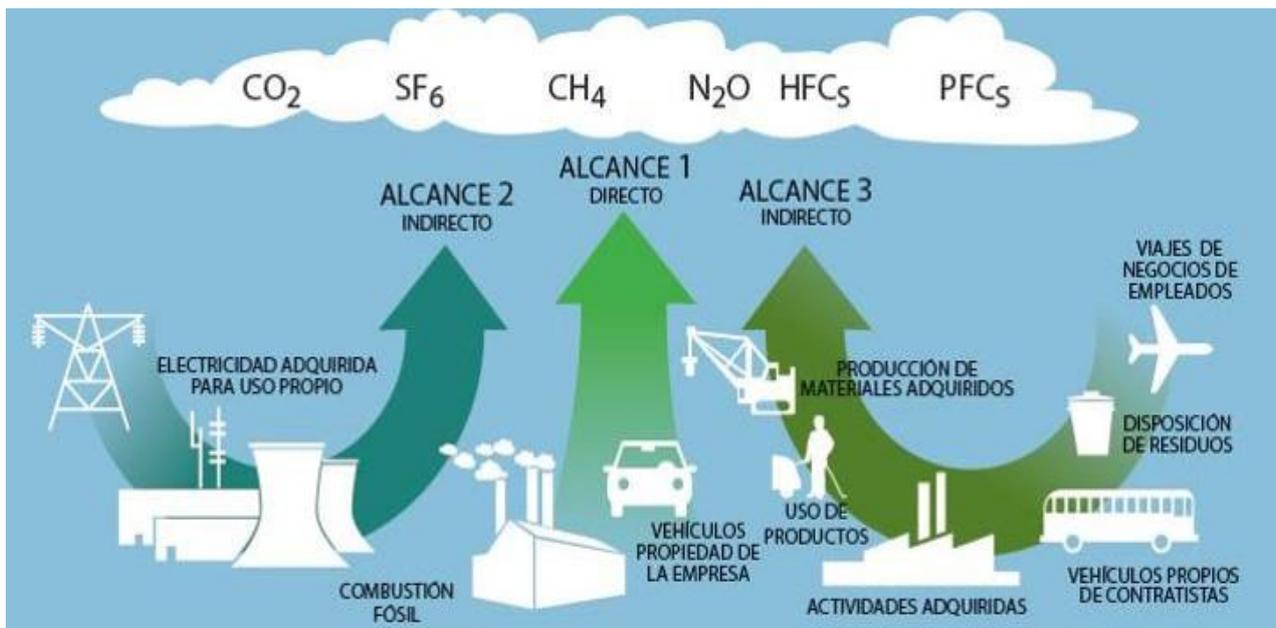
2023

REDUCCIÓN DE LA HUELLA DE CARBONO UN 21%: porque durante el año 2023 las máquinas terminadas y puesta a disposición del cliente han sido inferior al año 2022 y en nuestro caso nuestra mayor huella de carbono se encuentra en el uso y fin de vida de nuestros productos (alcance 3 aguas abajo).

Unidades en tCO2eq	2023						2022					
	FA	FMMTK	FADG	FAMex	FAUSA	Total	FA	FMMTK	FADG	FAMex	FAUSA	Total
Emisiones de GEI (gases efecto invernadero)												
ALCANCE 1	422	17	0	0	1	440	408	11	0	0	1	411
Gasoil	14	17	0	0	0	32	16	11	0	0	0	18
Gas natural	399	0	0	0	1	399	375	0	0	0	1,11	376
Refrigerante	9	0	0	0	0	9	17	0	0	0	0	17
Flota comercial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Emisiones de proceso	0	0	0	0	0	224	0	0	0	0	0	0
ALCANCE 2	0	187	10	11	16	224	0	226	0	7	0	233
Electricidad	0	187	10	11	16	224	0	226	0	7	0	233
Calor	0	187	10	11	16	224	0	0	0	0	0	0
ALCANCE 3	349.515	78.890	0	0	0	428.406	431.198	110.256	0	0	0	541.454
Aguas arriba	67.305	36.528	0	0	0	103.833	104.859	19.690				124.549
Aguas abajo	282.210	42.363	0	0	0	324.573	326.338	90.567				416.905
Total tCO2eq	349.937	79.095	10	11	16	429.070	431.606	110.496	0	7	1	542.110

Unidades en tCO2eq	2023	2022	2021	2020	2019
Emisiones de GEI (gases efecto invernadero)	Total	Total	Total	Total	Total
ALCANCE 1	440	423	401	404	651
ALCANCE 2	224	233	187	189	971
ALCANCE 3	428.406	541.454	---	---	---
Total tCO2eq	429.059	542.110	588	593	1.621
Ventas (miles de €)	219.706	213.127	133.902	140.725	209.836
Intensidad de las Emisiones GEI / Ventas (tCO2eq/mil €)	1,953	2,54	0,004	0,004	0,008





Unidades en %	Variación 2023/2022					
	FA	FMMTK	FADG	FAMex	FA USA	TOTAL
Emisiones de GEI (gases efecto invernadero)						
ALCANCE 1	103%	129%	0%	0	68%	104%
ALCANCE 2	0%	83%	0%	153%	0%	96%
ALCANCE 3	81%	72%	0%	0%	0%	79%
Total tCO2eq	81%	72%	0%	153%	1480%	79%

2023

Participación en talleres organizados por Mondragón para el acompañamiento a las cooperativas en la definición de la ESTRATEGIA NET 0 .

El compromiso de MONDRAGON es:

EL COMPROMISO CLIMÁTICO DE MONDRAGON

MONDRAGON quiere promover entre las cooperativas un **programa de capacitación y de acompañamiento** para que éstas puedan dar respuesta a los crecientes requerimientos de sus clientes para el establecimiento de unos objetivos basados en ciencia y comiencen a **avanzar en la transición hacia escenarios de operación Net Zero** alineados con el Acuerdo de París y los objetivos establecidos a nivel de la Unión Europea: **reducción significativa de las emisiones absolutas en la próxima década y neutralidad climática hacia 2050.**

“

La urgencia del cambio climático y el nuevo contexto regulatorio está impulsando a las cooperativas a sumarse a los compromisos del Acuerdo de París y alcanzar un objetivo Net Zero



La Política Climática de MONDRAGON es la siguiente:

3. Política Climática MONDRAGON

2023

Medición. Cooperativas cuentan con herramientas y miden su Huella de Carbono (incluido alcance 3)
Objetivos en ventas (80%) y en número de cooperativas (50%)

2025

Reducción. Cooperativas cuentan con una Hoja de Ruta de reducción de su Huella de Carbono
Objetivos en ventas (80%) y en número de cooperativas (50%)

2027

Reducción. Alcance 2 reducido a cero (100% del consumo renovable, compra o generación)

2030

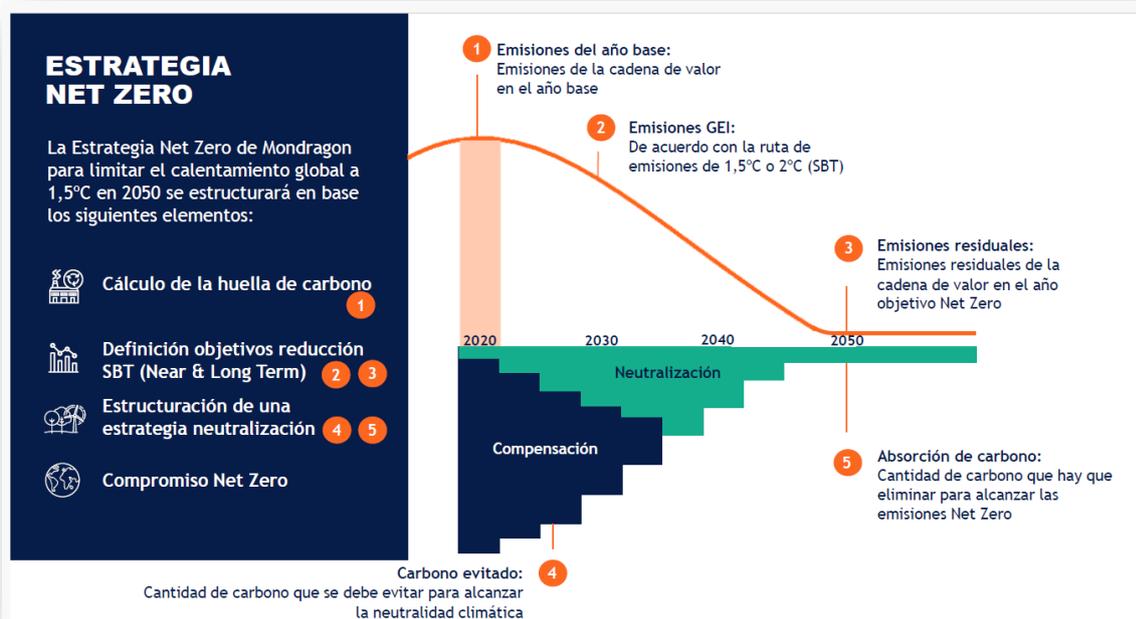
Neutralidad. En alcance 1 y 2, *Neutral facilities* (neutralidad con proyectos de Compensación)
 Reducción. 25% de reducción de emisiones en alcance 3

2050

100% Net Zero. Neutralizando las emisiones residuales mediante proyectos propios y colaborativos.



Para ello la Estrategia NET 0 que vamos a seguir será la siguiente:



En Fagor Arrasate hemos profundizado en nuestra Estrategia de Sostenibilidad con un enfoque integral y a largo plazo para equilibrar y alinear nuestras actividades comerciales con los objetivos de sostenibilidad social, económica y medioambiental.

Fagor Arrasate está alineada con lo marcado desde MONDRAGÓN y por ello nos hemos marcado los siguientes **Objetivos NET 0**



NUESTRO COMPROMISO: REDUCIR LAS EMISIONES UN 42% PARA EL 2030

Ponemos en marcha medidas para reforzar la sostenibilidad y reducir nuestro impacto medioambiental

Alcance 1 + 2

SBTi (Science Based Targets – Objetivos Basados en la Ciencia)	
Año Base	2.022
Emisiones Año Base	656
Año Objetivo	2.030
Emisiones Año Objetivo	392,00
Reducción	-42,0%

Alcance 3:

SBTi (Science Based Targets – Objetivos Basados en la Ciencia)	
Año Base	2.022
Emisiones Año Base	541.434
Año Objetivo	2.032
Emisiones Año Objetivo	406.075,20
Reducción	-25,0%

A lo largo del año 2024 se definirán las estrategias a seguir para lograr estos objetivos. Algunas de las posibles estrategias / acciones:

- ❖ **Temporizadores / sectorizaciones para mejorar eficiencia energética**
- ❖ **Sustitución de Gas por otras tecnologías**
- ❖ **Electricidad con GDO (Garantía de Origen) en todas nuestras plantas / Placas fotovoltaicas**
- ❖ **Trabajar con los proveedores para reducir HC de los materiales comprado**
- ❖ **Mejorar la eficiencia energética de nuestros productos**
- ❖ **Economía circular**

8 SOMOS UNA EMPRESA QUE IMPULSA EL DESARROLLO COMUNITARIO

(3-3, 2-28, 201-1, 203-1, 203-2, 413-1, 413-2)

GRUPO FAGOR

¿Quiénes somos?

Somos el mayor grupo cooperativo industrial vasco y ofrecemos soluciones tecnológicas avanzadas a clientes de todo el mundo, basándonos en un modelo democrático de comprender y hacer una empresa. Las ocho cooperativas que forman el grupo son referenciales en los sectores en los que operan.

