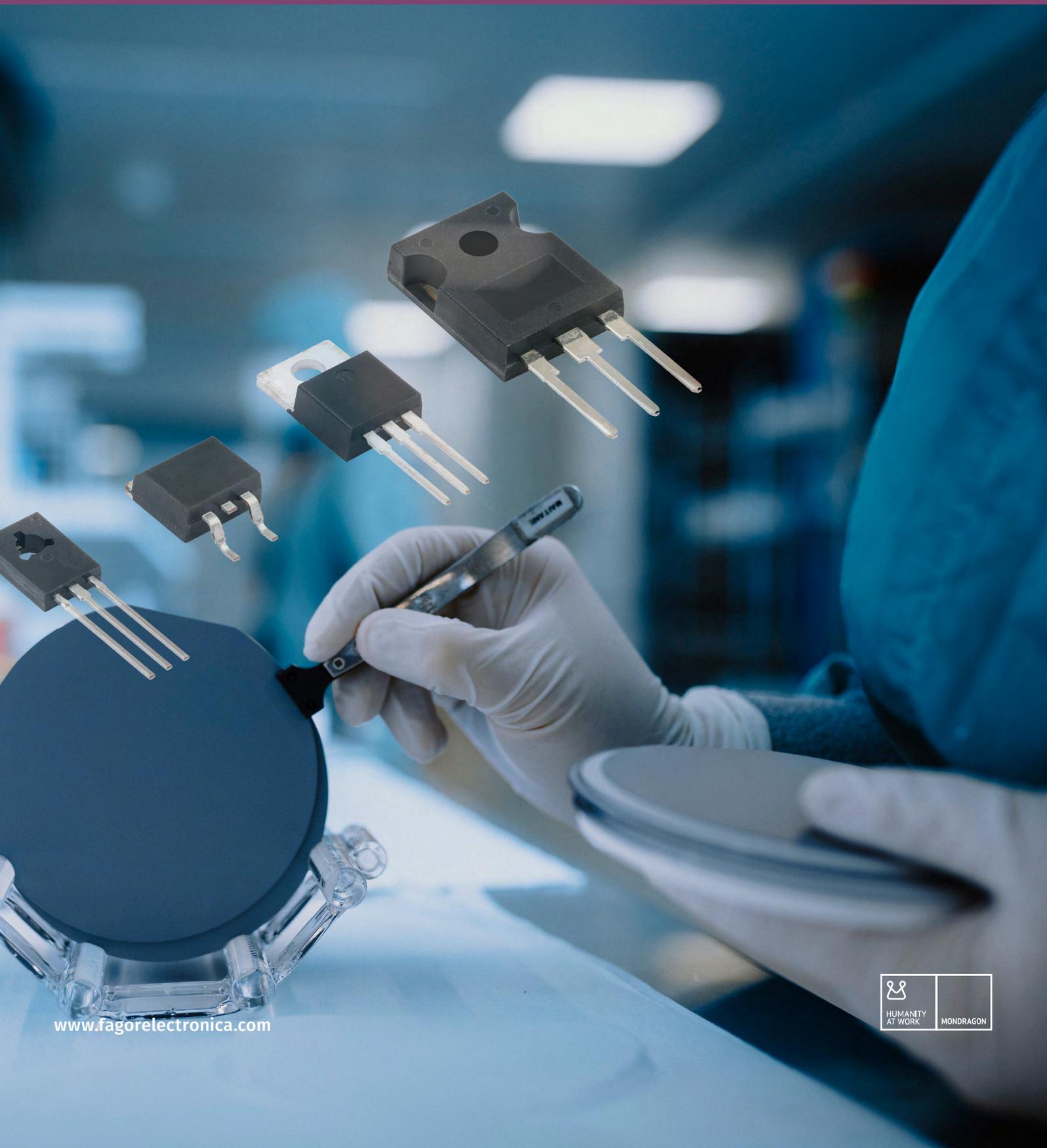


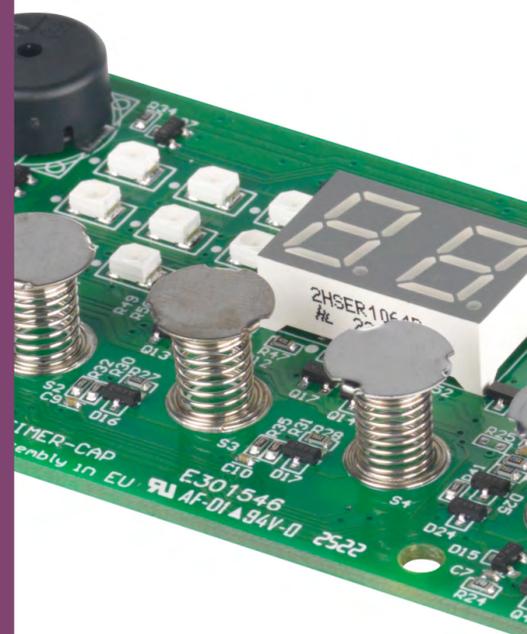
# Estado de Información No Financiera

## 2023



# Índice de contenidos

<b>Introducción</b>	<b>3</b>
Modelo de Negocio	5
Nuestra misión	5
Nuestra visión	5
Nuestros valores	5
Gobernanza	6
Negocios y organización	8
Tendencias y riesgos asociados al Mercado	9
<b>Modelo de gestión - Políticas y procedimientos de diligencia debida</b>	<b>11</b>
Evaluación de riesgos no financieros	12
Indicadores clave no financieros	13
<b>Información sobre Cuestiones Medioambientales</b>	<b>14</b>
Medidas para prevenir la contaminación	14
Economía circular y prevención y gestión de residuos	15
Uso sostenible de los recursos	17
Cambio climático - Emisiones	18
Protección de la biodiversidad	18
<b>Información sobre Cuestiones Sociales y Personal</b>	<b>19</b>
Empleo - Remuneración	19
Organización del Trabajo	23
Salud y seguridad	24
Relaciones sociales	25
Formación	26
Accesibilidad	26
Igualdad	26
<b>Respeto de los Derechos Humanos</b>	<b>26</b>
<b>Lucha contra la corrupción y el soborno</b>	<b>27</b>
<b>Información sobre la Sociedad</b>	<b>28</b>
Desarrollo sostenible	29
Subcontratación y proveedores	29
Seguridad y salud de los consumidores	29
Información fiscal	30
<b>Apéndice A- Tablas de distribución de plantilla</b>	<b>31</b>
<b>Apéndice B - Relación entre contenidos de la ley 11/2018, apartados del informe y estándares aplicados</b>	<b>36</b>
<b>Anexos</b>	<b>40</b>



# Introducción

Este documento presenta el Estado de Información No Financiera del Grupo Fagor Electrónica, 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 Consejo Rector de Fagor Electrónica ha optado por formular 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.