Principios cooperativos:

01.

Libre adhesión

02.

Organización democrática

03.

Soberanía laboral

04.

Naturaleza instrumental y subordinada del capital

05.

Participación en la gestión

06.

Solidaridad retributiva

07.

Cooperación

08.

Transformación social

09.

Naturaleza universal

10.

Educación

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.

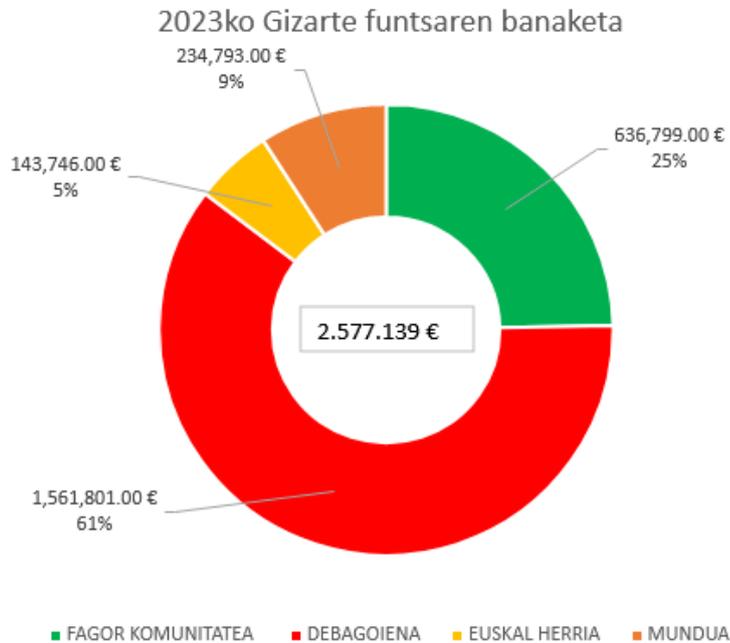
Somos un grupo que impulsa el desarrollo comunitario

Somos un grupo de cooperativas creadas para impulsar el desarrollo socioeconómico de la comarca de Debagoiena desde la **solidaridad y la autoorganización comunitaria**.

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, en **2023**, hemos destinado **2.577.139 € desde el Fondo Social del Grupo FAGOR** a diferentes proyectos vinculados a las siguientes cuatro escalas:



COMUNIDAD FAGOR	DEBAGOIENA	EUSKAL HERRIA	MUNDO
636.799€	1.561.801€	143.746€	234.793€
25%	61%	5%	9%
TOTAL: 2.577.139 €			

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.

OBJETIVOS 2023

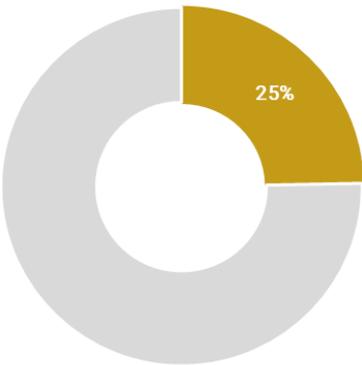
- **Reforzar el proyecto Fagor Mugi y alinear esta iniciativa con los planes de movilidad.**
- **Fomentar el uso de la herramienta y dinámica Fagor Elkarrekin.**
- **Trabajando en la línea del consumo responsable, poner en marcha una prueba piloto para el suministro de productos locales en el comedor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

8.1 Comunidad Fagor: implicar a las personas de Fagor en los objetivos de Desarrollo Sostenible

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 €



25%



Fagor
komunitatea
636.799 €

8.1.1 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 (de los cuales un tercio han sido en bicicleta y otro tercio en coche compartido).

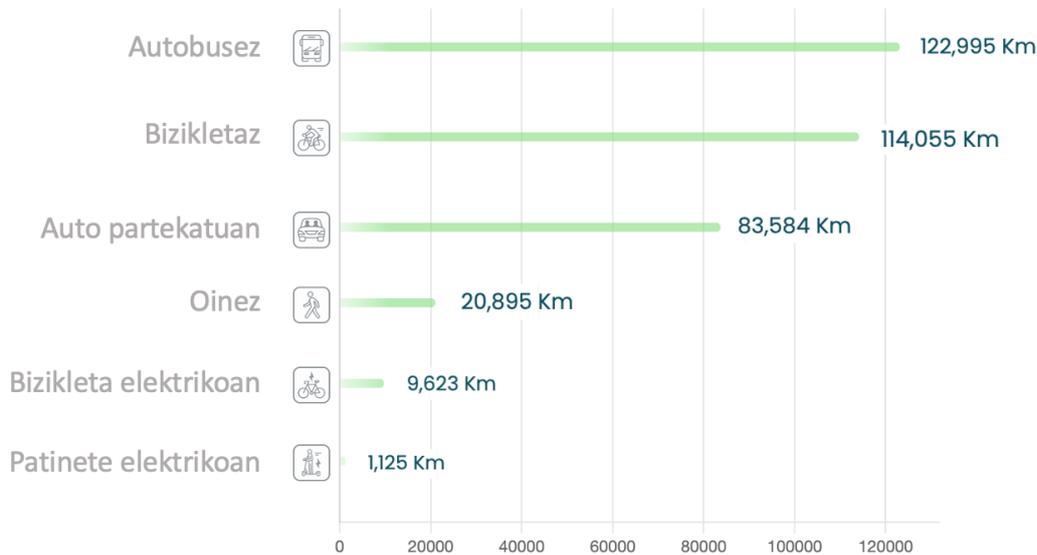
Para premiar el esfuerzo de las personas usuarias, repartimos una serie de incentivos en el programa Fagor Mugi.

- 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.

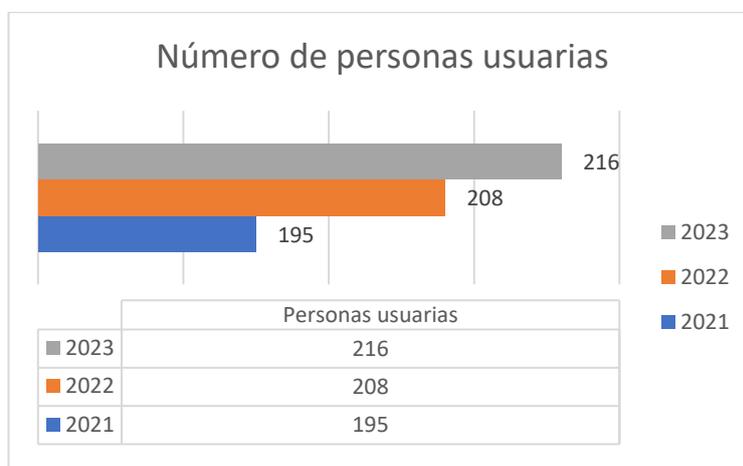
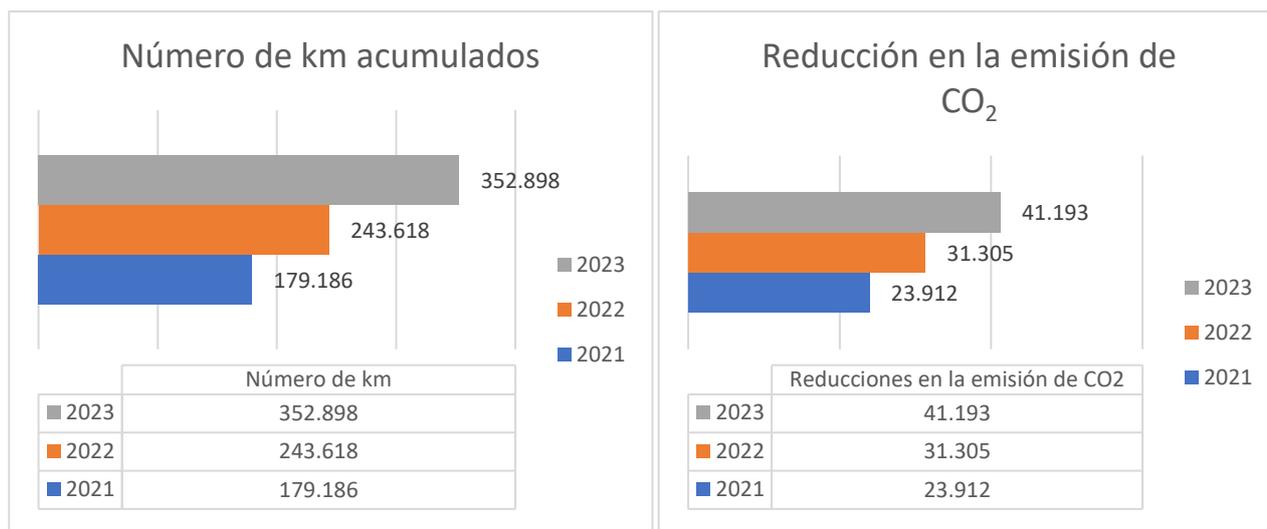
Para financiar el programa Fagor Mugi hemos destinado 28.295 € del Fondo Social en 2022

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



8.1.2 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 ascienda 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 maratokia, 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.

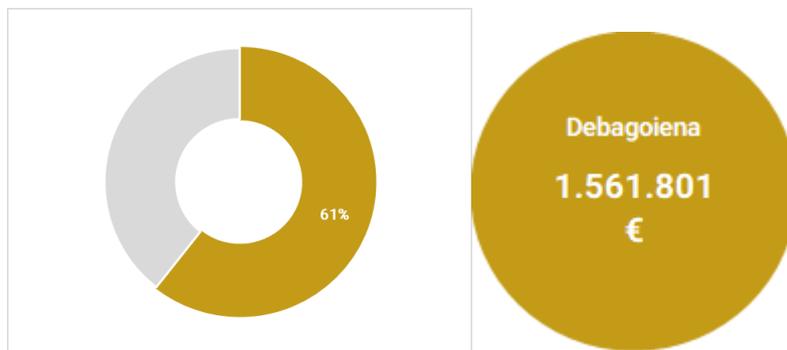
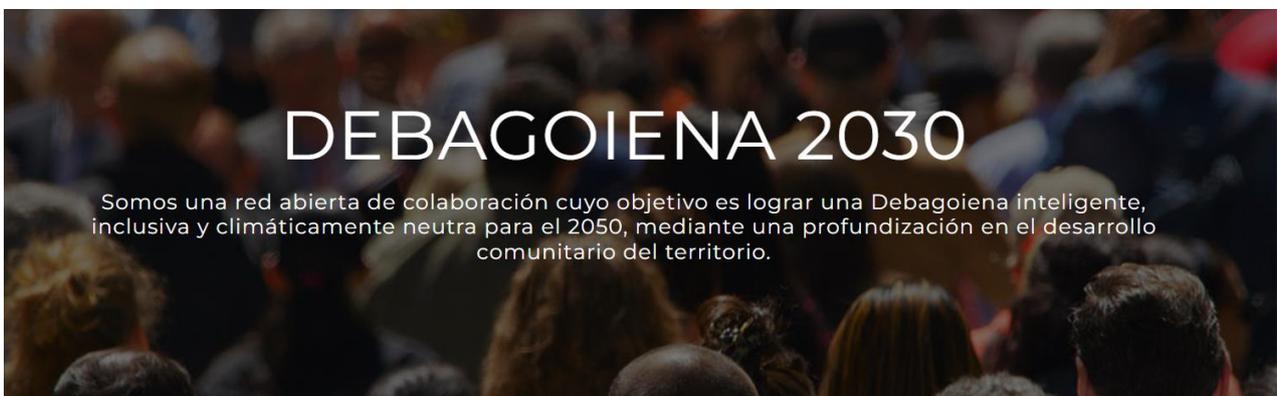
8.1.3 Fagor Euskaraz

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 €

8.2 Debagoiena

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



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:

8.2.1 Debagoiena 2030



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

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

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

A lo largo del año 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.

2023

Hemos destinado 786.983 € al proyecto Debagoiena 2030.

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

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

“La educación es un pilar fundamental para la promoción de un nuevo orden social humano y justo”.

J.M. Arizmendiarieta

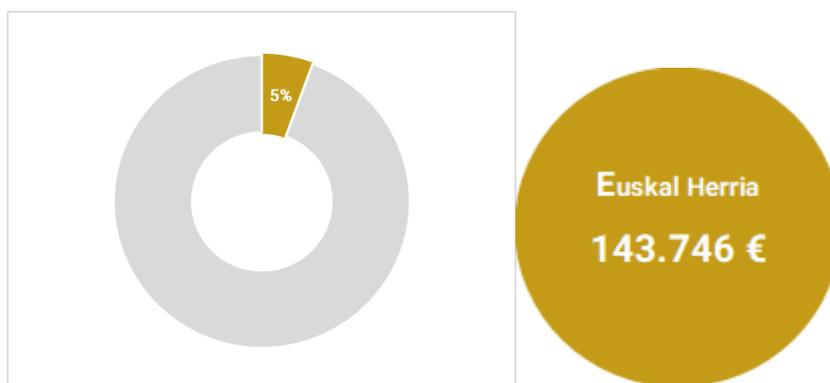
8.2.3 Promoción de las asociaciones locales

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.

8.3 País Vasco

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

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.



8.3.1 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 euros**
- **Compra de una furgoneta adaptada para la federación gipuzkoana de deporte adaptado (GKEF – FGDA): 40.000 euros**
- **Iñurri: 20.000 euros**

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.

¿Qué tipo de proyectos se priorizarán?

El Grupo Fagor priorizará los proyectos relacionados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible alineados con la estrategia de sostenibilidad Fagor 2030. Precisamente los objetivos 5, 7, 11, 12, 13 y 17 son los que tienen un peso específico en la estrategia de sostenibilidad de Fagor. En relación al objetivo 11, el Grupo Fagor prioriza proyectos relacionados con la cultura vasca, la inclusión y la movilidad sostenible.



ODS 5
Igualdad de género



ODS 7
Energía asequible y no contaminante



ODS 11
Ciudades y comunidades sostenibles



ODS 12
Producción y consumo responsables



ODS 13
Acción por el clima

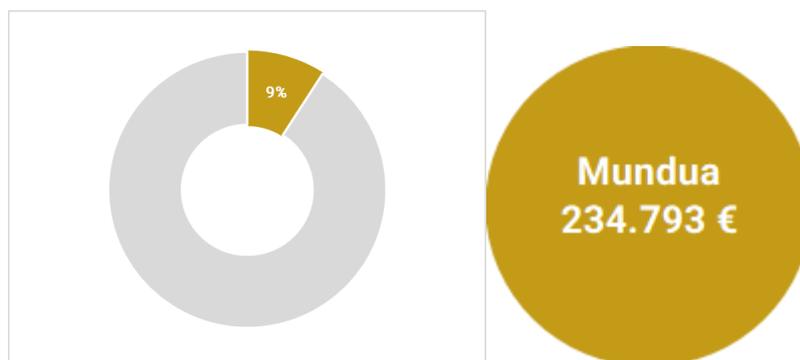


ODS 17
Alianzas para lograr los objetivos

8.3.2 Otros proyectos a nivel de País Vasco

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

8.4 Cooperación al desarrollo



8.4.1 Fundación Mundukide



Qué hacemos?

- Desarrollo agrícola
- Captación de personas
- Astistencia técnica
- Intercooperación
- Asesoramiento cooperativo
- Transformación social

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, como muestra de nuestro compromiso con la **ODS. 1. Fin de la pobreza.**

8.4.2 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.

8.5 Información fiscal

(201-1, 201-4, 207-1)

El compromiso de FAGOR ARRASATE 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. En el ejercicio 2023 la contribución por país al beneficio consolidado antes de impuestos de FAGOR ARRASATE y la información fiscal sobre impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones públicas recibidas son las siguientes:

Beneficio antes de impuestos	2023	2022	2021
España	8.679	3.091	4.134
China	1.939	328	-370
Alemania	47	429	47
México	193	-157	311
USA	277	-454	14

Datos en miles de €

IMPUESTOS DEL EJERCICIO /DEVENGADOS	2023	2022	2021
España	400.000	36.412	0
China	261.513	0	4.327
Alemania	263	0	6.175
México	86.423	42.913	57.218
USA	12.948	1.247	8.917
TOTAL (€)	761.147	80.572	76.637

9 PROCEDIMIENTO DE ELABORACIÓN DEL INFORME

(2-2, 2-3, 2-4)

Este Informe presenta el Estado de Información No Financiera de FAGOR ARRASATE, 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. El informe complementa a la segunda Memoria de Sostenibilidad del Grupo (periodicidad anual) elaborada para divulgar información de nuestra estrategia de sostenibilidad basada en nuestros temas materiales.

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

El Informe, que recoge la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación del Grupo FAGOR ARRASATE y el impacto de su actividad respecto a cuestiones medioambientales, sociales y económicas desde el 1 de Enero de 2023 al 31 de Diciembre de 2023, ha sido elaborado bajo la metodología Estándares GRI, de conformidad con la opción Esencial, y es un reflejo de la importancia que FAGOR ARRASATE 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 (ODS) 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 FAGOR ARRASATE, 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 FAGOR ARRASATE consideradas en las Cuentas Consolidadas.

9.1 Análisis de materialidad

El ejercicio de análisis de materialidad es el punto de partida para una memoria de sostenibilidad, ya que permite determinar aquellos temas relevantes y que se consideran importantes a la hora de reflejar los impactos económicos, ambientales y sociales de la organización y aquellos temas relacionados con los ámbitos que influyen sustancialmente en las valoraciones y decisiones de los grupos de interés y que pueden además afectar el valor de la organización.

El compromiso con la sostenibilidad forma parte de FAGOR ARRASATE y es inherente en el desarrollo de su actividad. Como prueba de ello, la cooperativa ha dado cumplimiento al requerimiento de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad y ha estado realizando el EINF de manera anual.

Además, para estar en línea con los nuevos requerimientos en materia de reporting el 2022 FAGOR ARRASATE realizó el proceso de actualización del análisis de materialidad con un enfoque de **doble materialidad** con el objetivo de priorizar los temas relativos a la sostenibilidad, relevantes desde una **perspectiva financiera y de impacto en materia social, ambiental y de gobernanza (Aspectos ASG)**.

Este proceso, permite no solo dar respuesta al requerimiento de la Ley 11/2018 sino alinearse con las actualizaciones GRI del 2020.

El proceso de análisis de doble materialidad se realizó siguiendo las directrices del Grupo Asesor Europeo de Información Financiera (EFRAG) y considerando lo dispuesto por el Global Reporting Initiative GRI).

Para el proceso de elaboración de **doble materialidad**, se realizó una revisión de la documentación de la organización y se valoró aquellos temas que han cobrado mayor relevancia durante los últimos años, producto de los cambios en el entorno mundial.

Así mismo, también se realizó un análisis de riesgos en materia ASG a nivel sectorial mediante la herramienta *Risk Horizon*. Estos aspectos se tuvieron en cuenta en la elaboración de la Matriz de doble materialidad del 2022.

La **materialidad** determina cuáles son los temas en los que la organización deberá focalizarse para su respectiva gestión e información.

9.1.1 Nuestros grupos de interés

(2-29)

Los grupos de interés identificados han sido los siguientes:

GRUPO DE INTERES	
Valoración externa	Socios
	Administración
	Agentes sociales
	Clientes
	Proveedores
Valoración interna	Consejo de Dirección
	Consejo Rector

Socios: en una cooperativa, los socios trabajadores tienen una doble faceta, tanto como grupo de interés interno, como externo. A efectos de la gestión de la sostenibilidad, se ha dado a este grupo de interés la consideración de grupo externo, dado que, en su faceta de trabajadores de la cooperativa, los socios tienen una serie de necesidades y expectativas en cuestiones laborales, de seguridad, retributivas, de conciliación, de formación...que deben ser escuchadas y atendidas.

Administración: a través de regulaciones, normativas y leyes, la Administración prescribe sus necesidades actuales que deben ser contempladas por FAGOR ARRASATE. Más allá de esas necesidades explicitadas reglamentariamente, pueden tener otras necesidades y expectativas que también requieren ser identificadas, para evaluar las oportunidades y riesgos futuros que se derivan de las mismas.

Agentes sociales: existen otras inquietudes sociales en los entornos en los que estamos implantados que se van canalizando a través de distintos tipos de organizaciones en ámbitos muy diversos y que a largo plazo acumulan una capacidad de influencia que puede canalizarse tanto a través de nuevas regulaciones, como de demandas directas e indirectas a nuestra organización. Es por ello por lo que consideramos su condición como grupo de interés nuestro.

Clientes: es un grupo de interés que se muestra muy activo solicitando nuestra involucración en el ámbito de la sostenibilidad en todas sus esferas, tanto económica, como ambiental y social. Es cada vez más palpable la importancia que otorgan a estos aspectos en los criterios con los que nos homologan y evalúan

para la adjudicación de proyectos. Debido, además, a que la mayoría de los clientes son grandes corporaciones multinacionales, destacando los OEM de fabricación de automóviles y de electrodomésticos, así como grandes corporaciones del sector siderometalúrgico que ejercen un efecto tractor sobre toda su cadena de suministro, en la que nos encontramos.

Proveedores: este grupo de interés no es muy proclive a explicitarnos proactivamente sus necesidades y expectativas. No obstante, debido a la característica de nuestro modelo industrial que nos identifica principalmente como una empresa de ingeniería, hace que nuestra dependencia de los proveedores, principalmente de materia prima, soldadura, mecanizado y montaje, sea muy significativa.

Consejo de Dirección: por su composición el equipo de dirección es quien mejor puede integrar todo tipo de impactos, tanto internos como externos, desde una perspectiva multidisciplinar y, desde ese punto de vista compartido, priorizar las actuaciones presentes y futuras de la organización.

Consejo Rector: el Consejo Rector de la cooperativa es un órgano elegido por votación de todos los socios de la cooperativa y su función es la de representar y defender los intereses de los socios cooperativistas. Por tanto, representa la faceta de grupo de interés interno mencionado en el apartado de los Socios.

En cuanto a la relevancia de estos grupos de interés esta se ha establecido en una jornada de trabajo en la que se identificó que el peso específico de los socios trabajadores, los clientes y los proveedores era significativamente mayor que el del resto de grupos de interés externos, así como en otorgar una relevancia similar a los dos grupos de interés internos identificados.

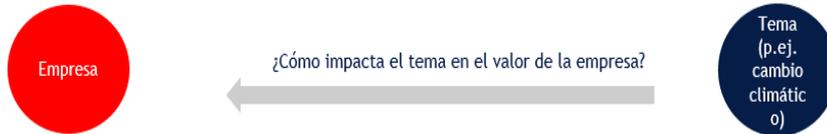
Utilizamos diversos **canales de comunicación** con los grupos de interés. Respecto de los grupos más significativos se han utilizado encuestas para contactar con los distintos representantes de los mismos y obtener así la información. En cuanto a los grupos de interés menos significativos (Administración y Agentes sociales) se han utilizado las valoraciones obtenidas por el Grupo FAGOR, quien ha realizado esta prospección para todas las cooperativas del Grupo.