Toda la información que se incluye en este documento hace referencia a la empresa matriz y todas las filiales que integra el Grupo Fagor Electrónica.

El documento recoge la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación del Grupo Fagor Electrónica, y el impacto de su actividad respecto a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, incluidas las medidas adoptadas para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades

entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad, entre otras.

En la elaboración de este informe y en la selección de sus contenidos, se han tenido en cuenta los resultados de la actualización a la doble materialidad de la organización, según los estándares GRI, como parte de la reflexión estratégica del Grupo Fagor Electrónica y la revisión realizada en 2022 para incluir la materialidad financiera.

El objetivo de esta matriz es alinear la estrategia en materia de Sostenibilidad del Grupo con las expectativas de nuestros grupos de interés y con los efectos negativos o positivos que puede llegar a tener el entorno sobre el valor económico del Grupo.

Esta doble materialidad fue elaborada por un equipo de personas representantes del Consejo de Dirección y del Consejo Rector de Fagor Electrónica.

El proceso de obtención de la materialidad de impacto incluyó la determinación de los grupos de interés, la identificación de los asuntos materiales a abordar y la priorización de éstos en función del impacto en la organización y de su relevancia para los grupos de interés.

Las conclusiones de este estudio se plasman en la siguiente tabla:

Categoría 1	Categoría 2	Nº	Asuntos materiales	Soci@s/ CD	Ciéntes	Trabajadores	Proveedores	Admón. pública	Agentes sociales
Económicos y de Gobernanza	Económicos	1	Desempeño económico – solidez financiera						
		2	Gestión responsable de la cadena de suministro						
	Innovación	3	Innovación						
		4	Digitalización						
	Ética y Gobierno corporativo	5	Ética, anticorrupción e integridad en los negocios						
		6	Privacidad y confidencialidad de la información						
Ambientales	Ambientales	7	Gestión de residuos						
		8	Cambio climático y energía						
		9	Agua						
Sociales	Prácticas laborales	10	Calidad del empleo						
		11	Salud y seguridad en el trabajo						
		12	Formación y desarrollo profesional / Atracción del talento						
		13	Diversidad e igualdad de oportunidades						
	Acción social	14	Compromiso con la comunidad						

Nivel de expectativas y necesidades

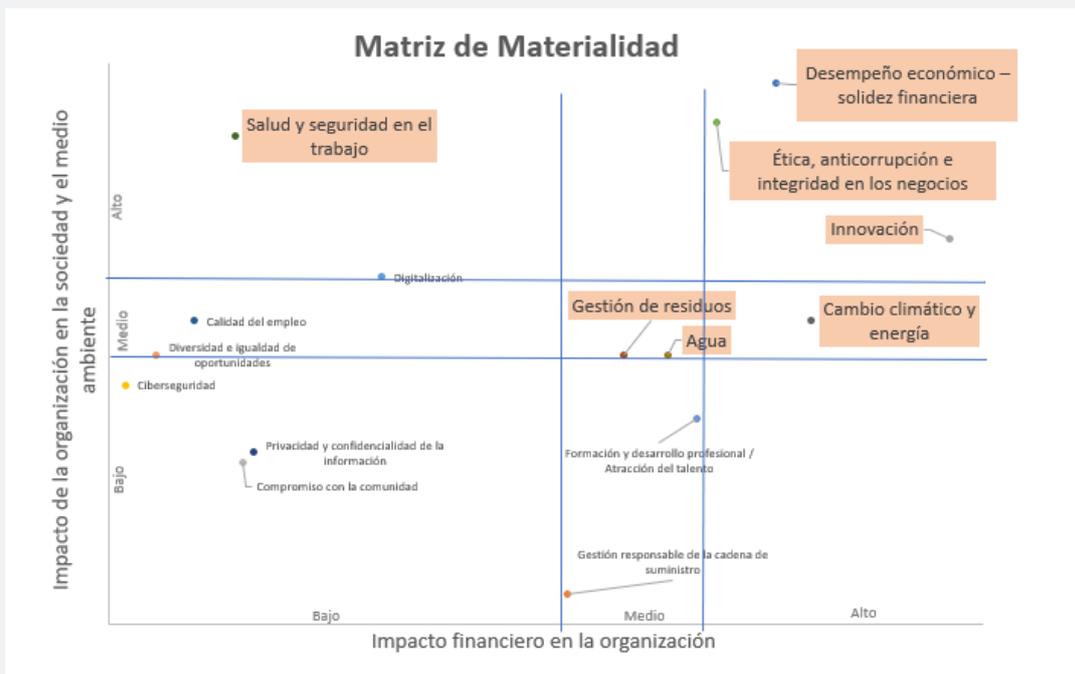


En el caso de la materialidad financiera, se tuvieron en cuenta por un lado los análisis de riesgos mundiales y sectoriales realizados por entidades de prestigio como THE GLOBAL RISKS REPORT 2022 o el REPORTE DE RISK HORIZON (ver apartado “Tendencias y riesgos asociados al mercado”), y por otro, los riesgos internos detectados por el Grupo.

La incorporación de la materialidad financiera

supuso cambios en la relevancia de algunos asuntos, así “la calidad del empleo” y “la digitalización” fueron sustituidos por “el agua” y “la gestión de residuos” en el listado de asuntos materiales del Grupo Fagor Electrónica.

En la siguiente gráfica se plasman las conclusiones a las que llegó el equipo de trabajo y que sirvieron para determinar los asuntos materiales del Grupo Fagor Electrónica.



ASUNTO MATERIAL	ÁREA DE IMPACTO
Desempeño económico-solidez financiera	Economía-finanzas
Ética, anticorrupción e integridad en los negocios	Ética y gobierno corporativo
Innovación	Innovación
Cambio climático y energía	Medio ambiente
Agua	Medio ambiente
Gestión de residuos	Medio ambiente
Seguridad y salud en el trabajo	R.R.H.H.

Está previsto revisar este listado cada periodo estratégico (4 años) con objeto de ir incorporando los aprendizajes que la organización va adquiriendo, así como los cambios en las expectativas de los distintos grupos de interés y en general, en el contexto global.

En la próxima revisión se aprovechará para alinear los temas materiales de Fagor Electrónica con los temas, subtemas y en los casos necesarios subsubtemas, marcadas por ESRS (Estándares europeos de informes de sostenibilidad), como guía para enfocar los esfuerzos del Grupo en materia de sostenibilidad.

# Modelo de Negocio

El Grupo Fagor Electrónica tiene su origen en la empresa cooperativa Fagor Electrónica S. Coop. que desarrolla y fabrica componentes eléctricos de diverso uso.

Su nacimiento se remonta al año 1959 con la fabricación de placas y rectificadores de selenio como División Electrónica de Ulgor S.Coop. (posteriormente Fagor Electrodomésticos).

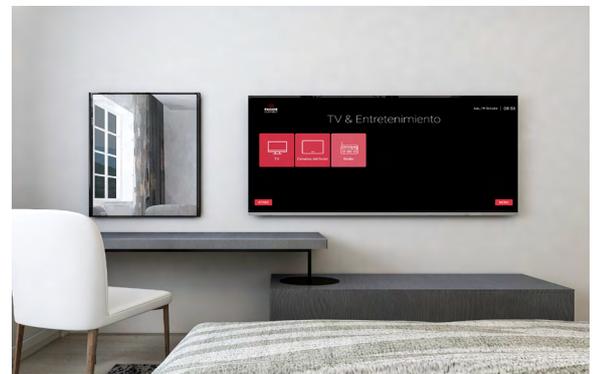
Desde entonces hasta la actualidad, el Grupo Fagor Electrónica ha ido evolucionando adecuándose a las nuevas tecnologías y demandas del mercado, prestando gran interés a los sistemas de aseguramiento de la calidad.

Fagor Electrónica está integrada en el GRUPO MONDRAGON, corporación formada por más de 90 cooperativas, con más de 140 filiales con presencia en los cinco continentes organizadas en cuatro áreas de negocio: Finanzas, Industria, Distribución y Conocimiento. El Grupo MONDRAGON cuenta con su propia universidad y 14 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.

La matriz del grupo Fagor Electrónica se ubica en Arrasate-Mondragón (Gipuzkoa) y opera comercialmente en los cinco continentes. Cuenta con filiales en Santander, Colombia y Chile, y tres plantas productivas en Tailandia, México y Turquía.

## Nuestra Misión

Desarrollar un grupo socio-empresarial perdurable en el tiempo, de productos, servicios y soluciones electrónicas, comprometido con un entorno sostenible, la mejora competitiva, la innovación y la satisfacción del cliente, basado en un



conjunto de personas y equipos proactivos y corresponsables que fomenten una identidad cooperativa para generar riqueza y transformar la sociedad.

## Nuestra visión

Aspiramos a ser un grupo global diversificado excelente en la gestión, en continuo crecimiento con equipos ilusionados que acompañan en el tiempo al desarrollo de los clientes..

## Nuestros Valores

Los valores, son compartidos y afines a todos los trabajadores que componen el Grupo Fagor Electrónica y se resumen en 5:

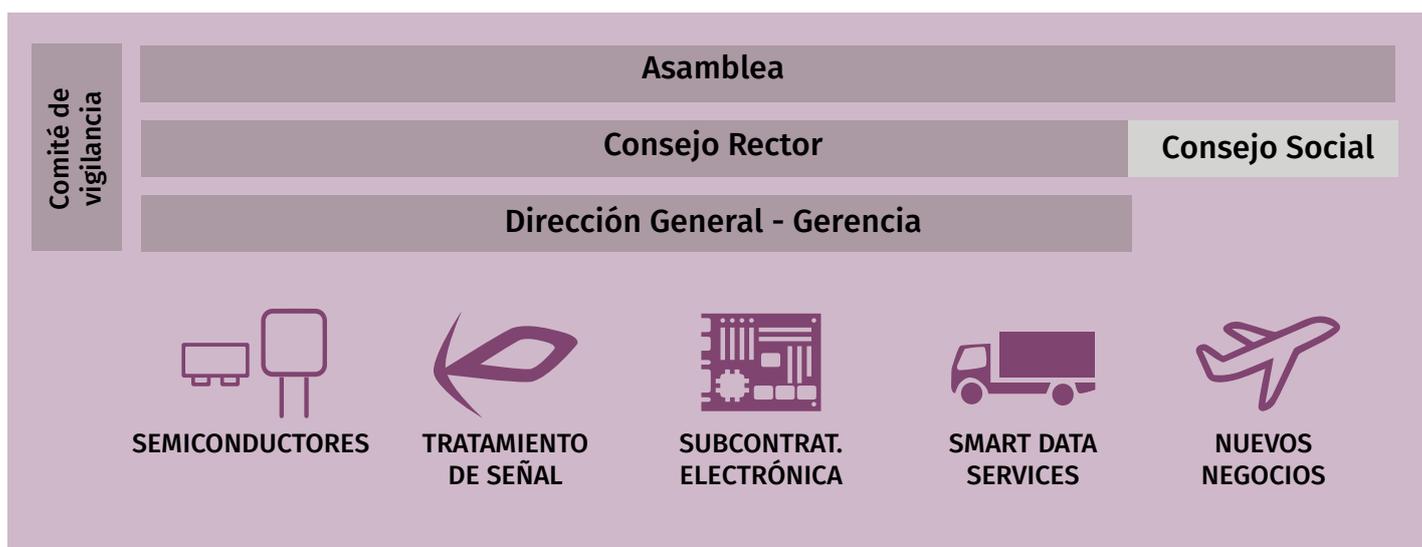
- Escucha al cliente
- Compromiso
- Apertura al cambio
- Confianza
- Cooperación



## Gobernanza

Las sociedades del grupo Fagor Electrónica se acogen a las directrices de la matriz Fagor Electrónica S. Coop., empresa COOPERATIVA que hace de las personas y la cooperación los elementos clave de su proyecto, y que entiende el capital como un medio, siendo el empleo, la sostenibilidad y la transformación social sus fines.

El modelo de gobernanza de Fagor Electrónica, S. Coop. garantiza la transparencia en la toma de decisiones, la gestión y la rendición de cuentas ante todas las personas socias. Se trata de una forma democrática e inclusiva de hacer empresa, con personas propietarias y trabajadoras que participan en la gestión para hacer proyectos competitivos y sostenibles.



## Asamblea General

Es el órgano de gobierno donde:

- se aprueban los estatutos y normativas por los que se rige la Cooperativa
- se elige a los miembros del resto de órganos de gobierno y gestión de la Cooperativa (Consejo Rector, Consejo Social y Comité de Vigilancia).

Está constituido por todas las personas socias-trabajadoras. Cada una de ellas tiene un voto, independientemente de su posición en la empresa y es el punto de encuentro donde se comparte y aprueba el proyecto común.