9.1.2 Análisis de doble materialidad en FAGOR ARRASATE

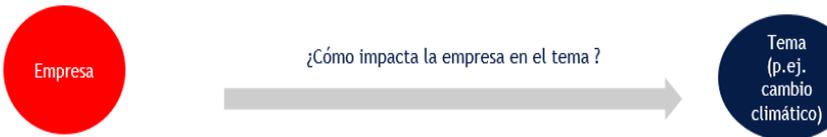
(3-1, 3-2)

En 2022 FAGOR ARRASATE llevó a cabo una actualización del análisis de materialidad, incorporando a esta la nueva perspectiva de la **Doble Materialidad**. Se amplía a la perspectiva de impacto ASG (ambiental, social y gobernanza) la nueva perspectiva financiera.

1. FINANCIERA: Efecto negativo o positivo que tiene o puede llegar a tener el entorno sobre el valor económico de la empresa. Grupos de interés internos.



2. DE IMPACTO: Efecto negativo o positivo que tiene o puede llegar a tener la empresa en el entorno ambiental, social y económico, contribución al desarrollo sostenible. Grupos de interés externos.



1 Materialidad financiera

El efecto de las cuestiones no financieras sobre la organización.

Evolución, resultados y situación empresarial

- Remite a la **significatividad financiera**: cómo el valor de la empresa se ve afectado.
- Presentar información relacionada con otros aspectos importantes en el entorno global, tal como el clima, para comprender la **evolución, los resultados y la situación** de la empresa.
- Perspectiva de gran interés para los **INVERSORES**.

2 Materialidad del impacto

El efecto de la organización sobre el entorno

Impacto de las actividades de la empresa

- Denota **significatividad medioambiental y social**.
- Presentar información relacionada con aspectos ASG para comprender las **repercusiones externas de la empresa**.
- Perspectiva de interés para **CONSUMIDORES, SOCIEDAD CIVIL, EMPLEADOS, INVERSORES**

RECOMENDACIONES DEL TCFD

DIRECTIVA SOBRE DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA (EINF)

Dicha actualización permite identificar cuáles son los aspectos más relevantes para los grupos de interés de FAGOR ARRASATE y los que tienen un mayor impacto en el negocio, así como identificar aquellos aspectos que han afectado o pueden afectar al rendimiento, posicionamiento y valor de la empresa (materialidad financiera).

Este proceso de definición ha seguido los principios para determinar el contenido de la memoria indicados en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad, de la Global Reporting Initiative (GRI) en su estándar «**GRI 3: Temas Materiales**».

El proceso se ha organizado en las fases que se relacionan a continuación:

- 1) **IDENTIFICACIÓN:** La metodología trabajada identificada diferentes inputs con relación al impacto ESG (eje Y) y al impacto financiero (eje X) de la matriz de doble materialidad del Grupo.

Se ha trabajado la Doble Materialidad del grupo teniendo presente el análisis material realizado en el ejercicio 2020. En el cual se considera el punto de vista de los grupos de interés externos e internos del Grupo. Se han reevaluado los temas relevantes del Grupo alineados con su impacto

ASG mediante un estudio de benchmarking sectorial con el objetivo de determinar las áreas de mayor interés general alineado con las nuevas tendencias en auge durante el ejercicio 2022.

Además, se han identificado los temas relevantes en línea con la nueva perspectiva para el impacto financiero mediante un estudio de los riesgos internos, sectoriales y globales. Como input a considerar en dicha metodología, cabe destacar la consulta de los Grupos de interés para cada tema relevante en base a la perspectiva financiera con el objetivo de determinar las áreas de mayor impacto para el valor del Grupo.

- 2) **PRIORIZACIÓN:** Los aspectos materiales se han seleccionado a partir de sesiones participativas con los equipos internos del Grupo (la Dirección de FAGOR ARRASATE y presidente), permitiendo conocer el grado de importancia de los puntos identificados.

A través de la consulta se han aportado la visión sobre la relevancia de los asuntos seleccionados.

Como resultado de este proceso, se han identificado los temas prioritarios para el Grupo FAGOR ARRASATE y sus grupos de interés. Se han considerado como materiales los temas con relevancia alta, tal y como se observa en la matriz de doble materialidad, que clasifica estos temas en función de su impacto ASG e impacto financiero.

- 3) **REVISIÓN Y VALIDACIÓN:** Los resultados obtenidos de este proceso han sido analizados por la Dirección, que valoraron y validaron su coherencia en relación con la sostenibilidad de la empresa.
- 4) **TEMAS MATERIALES:** A continuación, se detalla los temas materiales analizados:

Tema Material FAGOR ARRASATE	Riesgos Risk Horizon
Ética e integridad en los negocios	Bussines ethics
Comunicación y transparencia	
Gobierno cooperativo	Competitive behaviour
Rentabilidad /Desempeño	
Transparencia fiscal	Anti-bribery
Gestión responsable de la cadena de suministro	Materials sourcing
Emisiones, Cambio climático y Energía	Energy management
Gestión de residuos	Hazardous materials, Waste management
Economía circular	
Seguridad y salud en el trabajo	Health & safety
Formación y desarrollo profesional	
Igualdad y no discriminación	
Innovación aplicada al desarrollo de nuevos productos	Product design & life cycle management
Implicación en las comunidades locales	
Euskera	

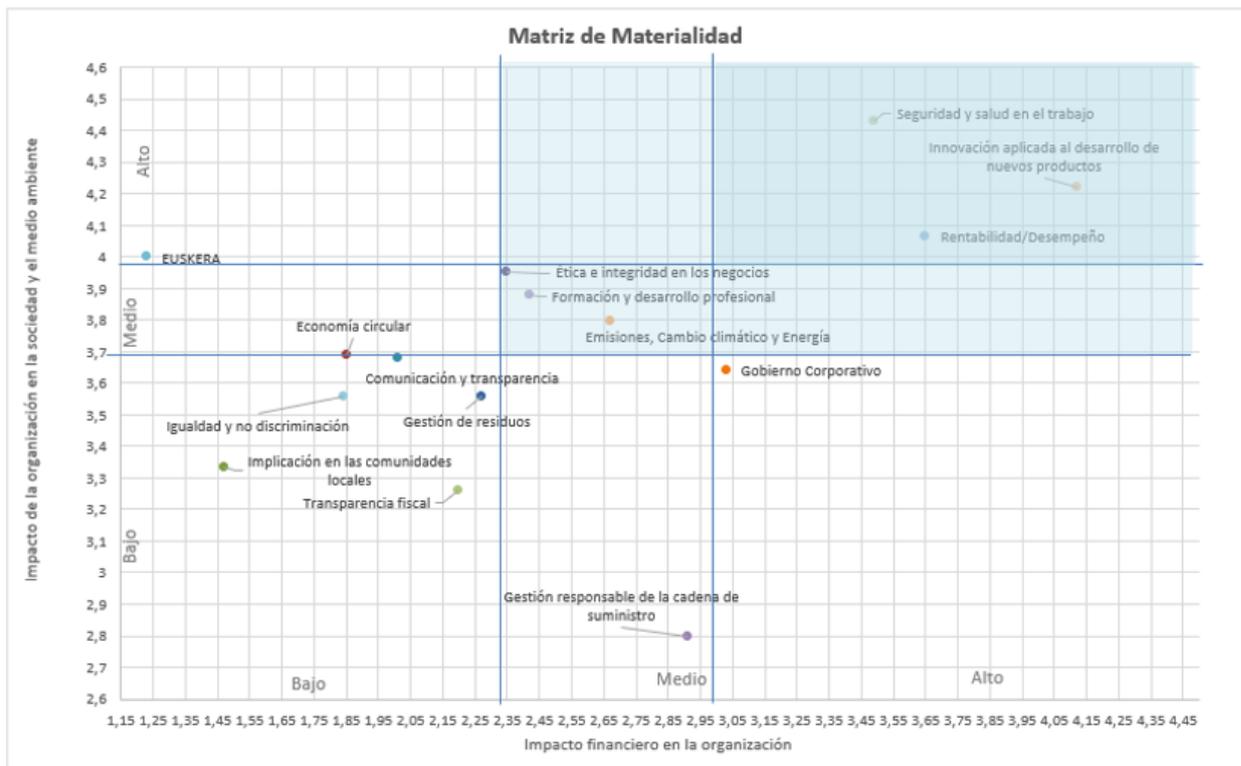
RESULTADO DEL ANÁLISIS DE LA DOBLE MATERIALIDAD

Después de sesiones de trabajo, se consiguió el análisis de la doble materialidad detallando el grado de relevancia de cada aspecto según el impacto financiero y el impacto social y ambiental.

A continuación, en **negrita** podemos ver los temas materiales determinados como más relevantes para FAGOR ARRASATE:

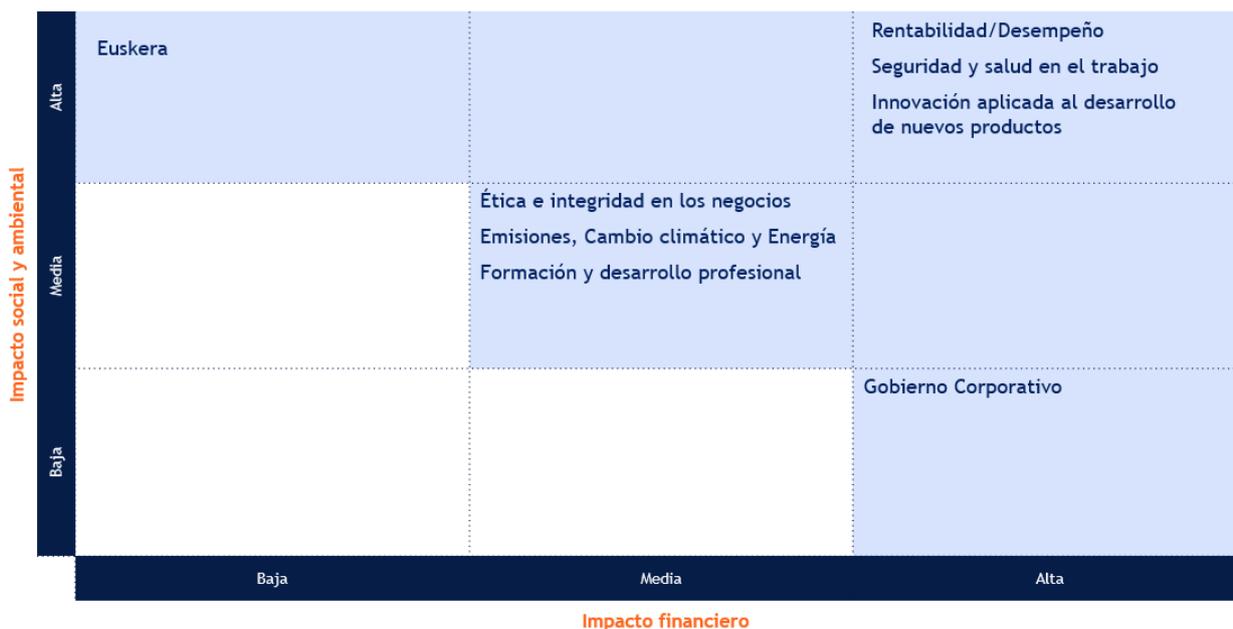
MATRIZ FINAL		EJE X	EJE Y	TOTAL
GRI	Temas materiales			
NO GRI	Innovación aplicada al desarrollo de nuevos productos	4,12	4,22	8,34
GRI 403	Seguridad y salud en el trabajo	3,49	4,43	7,92
GRI 201	Rentabilidad/Desempeño	3,65	4,07	7,72
NO GRI	Gobierno Corporativo	3,03	3,64	6,67
GRI 302	Emisiones , Cambio climático y Energía	2,67	3,80	6,47
GRI 205, GRI 206	Ética e integridad en los negocios	2,35	3,96	6,31
GRI 404	Formación y desarrollo profesional	2,42	3,88	6,30
GRI 306	Gestión de residuos	2,27	3,56	5,83
GRI 204, GRI 308, GRI 4	Gestión responsable de la cadena de suministro	2,91	2,80	5,71
NO GRI	Comunicación y transparencia	2,01	3,68	5,69
NO GRI	Economía circular	1,85	3,69	5,54
GRI 207	Transparencia fiscal	2,20	3,26	5,46
GRI 405, 406	Igualdad y no discriminación	1,84	3,56	5,40
NO GRI	EUSKERA	1,23	4,00	5,23
NO GRI	Implicación en las comunidades locales	1,47	3,34	4,81

- Gobernanza
- Medioambiente
- Social



En la reunión final, con el objetivo de validar el listado final y presentar los resultados de la nueva Matriz de Materialidad, se llegó a las siguientes conclusiones:

- Se deciden incluir **Euskera y Gobierno Corporativo** entre los temas Materiales. Estos temas han sido clasificados de prioridad alta en el eje de la Y (materialidad de impacto) y en el eje de la X (materialidad financiera), respectivamente.
- Se decide unificar los conceptos de **Energía y Emisiones y Cambio climático**.