Entre las materias propias de su competencia están: examinar y censurar la gestión de la sociedad, aprobar las cuentas y balances, acordar la distribución de los excedentes y establecer los criterios de aplicación de la contribución para la educación y promoción cooperativa y otros fines de interés.

## Consejo Rector

Es el órgano colegiado al que corresponde la gestión y la representación de la Cooperativa. Gobierna, aprueba y supervisa el ámbito institucional y estratégico. Tiene competencias para establecer directrices generales de actuación de la empresa y para realizar los demás actos que le atribuyen la legislación vigente y los Estatutos de la Cooperativa

Está formado por 6 vocales (2 mujeres y 4 hombres), secretario, vicepresidente y presidente que vienen de las siguientes áreas de la empresa:

- Ingeniería del negocio de Semiconductores
- Calidad y Sistemas
- I+D del negocio de Subcontratación Electrónica
- I+D del negocio de Semiconductores
- Compras
- Mantenimiento del negocio de Subcontratación Electrónica
- Financiero

- Comercial del negocio de Tratamiento de Señal
- Ingeniería del negocio de Subcontratación Electrónica.

## Gerencia y Consejo de Dirección

La Gerencia, nombrada por el Consejo Rector y asistida y asesorada por el Consejo de Dirección, propone y ejecuta el ámbito estratégico y de gestión operativa. El Consejo de Dirección es el máximo órgano de la empresa en todo lo relacionado con las funciones empresariales, actuando bajo la supervisión del Consejo Rector. Tiene como principal función la de prever, planificar y promover el desarrollo empresarial de la empresa, en todo el ámbito de la gestión socio empresarial.

Actualmente está formado por 7 hombres y 2 mujeres.

La Dirección de Calidad y Sistemas lidera el Comité de Sostenibilidad en el que también participa la Dirección Financiera y la Presidencia de la Cooperativa.

## Comisión de Vigilancia

Sus funciones principales son la revisión de las cuentas anuales, la revisión de los libros de la empresa, la vigilancia del proceso de selección y designación por la Asamblea de los miembros de los restantes órganos y las demás que le encomiende expresamente la Ley.

Actualmente está formado por 1 hombre y 2 mujeres.

## Consejo Social

Es el Órgano representativo de las personas socias de la empresa, con funciones básicas de información, asesoramiento y Consulta del Consejo Rector en todos aquellos aspectos que afectan a las condiciones de las personas socias trabajadoras.

Está formado por 12 miembros (4 mujeres y 8 hombres), que son elegidos por los trabajadores del área a la que representan.

El modelo de gobernanza de Fagor Electrónica, S. Coop. garantiza la transparencia en la toma de decisiones, la gestión y la rendición de cuentas ante todas las personas socias. Se trata de una forma democrática e inclusiva de hacer empresa, con personas propietarias y trabajadoras que participan en la gestión para hacer proyectos competitivos y sostenibles.



## Negocios y organización

Actualmente tiene 5 Negocios cuyas actividades son:



**Semiconductores:** Semiconductores discretos para satisfacer las necesidades de componentes de rectificación, estabilización, protección, regulación y control, operando a nivel mundial en los sectores de consumo, telecomunicaciones, computers y automoción.

Fabrica chips de silicio para posterior montaje en Diodos y Tiristores de diferentes tipos y potencias. Dispone de Salas Blancas de clase 10.000 y 1.000 para dicha fabricación, con elevados niveles de fiabilidad.

**Tratamiento de Señal:** Diseño, fabricación y venta de productos electrónicos con destino a diferentes aplicaciones:

**Recepción TV:** sistemas para la recepción, procesado y distribución de TV digital y analógica.

**Subcontratación Electrónica (CEM):** Submontajes electrónicos y tarjetas electrónicas para diferentes aplicaciones, principalmente dirigidas a los sectores: automoción, electrodomésticos, electrónica industrial y telecomunicaciones

**Smart Data Services (SDS):** Sistemas de gestión y localización de flotas a través de Internet e intranet.

**Nuevos Negocios:** Desarrollo de soluciones innovadoras, orientadas a la fabricación, desde donde se abordan proyectos de diferentes sectores como: Automoción, Aeronáutica y Energía.

**598 TRABAJADORES**



En la actualidad cuenta con una plantilla de 589 trabajadores, repartidos en siete ubicaciones:

**7 UBICACIONES**



- **Fagor Electrónica S. Coop.** ubicada en Mondragón en la que se desarrollan operaciones de Marketing, Gestión Comercial, I+d+i, Producción y Compras.
- **Fagor Telecom, S. L. U.** ubicada en Santander en la que se desarrollan las operaciones relacionadas con el Negocio Gestión de Flotas.
- **Fagor Electronics LTD** ubicada en Tailandia en la que se desarrollan fundamentalmente operaciones de Producción.
- **Fagor Electronics México** ubicada en México en la que se desarrollan operaciones de producción relacionadas con el Negocio de Subcontratación Electrónica.
- **Fagor Telecom Colombia SAS** ubicada en Colombia en la que se desarrollan las operaciones relacionadas con el Negocio Gestión de Flotas.
- **Fagor Telecom Chile SPA** ubicada en Chile en la que se desarrollan las operaciones relacionadas con el Negocio Gestión de Flotas
- **Fagor Electronics Turkey Teknoloji Sanayi Ve Ticaret Limited Şirketi** ubicada en Turquía en la que se desarrollan operaciones de producción relacionadas con el Negocio de Subcontratación Electrónica.

Nota: en 2023 se ha iniciado la actividad de Fagor Telecom Perú, S.A.C.. Los datos referentes a esta filial empezarán a incluirse en el reporte de 2024, ya que, debido a su dimensión y su escasa actividad en 2023, se ha considerado poco relevante para la información contenida en este informe.

La cadena de suministros de Fagor Electrónica está compuesta por la siguiente tipología de proveedores:

- Suministradores de productos químicos: Proveedores multinacionales de gran dimensión que trabajan para todos los sectores industriales.
- Suministradores de materia prima y componentes para la industria electrónica: Silicio y materiales metálicos.
- Proveedores de componentes electrónicos
- Proveedores de circuitos eléctricos impresos.

La mayoría de los proveedores de la cadena de

suministro son proveedores de gran dimensión e implantación internacional. Por lo tanto, la organización gestiona la cadena de suministros teniendo en cuenta los impactos, riesgos y oportunidades que se derivan de ello como por ejemplo la posibilidad de falta de suministros por coyunturas sociopolíticas adversas o regulaciones relacionadas con el clima.

Teniendo en cuenta la nueva normativa europea que se está desarrollando, y que para Fagor Electrónica será de aplicación en los próximos años, la organización se está preparando para desarrollar un análisis IRO detallado que le permita robustecer su desempeño en sostenibilidad en lo referente a su cadena de suministro.



La electronificación cada vez es mayor y se está aplicando a nuevos sectores estratégicos

## Tendencias y riesgos asociados al Mercado

En 2021 el Grupo Fagor Electrónica inició un nuevo periodo estratégico que abarca 2021-2024. Como parte del proceso de reflexión estratégica, se analizaron los distintos contextos de la organización, se identificaron riesgos y oportunidades y como conclusión se marcaron las líneas a seguir durante estos 4 años.

Para este periodo 2021-2024, se ha identificado como oportunidad la creciente electronificación de los sectores tradicionales y de nuevos sectores, y como principales riesgos:

- Competencia Global cada vez más preparada técnica y económicamente

- Escasez de Materia Prima
- Políticas proteccionistas
- Cambios tecnológicos de miniaturización de componentes y de aumento de potencia
- Digitalización de los distintos ámbitos
- Dificultad de captar talento en los caladeros habituales
- Creciente importancia del cuidado del medio ambiente

En cuanto a los riesgos del entorno y nuestros sectores, se ha recurrido a los reportes de Risk Horizon y se han incorporado a través del estudio de materialidad.

## Riesgo ambiental y social

	Sector			Localización		
	Equipamiento eléctrico y electrónico	Semiconductores	Servicios de telecomunicaciones	México	España	Tailandia
Gestión de la energía	7.00	7.53	6.63	3.10	2.61	5.07
Emisiones GHG	N/A	3.00	N/A	4.36	2.89	4.73
Materiales peligrosos	7.40	6.00	N/A	4.73	2.14	4.49
Abastecimiento de materiales	5.00	7.00	4.90	2.61	4.22	5.62
Gestión de residuos	4.00	6.00	N/A	10.00	1.06	6.02
Gestión del agua	7.40	6.00	N/A	6.78	0.64	9.82
Estrés hídrico	N/A	6.00	N/A	7.00	7.43	3.32
Pivacidad de datos	N/A	N/A	6.50	1.74	0.02	1.23
Seguridad y salud laboral	N/A	5.20	N/A	7.32	5.76	6.70
Gestión del talento	N/A	5.00	N/A	5.04	N/A	4.14

Una vez localizadas las tendencias y riesgos del mercado, se han definido estrategias para responder a los factores identificados y se han concretado en los siguientes retos:

- NEGOCIOS CON FUTURO/ DIMENSIÓN: crecimiento anual de dos dígitos
- INTERCOOPERACION: desarrollo de negocios conjuntos con otras empresas
- FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD: adaptar la organización y sistemas para dar respuesta a las demandas del mercado
- TRANSFORMACION DIGITAL: aprovechar el desarrollo de herramientas digitales para incrementar eficiencia y oportunidades de mercado
- SOSTENIBILIDAD: Plan de alineación hacia los ODS.

## Riesgo gobernanza

	Sector			Localización		
	Equipamiento eléctrico y electrónico	Semiconductores	Servicios de telecomunicaciones	México	España	Tailandia
Anticorrupción	6.33	4.00	5.10	5.77	N/A	3.37
Ética empresarial	6.33	N/A	4.90	7.90	2.90	7.10
Competitividad	6.33	6.50	6.47	2.50	3.75	1.00
Gestión del diseño de producto	8.03	6.67	5.50	4.94	1.97	2.42
Calidad y seguridad de producto	5.57	N/A	N/A	4.67	0.79	3.73
Sistematización de la gestión de riesgos	N/A	N/A	5.00	6.72	N/A	6.64

■ Bajo
 ■ Bajo a moderado
 ■ Moderado
 ■ Moderado a alto
 ■ Alto
 ■ Sin datos

# Modelo de gestión - Políticas y procedimientos de diligencia debida

El modelo de gestión del Grupo Fagor Electrónica se basa en el enfoque integrado de gestión PDCA (Planificar – Hacer – Verificar – Actuar) en todos los niveles de la organización: en el nivel estratégico, en el nivel de los procesos (tanto operativos como de soporte) y en el nivel de los sistemas para gestionar todos los aspectos relevantes de su estrategia y sus operaciones.

En el nivel estratégico se produce la integración de los resultados derivados de la realización de los ciclos de gestión en todos los niveles, y junto con el análisis del contexto externo de la organización y sus grupos de interés, se realiza una revisión del DAFO (Debilidades – Amenazas – Fortalezas – Oportunidades) y de los retos. Acto seguido, se definen los nuevos retos a alcanzar en el próximo ciclo de gestión.

El Plan Estratégico se despliega anualmente a través del Plan de Gestión. Se realiza la cuantificación de recursos necesarios, la definición de la organización más adecuada para desplegar la estrategia a largo, medio y corto plazo diseñada y a su vez, el cuadro de

mando estratégico que permitirá comprobar el avance en cada uno de los retos definidos.

En el nivel de los procesos, 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 para ajustar los objetivos del siguiente ciclo de gestión, 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.

	Mondragón (fecha de 1ª emisión)	Tailandia (fecha de 1ª emisión)	México (fecha de 1ª emisión)
IATF16946	05/02/2018	11/01/2018	28/02/2022
EN 9100	18/07/2016		
EN 9110	18/07/2016		
EN ISO14001	2002	2014	
EN ISO 9001	1993	2002	2022

Anualmente los propietarios informan sobre el grado de cumplimiento de sus objetivos, el rendimiento de los proyectos desplegados y el mapa de riesgos del proceso, proponiendo los proyectos de mejora oportunos.

Debido al carácter crítico del negocio sobre el cumplimiento de los requisitos de calidad de los clientes, la protección al medioambiente,

la salud y seguridad de los trabajadores y la responsabilidad patrimonial, el CD promueve el desarrollo del **sistema integrado de gestión** inspirándose en normativas específicas, tal como recoge la siguiente figura y obteniendo las certificaciones oportunas.

De forma similar a la estrategia y los procesos, las personas responsables de los sistemas integrados de gestión (Calidad, Medioambiente, Seguridad y Salud Laboral y Responsabilidad Patrimonial) mantienen las políticas oportunas y los procedimientos de diligencia debida.

Las despliegan a lo largo de la organización, evaluando periódicamente su funcionamiento y anualmente, revisando e informando sobre la idoneidad de los mismos.