En la siguiente tabla se presenta la comparativa del resultado de la materialidad de impacto y la doble materialidad:

Análisis comparativo			
Ámbito	Tema	Materialidad de impacto	Doble materialidad
Económico	Rentabilidad/ Desempeño	✓	✓
Ética y gobierno corporativo	Ética e integridad en los negocios	✓	✓
	Gobierno Corporativo	✓	✓
Productos y servicios	Innovación aplicada al desarrollo de nuevos productos	✓	✓
Prácticas laborales	Formación y desarrollo profesional	✓	✓
	Seguridad y salud en el trabajo	✓	✓
Medioambiental	Emisiones, Cambio climático y Energía	Emisiones y Cambio climático*✓	Emisiones, Cambio climático y Energía✓
Social	Euskera	Tema no existente	✓

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**.

A continuación, se presentan los temas materiales de más relevancia de FAGOR ARRASATE:

ÁMBITO ECONÓMICO Y DE GOBERNANZA

Rentabilidad/Desempeño

(GRI 201)

Ética e integridad en los negocios

(GRI 205 y 206)

Gobierno Corporativo

(NO GRI)

ÁMBITO MEDIOAMBIENTAL

Emisiones, Cambio climático y Energía

(GRI 305 y 302)

ÁMBITO SOCIAL

Seguridad y salud en el trabajo

(GRI 403)

Innovación aplicada al desarrollo de nuevos productos

(NO GRI)

Formación y desarrollo profesional (GRI 404)

Euskera

(NO GRI)

La **actualización de los temas materiales** FAGOR ARRASATE los hace coincidir con los planes estratégicos (cada 4 años). Desde finales de **2023 y durante 2024**. Fagor Arrasate está trabajando para **alinearse con** la nueva Directiva de Información Empresarial sobre Sostenibilidad (**CSRD**). Esta directiva resalta la importancia de examinar toda la cadena de valor de la empresa, yendo más allá de sus operaciones directas para considerar tanto actividades aguas arriba como aguas abajo. Por ello Fagor Arrasate está actualmente en el proceso de adaptación de la Doble Materialidad conforme a una nueva metodología de la CSRD, que incluye la **implementación de un Análisis IRO** (Análisis de Impactos, Riesgos y Oportunidades) como fundamento para validar y dar importancia a los aspectos materiales.

9.2 Trazabilidad de la Ley 11/2018

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad	Estándar	Apartado de la memoria / respuesta directa																
MODELO DE NEGOCIO																		
<p>Descripción del modelo de negocio del grupo</p>	<p>Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="679 421 1003 604"> <p>GRI 2-1 Detalles organizacionales</p> <p>GRI 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad</p> </td> <td data-bbox="1003 421 1394 604"> <p>3.1. Nuestra identidad</p> <p>3.2. Misión, visión y valores</p> <p>4.1. Nuestro modelo de negocio</p> <p>4.3. Presencia mundial</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="679 604 1003 902"> <p>GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales</p> </td> <td data-bbox="1003 604 1394 902"> <p>2. 2023 en un vistazo</p> <p>3.1. Nuestra identidad</p> <p>4.1 Nuestro modelo de negocio</p> <p>4.6. Innovación en FAGOR ARRASATE</p> <p>4.7. Nuestros productos</p> <p>4.8. Nuestra cadena de suministro</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="679 902 1003 1046"> <p>GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible</p> </td> <td data-bbox="1003 902 1394 1046"> <p>1. Carta del presidente</p> <p>3.2. Misión, visión y valores</p> <p>4.5. Sistema de gestión integrado</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="679 1046 1003 1149"> <p>GRI 2-29 Grupos de interés</p> </td> <td data-bbox="1003 1046 1394 1149"> <p>6.1.5 Relaciones sociolaborales</p> <p>9.1.1 Nuestros grupos de interés</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="679 1149 1003 1299"> <p>GRI 2-23 Compromisos y políticas</p> <p>GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas</p> </td> <td data-bbox="1003 1149 1394 1299"> <p>3.2. Misión, visión y valores</p> <p>4.5. Sistema de gestión integrado</p> <p>5.2. Código de conducta</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="679 1299 1003 1402"> <p>Contexto operacional (económico y sectorial)</p> </td> <td data-bbox="1003 1299 1394 1402"> <p>4.1. Nuestro modelo de negocio</p> <p>4.2. Tendencias y riesgos</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="679 1402 1003 1574"> <p>Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución</p> </td> <td data-bbox="1003 1402 1394 1574"> <p>4.1. Nuestro modelo de negocio</p> <p>4.2. Tendencias y riesgos</p> <p>4.6. Innovación en FAGOR ARRASATE</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="679 1574 1003 1724"> <p>GRI 3-1 Proceso para determinar temas materiales</p> <p>GRI 3-2 Lista de temas materiales</p> </td> <td data-bbox="1003 1574 1394 1724"> <p>9. Procedimiento de elaboración del Informe</p> </td> </tr> </table>	<p>GRI 2-1 Detalles organizacionales</p> <p>GRI 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad</p>	<p>3.1. Nuestra identidad</p> <p>3.2. Misión, visión y valores</p> <p>4.1. Nuestro modelo de negocio</p> <p>4.3. Presencia mundial</p>	<p>GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales</p>	<p>2. 2023 en un vistazo</p> <p>3.1. Nuestra identidad</p> <p>4.1 Nuestro modelo de negocio</p> <p>4.6. Innovación en FAGOR ARRASATE</p> <p>4.7. Nuestros productos</p> <p>4.8. Nuestra cadena de suministro</p>	<p>GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible</p>	<p>1. Carta del presidente</p> <p>3.2. Misión, visión y valores</p> <p>4.5. Sistema de gestión integrado</p>	<p>GRI 2-29 Grupos de interés</p>	<p>6.1.5 Relaciones sociolaborales</p> <p>9.1.1 Nuestros grupos de interés</p>	<p>GRI 2-23 Compromisos y políticas</p> <p>GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas</p>	<p>3.2. Misión, visión y valores</p> <p>4.5. Sistema de gestión integrado</p> <p>5.2. Código de conducta</p>	<p>Contexto operacional (económico y sectorial)</p>	<p>4.1. Nuestro modelo de negocio</p> <p>4.2. Tendencias y riesgos</p>	<p>Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución</p>	<p>4.1. Nuestro modelo de negocio</p> <p>4.2. Tendencias y riesgos</p> <p>4.6. Innovación en FAGOR ARRASATE</p>	<p>GRI 3-1 Proceso para determinar temas materiales</p> <p>GRI 3-2 Lista de temas materiales</p>	<p>9. Procedimiento de elaboración del Informe</p>
<p>GRI 2-1 Detalles organizacionales</p> <p>GRI 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad</p>	<p>3.1. Nuestra identidad</p> <p>3.2. Misión, visión y valores</p> <p>4.1. Nuestro modelo de negocio</p> <p>4.3. Presencia mundial</p>																	
<p>GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales</p>	<p>2. 2023 en un vistazo</p> <p>3.1. Nuestra identidad</p> <p>4.1 Nuestro modelo de negocio</p> <p>4.6. Innovación en FAGOR ARRASATE</p> <p>4.7. Nuestros productos</p> <p>4.8. Nuestra cadena de suministro</p>																	
<p>GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible</p>	<p>1. Carta del presidente</p> <p>3.2. Misión, visión y valores</p> <p>4.5. Sistema de gestión integrado</p>																	
<p>GRI 2-29 Grupos de interés</p>	<p>6.1.5 Relaciones sociolaborales</p> <p>9.1.1 Nuestros grupos de interés</p>																	
<p>GRI 2-23 Compromisos y políticas</p> <p>GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas</p>	<p>3.2. Misión, visión y valores</p> <p>4.5. Sistema de gestión integrado</p> <p>5.2. Código de conducta</p>																	
<p>Contexto operacional (económico y sectorial)</p>	<p>4.1. Nuestro modelo de negocio</p> <p>4.2. Tendencias y riesgos</p>																	
<p>Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución</p>	<p>4.1. Nuestro modelo de negocio</p> <p>4.2. Tendencias y riesgos</p> <p>4.6. Innovación en FAGOR ARRASATE</p>																	
<p>GRI 3-1 Proceso para determinar temas materiales</p> <p>GRI 3-2 Lista de temas materiales</p>	<p>9. Procedimiento de elaboración del Informe</p>																	
<p>General</p>	<p>Mención en el informe al marco de reporting nacional, europeo o internacional utilizado para la selección de indicadores clave de resultados no financieros incluidos en cada uno de los apartados.</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="679 1724 1003 2031"> <p>GRI 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad</p> <p>GRI 2-3 Periodo de objeto, frecuencia y punto de contacto</p> <p>GRI 2-4 Actualización de la información</p> <p>GRI 2-5 Verificación externa</p> </td> <td data-bbox="1003 1724 1394 2031"> <p>9. Procedimiento de elaboración del Informe</p> </td> </tr> </table>	<p>GRI 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad</p> <p>GRI 2-3 Periodo de objeto, frecuencia y punto de contacto</p> <p>GRI 2-4 Actualización de la información</p> <p>GRI 2-5 Verificación externa</p>	<p>9. Procedimiento de elaboración del Informe</p>														
<p>GRI 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad</p> <p>GRI 2-3 Periodo de objeto, frecuencia y punto de contacto</p> <p>GRI 2-4 Actualización de la información</p> <p>GRI 2-5 Verificación externa</p>	<p>9. Procedimiento de elaboración del Informe</p>																	

INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES			
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (en relación con el medio ambiente) GRI 2-23 Compromisos y políticas	4.5. Sistema de gestión integrado 7.1. Gestión ambiental 7.2. Economía circular y gestión de residuos 7.3. Emisiones: cambio climático-contaminación
	Los resultados de esas políticas, que deben incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento	GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	4.5. Sistema de gestión integrado 7.1. Gestión ambiental
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (en relación con el medio ambiente)	4.2. Tendencias y riesgos 4.5. Sistema de gestión integrado 7.1. Gestión ambiental
Gestión ambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad	GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear problemas	4.5. Sistema de gestión integrado 5.2. Código de conducta
		GRI 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	4.5. Sistema de gestión integrado 7.1. Gestión ambiental Con relación al incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental, la organización no ha identificado ninguna multa, ni sanción, ni litigios derivados de incumplimiento reglamentarios ambientales
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	No GRI, evaluación o certificación ambiental	7.1. Gestión ambiental
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales. Provisiones y garantías para riesgos ambientales	No GRI, inversiones ambientales	7.1. Gestión ambiental
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (en relación con la contaminación)	7.3. Emisiones: cambio climático-contaminación
		No GRI, medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones	7.3. Emisiones: cambio climático-contaminación
		No GRI, medidas para prevenir, reducir o reparar la contaminación acústica	7.3. Emisiones: cambio climático-contaminación

		No GRI, medidas para prevenir, reducir o reparar la contaminación lumínica	En cuanto a la contaminación lumínica, no se han realizado mediciones. No obstante, al estar mayoritariamente (a excepción de la planta de Markina) en un entorno de polígonos industriales entendemos que nuestra aportación adicional a esta contaminación no es significativa
Economía Circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	GRI 306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	4.2. Tendencias y riesgos 7.2.1. Gestión sostenible de los residuos
		GRI 306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	4.2. Tendencias y riesgos 7.2.1. Gestión sostenible de los residuos
		GRI 306-3 Residuos generados	7.2.1. Gestión sostenible de los residuos
		GRI 306-4 Residuos no destinados a eliminación	7.2.1. Gestión sostenible de los residuos
		GRI 306-5 Residuos destinados a eliminación	7.2.1. Gestión sostenible de los residuos
		No GRI: Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	FAGOR ARRASATE no realiza acciones específicas para combatir el desperdicio de alimentos porque el impacto que genera su actividad en este aspecto es irrelevante
Uso sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	7.2.3. Usos sostenible de los recursos: agua y energía
		GRI 303-3 Extracción de agua	7.2.3. Usos sostenible de los recursos: agua y energía
		GRI 303-5 Consumo de agua	7.2.3. Usos sostenible de los recursos: agua y energía. El agua es utilizada únicamente como agua sanitaria, no formando parte de los procesos productivos.
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 301-1 Materiales utilizados por peso y volumen	7.2.2. Usos sostenible de los materiales
	Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización	7.2.3. Uso sostenible de los recursos: agua y energía
		GRI 302-4 Reducción del consumo energético	7.2.3. Uso sostenible de los recursos: agua y energía
		GRI 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	7.2.3. Uso sostenible de los recursos: agua y energía
		No GRI: Uso de energía renovable	2. 2023 en un vistazo 7.2.3. Uso sostenible de los recursos: agua y energía

Cambio climático	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	7.3. Emisiones: cambio climático-contaminación
		GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	7.3. Emisiones: cambio climático-contaminación
		305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (Alcance 3)	7.3. Emisiones: cambio climático-contaminación
		GRI 305-4 Intensidad de las emisiones GEI	7.3. Emisiones: cambio climático-contaminación
	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático	GRI 305-5 Reducción de las emisiones GEI	2.2023 en un vistazo 7.3. Emisiones: cambio climático-contaminación
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin	GRI 305-5 Reducción de las emisiones GEI	7.3. Emisiones: cambio climático-contaminación
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 304-3 Habitats protegidos o restaurados	La actividad desarrollada en las instalaciones de FAGOR ARRASATE no generan impactos directos significativos sobre la biodiversidad ni sobre áreas protegidas. Es por ello por lo que este informe no incluye información relativa a este aspecto
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATICAS AL PERSONAL			
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (en relación con cuestiones sociales y de personal) GRI 2-23 Compromisos y políticas	4.5 Sistema de gestión integrado 6.1. La solidaridad como base
	Los resultados de esas políticas, que deben incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento	GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	4.5 Sistema de gestión integrado 6.1. La solidaridad como base
Principales riesgos	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (en relación con cuestiones sociales y de personal) GRI 2-25 Procesos para remediar impactos negativos	4.2. Tendencias y riesgos 4.5. Sistema de gestión integrado 5.2 Código de conducta 6.1. La solidaridad como base
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 2-7 Empleados GRI 2-8 Trabajadores que no son empleados	6.1.1 Empleo 9.4 Información complementaria tablas relativas a cuestiones de personal

	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	6.1.1 Empleo 9.4 Información complementaria tablas relativas a cuestiones de personal
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 2-7 Empleados GRI 2-8 Trabajadores que no son empleados	6.1.2 Modalidades de contratos 9.4 Información complementaria tablas relativas a cuestiones de personal
Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	6.1.2. Modalidad de contratos 9.4 Información complementaria tablas relativas a cuestiones de personal
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	6.1.2 Modalidades de contratos 9.4 Información complementaria tablas relativas a cuestiones de personal
	Número de despidos por clasificación profesional	6.1.2 Modalidades de contratos 9.4 Información complementaria tablas relativas a cuestiones de personal
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 2-19 Políticas de remuneración	6.1.3 Solidaridad en las retribuciones
	Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	6.1.3 Solidaridad en las retribuciones
	GRI 201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	6.1.3 Solidaridad en las retribuciones
Brecha Salarial	GRI 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	6.1.3 Solidaridad en las retribuciones 9.4 Información complementaria tablas relativas a cuestiones de personal
Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 202-1 Valor económico directo generado y distribuido	6.1.3 Solidaridad en las retribuciones
La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	GRI 201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	6.1.3 Solidaridad en las retribuciones
	Remuneración media de los consejeros y directivos	6.1.3 Solidaridad en las retribuciones
Implantación de medidas de desconexión laboral	Políticas de desconexión laboral	Debido a las necesidades intrínsecas de nuestra actividad (atención de SAT a nuestros clientes y atención de soporte a nuestras personas en destino) y a las regulaciones laborales de la compañía con un alto grado de flexibilidad a la hora de adecuar el horario y el calendario de trabajo a las necesidades particulares de las personas, nos han llevado a la conclusión de no establecer, por el

			momento, políticas específicas de desconexión laboral
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	6.2.2. Gestión de la diversidad
	Organización del tiempo de trabajo	Organización del tiempo de trabajo	6.1.4. Organización del trabajo
	Número de horas de absentismo	Horas de absentismo	6.4. Cuidamos de las personas 9.4 Información complementaria tablas relativas a cuestiones de personal
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 401-3 Permisos parentales	6.1.4. Organización del trabajo
		Medidas de conciliación	3.2. Misión, visión y valores 6.1.4. Organización del trabajo
Salud y Seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 Representación de trabajadores en comités de salud y seguridad conjuntos	6.4. Cuidamos de las personas
		GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	6.4. Cuidamos de las personas
		GRI 403-3 Servicios de salud en el trabajo	3.2. Misión, visión y valores 6.4. Cuidamos de las personas
		GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	6.4. Cuidamos de las personas
		GRI 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	6.4. Cuidamos de las personas
		GRI 403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	4.1 Nuestro modelo de negocio 6.4. Cuidamos de las personas
	Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral	6.4. Cuidamos de las personas 9.4 Información complementaria tablas relativas a cuestiones de personal
	Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales	6.4. Cuidamos de las personas
Relaciones Sociales	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar	GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	6.1.5. Relaciones socio-laborales 9.1.1.- Nuestros grupos de interés

	y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	Se cumplen los plazos legales establecidos en los convenios de cada uno de los países en los que tenemos plantas fabriles o filiales comerciales.
		GRI 403-1 Representación de trabajadores en comités de salud y seguridad conjuntos	6.4.Cuidamos de las personas
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30 Convenio de negociación colectiva	6.1.5. Relaciones socio-laborales
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-4 Temas de salud y seguridad laboral tratados en acuerdos formales con la representación legal de los trabajadores	6.4.Cuidamos de las personas
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	6.3. Favorecemos el desarrollo de las personas
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1 Media de horas de formación al año por empleado	6.3. Favorecemos el desarrollo de las personas
		Horas totales de formación	6.3. Favorecemos el desarrollo de las personas
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	6.2.La diversidad como objetivo, la igualdad como eje
		Accesibilidad Universal de las personas con discapacidad	6.2.La diversidad como objetivo, la igualdad como eje
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	GRI 2-23 Compromisos y políticas	6.2.La diversidad como objetivo, la igualdad como eje
		GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	
	Planes de igualdad y protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	6.2.La diversidad como objetivo, la igualdad como eje
		GRI 2-23 Compromisos y políticas	
	Medidas adoptadas para promover el empleo	GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	3.2. Misión, visión y valores 6.3. Favorecemos el desarrollo de las personas
	La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	6.2.La diversidad como objetivo, la igualdad como eje
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 2-23 Compromisos y políticas	6.2.La diversidad como objetivo, la igualdad como eje	
	GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas		
	GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	6.2.La diversidad como objetivo, la igualdad como eje	

INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (en relación con cuestiones DD.HH.) GRI 2-23 Compromisos y políticas	4.5 Sistema de gestión integrado 5.2. Código de conducta 5.2.1 Respeto a los Derechos Humanos
	Los resultados de esas políticas, que deben incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento	GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	5.2. Código de conducta 5.2.1 Respeto a los Derechos Humanos
Principales riesgos	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (en relación con DD.HH.)	4.2. Tendencias y riesgos 4.5. Sistema de gestión integrado 5.2.1 Respeto a los Derechos Humanos
Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	GRI 3-3 Impacto sobre los derechos humanos 5.2. Código de conducta	5.2. Código de Conducta 5.2.1 Respeto a los Derechos Humanos
	Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	5.2. Código de Conducta 5.2.4. Lucha contra la corrupción
		GRI 3-3 Impacto sobre los derechos humanos	5.2.1 Respeto a los Derechos Humanos 4.8.Nuestra cadena de suministro
	Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	5.2. Código de conducta 5.2.1. Respeto a 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 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	5.2.1 Respeto a los Derechos Humanos 5.2.4.Lucha contra la corrupción

INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (en relación con cuestiones anticorrupción)	4.5 Sistema de gestión integrado 5.2. Código de conducta
------------------	--	---	---

	de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 2-23 Compromisos y políticas	5.2.4 Lucha contra la corrupción
	Los resultados de esas políticas, que deben incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento	GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	5.2. Código de conducta 5.2.4 Lucha contra la corrupción
Principales Riesgos	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (en relación con los anticorrupción) GRI 2-25 Procesos para remediar impactos negativos	4.2. Tendencias y riesgos 4.5. Sistema de gestión integrado 5.2. Código de Conducta
		GRI 205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	5.2. Código de conducta 5.2.4. Lucha contra la corrupción
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	5.2. Código de conducta 5.2.4. Lucha contra la corrupción
		GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	5.2. Código de conducta 5.2.4. Lucha contra la corrupción
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	8. Somos una empresa que impulsa el desarrollo comunitario
		GRI 203-2 Impactos económicos directos significativos	8. Somos una empresa que impulsa el desarrollo comunitario
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD			
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (en relación con cuestiones con la sociedad) GRI 2-23 Compromisos y políticas	4.5 Sistema de gestión integrado 8. Somos una empresa que impulsa el desarrollo comunitario
	Los resultados de esas políticas, que deben incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento	GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	4.5 Sistema de gestión integrado 8. Somos una empresa que impulsa el desarrollo comunitario