## Evaluación de riesgos no financieros

La siguiente tabla muestra los enfoques de gestión que utiliza el Grupo Fagor Electrónica para cada una de las cuestiones no financieras relevantes:

Cuestión	Enfoque de gestión
Cuestiones Medioambientales Riesgo medio - Generación significativa de residuos	Sistema integrado de gestión (Certificación ISO 14.001)
Cuestiones Sociales y Personal Riesgo alto - Modelo cooperativo centrado en las personas	Estatutos Sociales EESS Reglamento Interno Cooperativo (RIC) Código de conducta Proceso "Desarrollo de las Personas" Sistema integrado de gestión Protocolo de gestión de conflictos
Respeto de los Derechos Humanos Riesgo bajo en toda la cadena de valor	Estatutos Sociales EESS Reglamento Interno Cooperativo (RIC) Código de conducta
Lucha contra la corrupción y el soborno Riesgo bajo - Operaciones en sectores maduros	Política antisoborno Código de conducta Reglamento Interno Cooperativo (RIC)
Sociedad Riesgo bajo - Modelo cooperativo muy arraigado en nuestra zona de influencia Nuestros productos no tienen impacto en los consumidores	Política de Responsabilidad Social Corporativa Solidaridad Grupo FAGOR Solidaridad MONDRAGON

A continuación se despliegan con mayor detalle, los enfoques en los apartados referidos a las cuestiones específicas.

## Indicadores clave no financieros

El Grupo Fagor Electrónica, con el presente estado de información no financiero, quiere ofrecer una imagen comparable, verificable y precisa de los resultados y la situación de la organización, en materia medioambiental, social, respeto de los derechos humanos, la lucha contra la corrupción y personal.

Para la redacción del presente Informe No Financiero se han utilizado los estándares GRI (Sustainability Reporting Standards), internacionalmente reconocidos y ampliamente aceptados y los indicadores AECA (Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas), reconocida a nivel nacional.

Estos indicadores, cumplen con los criterios establecidos en la Ley, presentando información comparable, precisa y verificable.

En el apéndice B se adjunta una tabla con la asociación entre los requerimientos de la ley 11/2018 INF y los estándares de referencia utilizados en el informe.



# Información sobre Cuestiones Medioambientales

El Grupo Fagor Electrónica incorpora medidas de gestión dentro de sus procesos, para reducir el impacto ambiental que genera su actividad y está certificada por la norma ISO 14001. 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 los mismos.

Se monitorizan los impactos ambientales y se han diseñado los controles operacionales oportunos para mitigar el efecto nocivo de los mismos. Asimismo, se dispone de planes de actuación para mitigar los efectos ambientales provocados por la ocurrencia de eventos catastróficos.

Liderado por el propietario del proceso M12 "Gestión de infraestructuras", anualmente se revisa el mapa de riesgos asociado a este proceso y se identifican y priorizan acciones para disminuir el nivel de riesgos. Se han establecido acciones para reducir el consumo de energía (ver apartados específicos)

Los presupuestos que el Grupo Fagor Electrónica ha destinado a la gestión medioambiental en los últimos dos años son:

Este incremento es debido a los mayores costes de gestión de la depuradora de agua, concretamente a la cantidad y coste de las materias primas utilizadas para su correcto funcionamiento.

El Grupo Fagor Electrónica tiene contratado un seguro que cubre suficientemente los riesgos ambientales.

De forma periódica se informa a todos los trabajadores de los resultados ambientales alcanzados.



508.953 €

presupuesto 2023 del Grupo Fagor Electrónica  
dedicado a la gestión mediambiental

496.496 €

presupuesto 2022 del Grupo Fagor Electrónica  
dedicado a la gestión mediambiental

## Medidas para prevenir la contaminación

El Grupo Fagor Electrónica cuenta con un plan de gestión de disolventes y realiza una declaración anual de éstos. Se realizan revisiones e inspecciones pertinentes cada 5 años según la ley 38/72 de protección del ambiente atmosférico y el Decreto 833/75, dentro de lo exigido por la ley, sobre las emisiones atmosféricas. Las principales emisiones son compuestos orgánicos volátiles, debido a los procesos de limpieza y deposición de vidrio. Todas las emisiones del Grupo Fagor Electrónica están por debajo de los máximos establecidos por la legislación vigente.

Por otro lado, el ruido y la luz no son aspectos significativos en la actividad del Grupo Fagor Electrónica. El sistema de gestión contempla la medición periódica del ruido y los resultados medidos están por debajo de los niveles permitidos por la normativa vigente.

Los datos de emisiones que se presentan se han obtenido a través de mediciones y engloban las emisiones de todas las plantas.

A continuación, se presentan las emisiones significativas al aire por peso y fuente:

Sustancia	Emisiones significativas al aire		Fuente
	2023	2022	
NOX	3,9 Ton	3,4 Ton	Procesos de grabado de silicio
SOX	0,2 Ton	0,2 Ton	Procesos de limpieza
Compuestos orgánicos volátiles (COV)	15,2 Ton	17,4 Ton	Procesos de limpieza y deposición de vidrio
Partículas (PM)	0,3 Ton	0,2 Ton	Proceso de chorreado y encapsulado
Gases que agotan capa de ozono	0,02 Ton	0,08 Ton	Sistemas de refrigeración
<b>TOTAL</b>	<b>19,6 Ton</b>	<b>21,4 Ton</b>	

\*Fuente (Proceso de donde proviene las emisiones anteriormente citadas)

# 2023



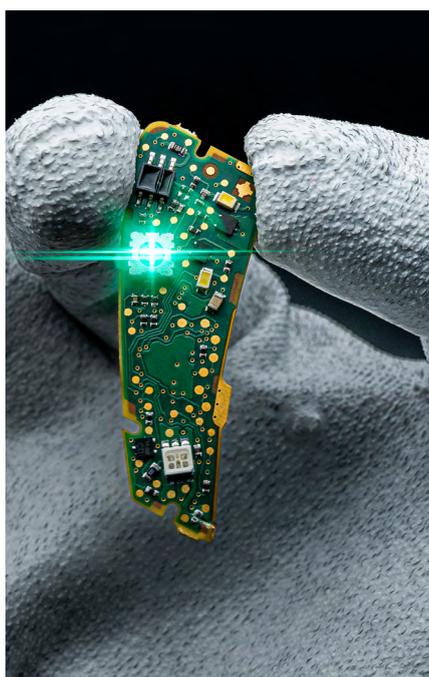
## 462 Ton

Residuos peligrosos



## 489 Ton

Residuos no peligrosos



Estos valores están obtenidos de mediciones periódicas en los puntos de emisión.

## Economía circular y prevención y gestión de residuos

Los materiales de los cuales están compuestos los envases utilizados para suministrar los productos son:

- Cartón
- Plásticos (poliespán expandido antiestático, PBDE, EPP...)
- Madera

De todas las cantidades límites marcadas por el R.D. 782/1998, es el Cartón el material que genera residuos de envases en cuantía superior a su limitación (14 toneladas). Las medidas puestas en marcha para reducir el impacto de estos residuos, se concretan en Planes de Prevención de Envases.

En los procesos desarrollados en el Grupo Fagor Electrónica se generan las siguientes cantidades de residuos peligrosos y no peligrosos.

	2023	2022
<b>Residuos peligrosos</b>	<b>462 Ton</b>	<b>491Ton</b>
Ácidos concentrados, disolventes usados	250 Ton	254 Ton
Lodos de depuradora	151 Ton	157 Ton
Resto	61 Ton	80 Ton
<b>Residuos no peligrosos</b>	<b>489 Ton</b>	<b>470 Ton</b>
Plásticos, restos de resina epoxy	136 Ton	159 Ton
Cobre	66 Ton	70 Ton
Cartón	78 Ton	81 Ton
Resto	209 Ton	160 Ton

Los datos incluyen los residuos generados en todas las plantas del Grupo Fagor Electrónica.

Estos datos se obtienen de los pesajes que se realizan en las instalaciones de los gestores de los residuos.

La mayoría de los residuos peligrosos se originan durante la fabricación de semiconductores, concretamente por la necesidad de utilizar productos químicos en los distintos procesos.

En cuanto a la generación de residuos no peligrosos, en los negocios de Subcontratación Electrónica y Tratamiento de Señal está mayoritariamente ligada a los embalajes de los componentes electrónicos utilizados como materia prima y en el negocio de Semiconductores a los procesos de montaje de formatos pequeños (generación de recortes de cobre) e inyección de resina epoxi (material empleado en bebederos)

Parte de los residuos se reutilizan en nuestras instalaciones y el resto se entrega a gestores de residuos autorizados para su correcto tratamiento, que en 2022 y 2023 se concreta en:

<b>RESIDUOS NO DESTINADOS A ELIMINACIÓN</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
<b>Residuos peligrosos</b>	<b>229,7 Ton</b>	<b>255,5 Ton</b>
Preparación para la reutilización	7,4 Ton	16 Ton
Reciclado	222,3 Ton	239 Ton
Otras operaciones de valorización	0 Ton	0 Ton
<b>Residuos no peligrosos</b>	<b>299 Ton</b>	<b>254 Ton</b>
Preparación para la reutilización	156 Ton	117 Ton
Reciclado	139 Ton	135 Ton
Otras operaciones de valorización	4 Ton	2 Ton

<b>RESIDUOS DESTINADOS A ELIMINACIÓN</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
<b>Residuos peligrosos</b>	<b>232 Ton</b>	<b>236 Ton</b>
Incineración (con recuperación energética)	0 Ton	0 Ton
Incineración (sin recuperación energética)	24 Ton	33 Ton
Traslado a vertedero	23 Ton	27 Ton
Otras operaciones de eliminación	185 Ton	176 Ton
<b>Residuos no peligrosos</b>	<b>190 Ton</b>	<b>215 Ton</b>
Incineración (con recuperación energética)	0,5 Ton	0,5 Ton
Incineración (sin recuperación energética)	0 Ton	0 Ton
Traslado a vertedero	135 Ton	157 Ton
Otras operaciones de eliminación	54 Ton	58 Ton

El Grupo Fagor Electrónica está en continua búsqueda de mejoras en la gestión de sus residuos a través de dos vías:

- Reducción de las cantidades producidas para lo cual, cada 4 años, realiza un Plan de Minimización de Residuos donde identifica y planifica acciones para reducir los residuos generados
- Favorecer la reutilización. Este interés se está

materializando en el proyecto FOOTPLASTIC donde Fagor Electrónica colabora con otras empresas (gestores, laboratorios, ...) para conseguir un sistema de trazabilidad de los residuos plásticos con el fin de garantizar la calidad del producto reciclado.

El Grupo Fagor Electrónica no realiza acciones específicas para combatir el desperdicio de alimentos porque el impacto que genera su actividad en este aspecto es mínimo.

## Uso sostenible de los recursos

Los recursos relevantes para el Grupo Fagor Electrónica vinculado a su actividad son el agua y la energía.

En el caso del agua, existe una monitorización diaria del consumo, para identificar averías, situaciones anómalas,

y tomar las medidas más apropiadas.

Datos sobre el volumen de agua extraída, consumida y vertida en los últimos dos años:

	2023	2022
Volumen total de agua consumida	3,9 dam <sup>3</sup>	4,7 dam <sup>3</sup>
Volumen total de agua vertida	187 dam <sup>3</sup>	199 dam <sup>3</sup>
Volumen total de agua extraída	191 dam <sup>3</sup>	203 dam <sup>3</sup>

El uso principal del agua es como agente de limpieza en los procesos con productos químicos. Antes de entrar en el sistema productivo, el agua se somete a procesos de purificación y, una vez utilizada, es depurada para ser vertida cumpliendo las condiciones legisladas por la Administración.

La organización realiza analíticas periódicas de este vertido para asegurar que cumple con los parámetros requeridos por las distintas administraciones.

### Consumo anual de agua (m<sup>3</sup>)



	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Agua vertida	187.379	199.00
	dam <sup>3</sup> /año	dam <sup>3</sup> /año
Agua consumida	3,9	4,7
	dam <sup>3</sup> /año	dam <sup>3</sup> /año

Durante 2023 se ha trabajado en la reducción del consumo de agua sobre todo en la planta de Tailandia, donde se han estudiado y aplicado medidas de reutilización que han supuesto una reducción del 13% en el consumo de agua de la planta.

En cuanto a las actuaciones para reducir el consumo de energía, en 2023 se han cambiado a iluminación LED varias zonas de las plantas de Arrasate y Tailandia, y en ésta última se ha colocado paneles solares para la iluminación del parking.



**A continuación, se presentan los datos de energía directa consumidos por el Grupo Fagor Electrónica en el 2023. Los datos de energía se han obtenido de los contadores que dispone la organización en las diferentes plantas:**



**ELECTRICIDAD:**  
2023 2022  
**18.836.956 19.102.585**  
kwh kwh



### GAS NATURAL

2022 2021  
**3.587.782 2.706.128**  
kwh kwh

El mayor consumo de gas está relacionado con las necesidades de climatización de nuestras áreas productivas, en concreto con el mantenimiento de las condiciones de humedad. Este parámetro es crítico para el proceso y, dadas las condiciones climatológicas de 2023, han supuesto un consumo bastante superior al de 2022.