Principales riesgos	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (en relación con la sociedad) GRI 2-25 Procesos para remediar impactos negativos	4.2. Tendencias y riesgos 4.5. Sistema de gestión integrado 8.Somos una empresa que impulsa el desarrollo comunitario
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	8.Somos una empresa que impulsa el desarrollo comunitario
		GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos	8.Somos una empresa que impulsa el desarrollo comunitario
		GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	4.8. Nuestra cadena de suministro
		GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	8.Somos una empresa que impulsa el desarrollo comunitario
		GRI 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos – reales y potenciales - en las comunidades locales	8.Somos una empresa que impulsa el desarrollo comunitario
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio	GRI 203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	8.Somos una empresa que impulsa el desarrollo comunitario
		GRI 203-2 Impactos económicos directos significativos	8.Somos una empresa que impulsa el desarrollo comunitario
		GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	8.Somos una empresa que impulsa el desarrollo comunitario
		GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	8.Somos una empresa que impulsa el desarrollo comunitario
		GRI 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos – reales y potenciales - en las comunidades locales	4.2. tendencias y riesgos 8.Somos una empresa que impulsa el desarrollo comunitario
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	GRI 2-29 Enfoque para los grupos de interés	9.1.1.- Nuestros grupos de interés
		GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	8.Somos una empresa que impulsa el desarrollo comunitario
	Acciones de asociación o patrocinio	GRI 2-28 Afiliación a asociaciones	8.Somos una empresa que impulsa el desarrollo comunitario

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	4.8. Nuestra cadena de suministro
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	2. 2023 en un vistazo 4.8. Nuestra cadena de suministro
		GRI 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	4.8. Nuestra cadena de suministro
		GRI 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	4.2. Tendencias y riesgos 4.8. Nuestra cadena de suministro
		GRI 407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	5.2.1. Respeto a los derechos humanos
		GRI 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	5.2.1. Respeto a los derechos humanos
		GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios sociales	4.8. Nuestra cadena de suministro
		GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	4.2. Tendencias y riesgos 4.8. Nuestra cadena de suministro
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	5.2. Código de conducta 4.8. Nuestra cadena de suministro	
	GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	9.1.1. Nuestros grupos de interés	
Cientes / Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	4.1. Nuestro modelo de negocio 9.1.1. Nuestros grupos de interés
		GRI 416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	4.1. Nuestro modelo de negocio 4.2. Tendencias y riesgos
		GRI 417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	4.1. Nuestro modelo de negocio
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	4.1. Nuestro modelo de negocio 5.2. Código de conducta 9.1.1. Nuestros grupos de interés

		GRI 418-1 Quejas fundamentadas sobre violaciones de la privacidad y pérdida de datos del cliente	FAGOR ARRASATE no ha recibido ninguna queja de este tipo.
Información fiscal	Beneficios obtenidos por país	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	8.5. Información fiscal
	Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-1 Impuestos pagados por país	8.5. Información fiscal
	Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	8.5. Información fiscal

9.3 Índice de contenidos GRI

Estándar GRI	Apartado en la memoria/Respuesta directa
GRI 2 Contenidos generales	
Perfil de la organización	
2-1 Detalles organizativos	3.1. Nuestra Identidad 3.2. Misión, visión y valores 4.1. Nuestro modelo de negocio 4.3. Presencia mundial
2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	2. 2023 en un vistazo 3.1. Nuestra Identidad 4.1. Nuestro modelo de negocio 4.6. Innovación en FAGOR ARRASATE 4.7. Nuestros productos 4.8. Nuestra cadena de suministro
2-7 Empleados	6.1. La solidaridad como base 9.4. Información complementaria tablas relativas a cuestiones de personal
2-8 Trabajadores que no son empleados	6.1. La solidaridad como base 9.4. Información complementaria tablas relativas a cuestiones de personal
2-28 Afiliación a asociaciones	8. Somos una empresa que impulsa el desarrollo sostenible
Estrategia	
2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	1. Carta de la presidencia 3.2. Misión, visión y valores 4.5. Sistema de gestión integrado
Ética e integridad	
2-23 Compromisos de política	3.2. Misión, visión y valores 4.5. Sistema de gestión integrado 5.2. Código de conducta
2-24 Incorporación de compromisos políticos	3.2. Misión, visión y valores 4.5. Sistema de gestión integrado 5.2. Código de conducta
2-25 Procesos para remediar impactos negativos	4.2. Tendencias y riesgos 5.2. Código de conducta
2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes éticas	5.2. Código de conducta
2-27 Cumplimiento de las leyes y reglamentos	5.2. Código de conducta
Gobierno	
2-9 Estructura y composición de gobierno de la organización	5.1. Modelo cooperativo
2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	5.1. Modelo cooperativo
2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	5.1. Modelo cooperativo
2-13 Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos	5.1. Modelo cooperativo 4.5. Sistema de gestión integrado
2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	5.1. Modelo cooperativo 4.5. Sistema de gestión integrado
2-15 Conflicto de interés	5.2.3 Conflictos de interés
2-18 Estructura y composición de la gobernanza	5.1. Modelo cooperativo
2-19 Políticas de remuneración	6.1.3 Solidaridad en las retribuciones
2-20 Proceso para determinar la remuneración	6.1.3 Solidaridad en las retribuciones
Participación de los grupos de interés	

2-29 Enfoque para la participación de las partes interesadas	9.1.1. Nuestros grupos de interés
2-30 Acuerdos colectivos de negociación	6.1.5. Relaciones sociolaborales
Prácticas para la elaboración de informes	
2-2 Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización	9. Procedimiento de elaboración del informe
2-3 Período de notificación, frecuencia y punto de contacto	9. Procedimiento de elaboración del informe
2-4 Actualización de información	9. Procedimiento de elaboración del informe
2-5 Aseguramiento externo	9.5. Verificación externa
GRI 3 Temas Materiales	
3-1 Proceso para determinar temas materiales	9.1. Análisis de materialidad
3-2 Lista de temas materiales	9.1. Análisis de materialidad

Temas Materiales

Estándar GRI	Apartado en la memoria/Respuesta directa
GRI TEMAS ECONÓMICOS Y DE GOBERNANZA	
Tema material	
GRI 201 Desempeño Económico	
3-3 Gestión de temas materiales	4.4. Rentabilidad económica y desempeño empresarial
201-1 Valor económico directo generado y distribuido	8. Somos una empresa que impulsa el desarrollo comunitario
201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	3.2. Misión, visión y valores 6.1.3. Solidaridad en las retribuciones
201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	8.5. Información fiscal
GRI 205 Anticorrupción	
3-3 Gestión de temas materiales	5.2.2. Ética e integridad en los negocios
205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	5.2.4. Lucha contra la corrupción
205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	5.2.4. Lucha contra la corrupción
205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	5.2.4. Lucha contra la corrupción
Otros indicadores	
GRI 203 Impactos económicos indirectos	
203-1 -Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	8. Somos una empresa que impulsa el desarrollo comunitario
203-2- Impactos económicos indirectos significativos	8. Somos una empresa que impulsa el desarrollo comunitario
GRI 204 Prácticas de adquisición	
204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	4.8. Nuestra cadena de suministro
GRI 207 Fiscalidad	
207-1 Enfoque fiscal	8.5. Información fiscal

GRI TEMAS AMBIENTALES	
Tema material	
GRI 302 Energía	
3-3 Gestión de temas materiales	7.1. Gestión ambiental 7.2.3 Uso sostenible de los recursos: energía
302-1- Consumo energético dentro de la organización.	7.2.3 Uso sostenible de los recursos: energía
302-4- Reducción del consumo energético	7.2.3 Uso sostenible de los recursos: energía
302-5- Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios.	7.2.3 Uso sostenible de los recursos: energía
GRI 305 Emisiones	
3-3 Gestión de temas materiales	7.1. Gestión ambiental 7.3. Emisiones: cambio climático y contaminación
305-1 Emisiones directas de GEI (Alcance 1)	7.3. Emisiones: cambio climático y contaminación
305-2 Emisiones indirectas de GEI (Alcance 2)	7.3. Emisiones: cambio climático y contaminación
305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (Alcance 3)	7.3. Emisiones: cambio climático y contaminación
305-4 Intensidad de emisiones GEI	7.3. Emisiones: cambio climático y contaminación
305-5 Reducción de las emisiones GEI	7.3. Emisiones: cambio climático y contaminación
Otros indicadores	
GRI 301 Materiales	
301-1 – Materiales utilizados por peso o volumen	7.1. Gestión ambiental 7.2.2 Uso sostenible de los materiales
GRI 303 Agua y efluentes	
303-1- Interacción con el agua como recurso compartido	7.1. Gestión ambiental 7.2.3 Uso sostenible de los recursos: agua
303-3- Extracción de agua	7.2.3 Uso sostenible de los recursos: agua
303-5 Consumo de agua	7.2.3 Uso sostenible de los recursos: agua El agua es utilizada únicamente como agua sanitaria, no formando parte de los procesos productivos.
GRI 306 Residuos	
306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	7.1. Gestión ambiental 7.2.1. Gestión sostenible de los residuos
306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	7.2.1. Gestión sostenible de los residuos
306-3 Residuos Generados	7.2.1. Gestión sostenible de los residuos

306-4 Residuos no destinados a eliminación	7.2.1. Gestión sostenible de los residuos
306-5 Residuos destinados a eliminación	7.2.1. Gestión sostenible de los residuos
GRI 308 Evaluación ambiental de proveedores	
308-1- Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	7.1. Gestión ambiental 4.8. Nuestra cadena de suministro
308-2- Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	4.2. Tendencias y riesgos 4.8. Nuestra cadena de suministro
GRI TEMAS SOCIALES	
Temas materiales	
GRI 403 Salud y seguridad laboral	
3-3 Gestión de temas materiales	6.1. La solidaridad como base 6.4. Cuidamos de las personas
403-1 Representación de trabajadores en comités de salud y seguridad conjuntos	6.4. Cuidamos de las personas
403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	6.4. Cuidamos de las personas 9.4. Información complementaria tablas relativas a cuestiones de personal
403-3 Servicios de salud en el trabajo	3.2. Misión, visión y valores 6.4. Cuidamos de las personas
403-4 Temas de salud y seguridad laboral tratados en acuerdos formales con la representación legal de los trabajadores	3.2. Misión, visión y valores 6.4.- Cuidamos de las personas
403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	6.3. Favorecemos el desarrollo de las personas 6.4. Cuidamos de las personas
403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	4.1 Nuestro modelo de negocio 6.4. Cuidamos de las personas
403-9 Lesiones por accidente laboral	6.4. Cuidamos de las personas 9.4. Información complementaria tablas relativas a cuestiones de personal
403-10 Dolencias y enfermedades laborales	6.4. Cuidamos de las personas 9.4. Información complementaria tablas relativas a cuestiones de personal
Temas materiales propios de la empresa	
Innovación aplicada al desarrollo de nuevos productos	
3-3 Gestión de temas materiales	4.5.1. Innovación aplicada al desarrollo de nuevos productos 4.6. Innovación en FAGOR ARRASATE
Euskera	

3-3 Gestión de temas materiales	4.5. Sistema de gestión integrado 8.1. Comunidad Fagor
Otros indicadores	
GRI 401 Empleo	
401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	6.1.2. Modalidades de contrato 9.4. Información complementaria tablas relativas a cuestiones de personal
401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	6.1.2. Modalidades de contrato
401-3 Permiso parental	3.2. Misión, visión y valores 6.1.4. Organización del trabajo
GRI 404 Formación y enseñanza	
404-1 Media de horas de formación al año por empleado	6.3. Favorecemos el desarrollo de las personas
404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	6.3. Favorecemos el desarrollo de las personas
GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades	
405-1- Diversidad en órganos de gobierno y empleados	6.2. La diversidad como objetivo, la igualdad como eje 9.4. Información complementaria tablas relativas a cuestiones de personal
405-2- Ratio de salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	6.1.3. Solidaridad en las retribuciones 9.4. Información complementaria tablas relativas a cuestiones de personal
GRI 413 Comunidades locales	
413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	8. Somos una empresa que impulsa el desarrollo comunitario
413-2 Operaciones con impactos negativos significativos – reales y potenciales – en las comunidades locales	8. Somos una empresa que impulsa el desarrollo comunitario
GRI 414 Evaluación social de proveedores	
414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	4.8. Nuestra cadena de suministro
414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	4.2. Tendencias y riesgos 4.8. Nuestra cadena de suministro

9.4 Información complementaria tablas relativas a cuestiones de personal

Empleo

(GRI 2-7, 2-8) Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional

Número de empleados/as según país*	2023	2022	2021	2020	2019
ESPAÑA	575	562	604	699	745
Mujeres	53	55	65	75	83
Hombres	522	507	539	624	662
CHINA	79	72	78	105	118
Mujeres	15	16	16	19	20
Hombres	64	56	62	86	98
ALEMANIA	8	8	10	14	13
Mujeres	1	1	1	1	1
Hombres	7	7	9	13	12
MÉXICO	25	20	16	15	14
Mujeres	2	3	3	2	2
Hombres	23	17	13	13	12
USA	10	9	0	0	0
Mujeres	1	2	0	0	0
Hombres	9	7	0	0	0
TOTAL	697	671	708	833	890
Mujeres	72	77	85	97	106
Hombres	625	594	623	736	784

Puestos de trabajo en Fagor Arrasate S.Coop.*	2023	2022	2021	2020	2019
Puestos de trabajo en Euskal Herria	561	545	582	674	720
Mujeres	51	53	59	69	77
Menores de 30 años	2	3	3	5	9
Entre 30 y 50 años	32	36	46	54	57
Mayores de 51 años	17	14	10	10	11
Hombres	510	492	523	605	643
Menores de 30 años	36	26	36	68	87
Entre 30 y 50 años	345	351	378	433	459
Mayores de 51 años	129	115	109	104	97
Puestos de trabajo fuera de Euskal Herria	122	109	0	134	170
Total	683	654	582	808	890
Personas trabajadoras - POR TIPO DE CONTRATO (Datos de la Fagor Arrasate S. Coop.)	561	545	582	674	720
Personas socias	514	511	514	545	94
Mujeres	50	51	53	55	10

Hombres	464	460	461	490	84
Socias de duración determinada	25	17	49	80	564
Mujeres	0	2	4	9	59
Hombres	25	15	45	71	505
Personas reubicadas	0	0	0	0	0
Mujeres	0	0	0	0	0
Hombres	0	0	0	0	0
Personas trabajadoras por cuenta ajena	22	17	19	49	62
Mujeres	1	0	2	5	8
Hombres	21	17	17	44	54
Personas trabajadoras - POR FRANJA (Datos de la cooperativa matriz, Fagor Arrasate S. Coop.)	561	545	565	665	717
1 Franja	7	7	6	9	18
Mujeres	1	2	2	3	5
Hombres	6	5	4	6	13
2 Franja	28	30	31	33	36
Mujeres	6	7	9	9	9
Hombres	21,5	23	22	24	27
3 Franja	179	172	189	236	254
Mujeres	15	14	14	19	22
Hombres	164	158	175	217	232
4 Franja	266	258	261	292	305
Mujeres	21	22	24	28	31
Hombres	245	236	237	264	274
5 Franja	81	78	78	95	104
Mujeres	8	8	10	10	10
Hombres	73	70	85	94	97

GRI 405-1 El porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad: sexo y grupo de edad (indicar número total además del porcentaje)

Nº y % empleados/as por categoría y edad	2023				2022				2021				2020				2019				
	MOD	%	MOI	%	MOD	%	MOI	%	MOD	%	MOI	%	MOD	%	MOI	%	MOD	%	MOI	%	
Fagor Arrasate Group																					
Indefinidos	487	70%	143	21%	460,5	69%	143,5	21%	460	68%	148	21%	324	39%	336	40%	325	37%	357	40%	
Menores de 30 años	23	3%	6	1%	18	3%	6	1%	10	1%	5	1%	15	2%	11	1%	18	2%	10	1%	
Entre 30 y 50 años	343	51%	94	13%	341,5	51%	98,5	15%	363	51%	107	15%	263	32%	247	30%	269	30%	267	30%	
Mayores de 51 años	121	18%	43	6%	101	15%	39	6%	87	12%	36	5%	46	6%	78	9%	38	4%	80	9%	
Temporales	43	6%	17	2%	30	4%	30	4%	45	6%	44	6%	82	10%	90	11%	110	12%	89	10%	
Menores de 30 años	24	4%	3,5	1%	15	2%	9	1%	25	4%	14	2%	46	6%	31	4%	62	7%	41	5%	
Entre 31 y 50 años	16	2%	12,5	2%	14	2%	20	3%	18	3%	29	4%	36	4%	57	7%	45	5%	46	5%	
Mayores de 51 años	3	0%	1	0%	1	0%	1	0%	2	0%	1	0%	0	0%	2	0%	3	0%	2	0%	
Tiempo parcial	7	1%	0	0%	4,5	1%	2,5	0%	9	1%	2	0%	0	0%	1	0%	5	1%	4	0%	
Menores de 30 años	0	0%	0	0%	0,5	0%	0,5	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	5	1%	1	0%	

Entre 30 y 50 años	7	1%	0	0%	3	0%	1	0%	8	1%	1	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	0%
Mayores de 50 años	0	0%	0	0%	1	0%	1	0%	1	0%	1	0%	0	0%	1	0%	0	0%	1	0%
TOTAL	537	87,2%	160	25,5%	495	73,8%	176	26,2%	514	72,6%	194	27,4%	406	48,7%	427	51,3%	440	49,4%	450	50,6%

Número y porcentaje de empleados por categoría profesional y sexo Fagor Arrasate Group*	2023		2022		2021		2020		2019	
	Núm.	%								
MOD	536	*	497	*	514	*	406	*	439	
Mujeres	30	5,60%	30	6,04%	30	5,84%	11	2,71%	13	2,95%
Hombres	506	94,40%	467	93,96%	484	94,16%	395	97,29%	426	97,05%
MOI	161	*	174	*	194	*	427	*	451	*
Mujeres	42	26,09%	48	27,59%	55	28,35%	86	20,14%	93	20,67%
Hombres	119	73,91%	126	72,41%	139	71,65%	341	79,86%	358	79,33%
TOTAL	697	*	671	*	708	*	833	*	890	*

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo

GRI 2-7, 2-8: Información sobre empleados y otros trabajadores

Número total y distribución de modalidades de contrato (a 31 de diciembre) Fagor Arrasate Group	2023	2022	2021	2020	2019
Contratación					
Indefinida	616	615	597	638	658
Temporal	88	56	80	132	214
Total	704	671	677	770	872
Jornada					
Completa	697	662	652	769	861
Parcial	7	9	25	1	11
Total	704	671	677	770	872

Promedio anual de contratos indefinidos Fagor Arrasate Group	2023	2022	2021	2020	2019
Por sexo	610	597	608	662	682
Mujeres	61	62	65	69	73
Hombres	549	535	543	593	609
Por grupo de edad	610	597	608	662	682
Menores de 30 años	23	23	14	26	33
Entre 30 y 50 años	425	436	471	511	530
Mayores de 50 años	162	138	123	125	119
Por clasificación profesional	610	597	608	662	682
MOD	475	458.5	459	324	323
MOI	135	138.5	149	338	359

Promedio anual de contratos temporales Fagor Arrasate Group	2023	2022	2021	2020	2019
Por sexo	68	61	89	170	199
Mujeres	10	12	17	27	30

Hombres	58	49	72	143	169
Por grupo de edad	68	61	89	170	199
Menores de 30 años	33,5	24	41	77	104
Entre 30 y 50 años	31,5	35	45	92	91
Mayores de 50 años	3	2	3	1	4
Por clasificación profesional	68	61	89	170	199
MOD	48	32	47	82	108
MOI	20	29	42	88	91

Promedio anual de contratos a tiempo parcial Fagor Arrasate Group	2023	2022	2021	2020	2019
Por sexo	7	7	11	1	9
Mujeres	1	3	3	1	3
Hombres	6	4	8	0	6
Por grupo de edad	7	7	11	1	9
Menores de 30 años	0	1	0	0	0
Entre 30 y 50 años	7	4	9	0	8
Mayores de 50 años	0	2	2	1	1
Por clasificación profesional	7	7	11	1	9
MOD	7	4.5	9	0	8
MOI	0	2.5	2	1	1

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

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

Número de despidos Fagor Arrasate Group	2023	2022	2021	2020	2019
Por sexo	5	2	3	28	5
Mujeres	0	0	2	2	1
Hombres	5	2	1	26	4
Por grupo de edad	5	2	3	28	5
Menores de 30 años	4	1	0	11	3
Entre 30 y 50 años	0	1	1	15	1
Mayores de 50 años	1	0	2	2	1
Por clasificación profesional	5	2	3	28	5
MOD	5	1	0	20	3
MOI	0	1	3	8	2

Organización del tiempo de trabajo

GRI 2-7, 2-8 El número total de empleados por tipo de contrato laboral (a jornada completa o a media jornada) y por sexo.

Jornada completa y media jornada*	2023			2022			2021			2020			2019		
	Jornada Completa	Media Jornada	TOTAL personas empleadas	Jornada Completa	Media Jornada	TOTAL personas empleadas	Jornada Completa	Media Jornada	TOTAL personas empleadas	Jornada Completa	Media Jornada	TOTAL personas empleadas	Jornada Completa	Media Jornada	TOTAL personas empleadas

Hombre	619	6	625	589	5	594	614	9	623	736	0	736	778	6	784
Mujer	71	1	72	75	2	77	82	3	85	96	1	97	103	3	106
TOTAL	690	7	697	664	7	671	696	12	708	832	1	833	881	9	890

Número de horas de absentismo

Tipos de accidentes	2023	2022	2021	2020	2019
Accidentes con baja	18	10	7	20	22
Mujeres	17	10	0	0	0
Hombres	1	0	7	20	22
Accidentes sin baja	5	7	4	5	8
Mujeres	5	7	0	0	0
Hombres	0	0	4	5	8
Total Accidentes	23	17	11	25	30

Salud y Seguridad

Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad)

GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral

Índice de Gravedad	2023	2022	2021	2020	2019
Nº de jornadas perdidas por accidente laboral	761	406	112	806	796
Horas trabajadas	1.174.941	1.076.095	1.075.356	1.241.311	1.480.408
Índice de Gravedad	0,65	0,38	0,10	0,65	0,54

9.5 Verificación externa

(2-5)

DATOS DE CONTACTO

(2-3)

Fagor Arrasate S.Coop es la cooperativa matriz del Grupo FAGOR ARRASATE.

Denominación	Fagor Arrasate, S.Coop
Dirección	Apdo. 18, San Andrés Auzoa,20 20500 Arrasate-Mondragón Gipuzkoa (España)
Teléfono	+34 943 71 99 99
Página web	http://www.fagorarrasate.com
Canales de contacto directo	fagorarrasate@fagorarrasate.com

SOCIEDADES DEL GRUPO

(2-2)

- Fagor Arrasate, S.Coop.
- Fagor Arrasate México S.A
- Fagor Arrasate U.S.A
- Fagor Arrasate Metalforming Machine Tool Kunshan Corp. Ltda.
- Koniker S.Coop.
- Fagor Arrasate Deutschland GmbH.