Dentro del plan de eficiencia energética del Grupo, las actuaciones llevadas a cabo en 2023 han sido: paso a iluminación LED en varias zonas de las plantas de Arrasate y Tailandia y colocación de paneles solares para la iluminación del parking en la planta de Tailandia.

En cuanto a materias primas, la evolución de este coste para Fagor Electrónica ha sido:

2023	2022
<b>41.011 k€</b>	<b>43.471 k€</b>



La configuración actual de nuestro sistema de información no nos permite ofrecer datos ni en peso ni en volumen.

Los valores de los últimos dos años son:

## Cambio climático - Emisiones

Las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de la actividad del Grupo Fagor Electrónica se reportan calculando la huella de carbono de alcance 1 y 2 de la organización.

	Fuente	2023	2022
Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Gas natural	725,63 Ton CO2	548,07 Ton CO2
	Diesel	4,68 Ton CO2	4,98 Ton CO2
	Emisiones Fugitivas	187,82 Ton CO2	335,4 Ton CO2
	<b>TOTAL</b>	<b>918,13 Ton CO2</b>	<b>888,45 Ton CO2</b>

	Fuente	2022	2021
Emisiones indirectas de GEI de la electricidad importada (alcance 2 basado en el mercado)	España	2.595,9 Ton CO2	0 Ton CO2
	Tailandia	4.319,6 Ton CO2	4.799,0 Ton CO2
	México	266,0 Ton CO2	248,8 Ton CO2
	Turquía	132,7 Ton CO2	--
	<b>TOTAL</b>	<b>7.314,2 Ton CO2</b>	<b>5.047,8 Ton CO2</b>

Comparando los valores de 2023 y 2022:

- A pesar de la bajada de consumo en las plantas de España y Tailandia, el cambio de comercializadora de la planta de España hace que la contribución a la huella de carbono no sea 0.

- Se incorpora la planta de Turquía al cálculo al comenzar la producción en 2023.

La preocupación de la organización por el impacto de nuestra actividad en el medioambiente llevó a sistematizar las actuaciones siguiendo el esquema de la ISO14001, certificación que posee la planta de Mondragón desde 2002 y la de Tailandia desde 2014

## Protección de la biodiversidad

Todas las instalaciones del Grupo Fagor Electrónica se encuentran ubicadas, bien en polígonos industriales o zonas urbanas, por lo que la actividad desarrollada en estas ubicaciones no genera impactos significativos sobre la biodiversidad u otras áreas protegidas. Es por ello, que este informe no incluye información relativa a este aspecto considerado no relevante.



# Información sobre Cuestiones Sociales y Personal

Las personas son un factor fundamental en el Grupo Fagor Electrónica, y tal y como hace referencia la visión de nuestra organización, nuestro objetivo es consolidar un modelo socio-empresarial de éxito, basado en personas ilusionadas y comprometidas, transformando su entorno y enriqueciendo la experiencia cooperativa de Mondragón.

Las políticas de personas que desplegamos a través del proceso M8 “Desarrollo de las Personas” son coherentes con los siguientes documentos internos de carácter normativo:

- Los Estatutos Sociales de la empresa matriz, que en el capítulo “Declaración de Principios” recoge el principio de “Trabajo y Solidaridad”.
- El Reglamento Interno de la matriz que recoge la base de la Política Retributiva, se determina el marco general de la Retribución en el Grupo que se desarrolla en el Capítulo IV “Régimen Laboral”, en su Sección III “Clasificación Profesional”.
- El código de conducta de la matriz establece las pautas de comportamiento que deben orientar el trabajo diario de los trabajadores en relación con sus grupos de interés.

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

El Grupo Fagor Electrónica ha desarrollado un protocolo de gestión de conflictos, en donde se establecen principios claros y eficaces para la prevención de situaciones conflictivas interpersonales y el tratamiento de las mismas.

El Comité de Gestión de Conflictos y Situaciones de Acoso y Violencia Laboral, es el organismo técnico especializado encargado de analizar, evaluar, arbitrar y proponer soluciones ante situaciones de conflicto interpersonal

en cualquiera de sus variantes y dentro del ámbito laboral.

El comité tiene carácter de órgano asesor e informativo y actúa bajo la directa responsabilidad de los órganos rectores/directores de la cooperativa.

Adicionalmente, para facilitar una vía de comunicación a todos los trabajadores, además de la línea jerárquica, existe un canal confidencial interno gestionado por el Departamento de RRHH a través del cual los trabajadores pueden plantear dudas de interpretación o aclaración de situaciones dudosas y denunciar posibles vulneraciones de los principios éticos.

## Empleo-Remuneración

El Sistema de Retribución de la Matriz es la referencia metodológica para las diferentes plantas con las que cuenta el grupo Fagor Electrónica. Tomando como referencia estas bases y aplicando el respeto y el debido cumplimiento de estas, cada planta se adapta a la idiosincrasia del país correspondiente, respetando las normativas y convenios a aplicar en cada caso.

Todas las personas empleadas en cada planta están asignadas a un puesto de trabajo con una retribución acorde al trabajo y las responsabilidades desempeñadas, no realizándose diferenciación alguna por razones de raza, religión, edad o sexo con el fin de evitar la brecha salarial.

Los pluses por relevo, pluses por nocturnidad, antigüedad, etc. están relacionados con las normativas y convenios de referencia por Planta-País y son de aplicación a la persona en coherencia con el puesto desempeñado.

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 sexo, raza, religión, edad, orientación sexual, nacionalidad, estado civil o estatus socioeconómico.

En las distintas plantas, 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.

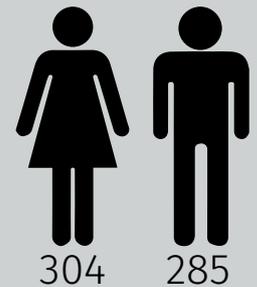
A la Alta Dirección no se le aplican criterios retributivos específicos ni diferentes al conjunto de trabajadores y trabajadoras del Grupo Fagor Electrónica.

A continuación, se presenta la evolución de los datos relacionados con personas. Se ha considerado empleados a los trabajadores por cuenta ajena y dentro de los trabajadores se incluyen los socios (indefinidos y duración determinada) y reubicados:



	2023	2022
Personas con contrato al final del ejercicio	589	614
Mujeres con contrato al final del ejercicio	304	317
Personas con puestos en la alta dirección	21	17
Mujeres en puestos de alta dirección	4	5

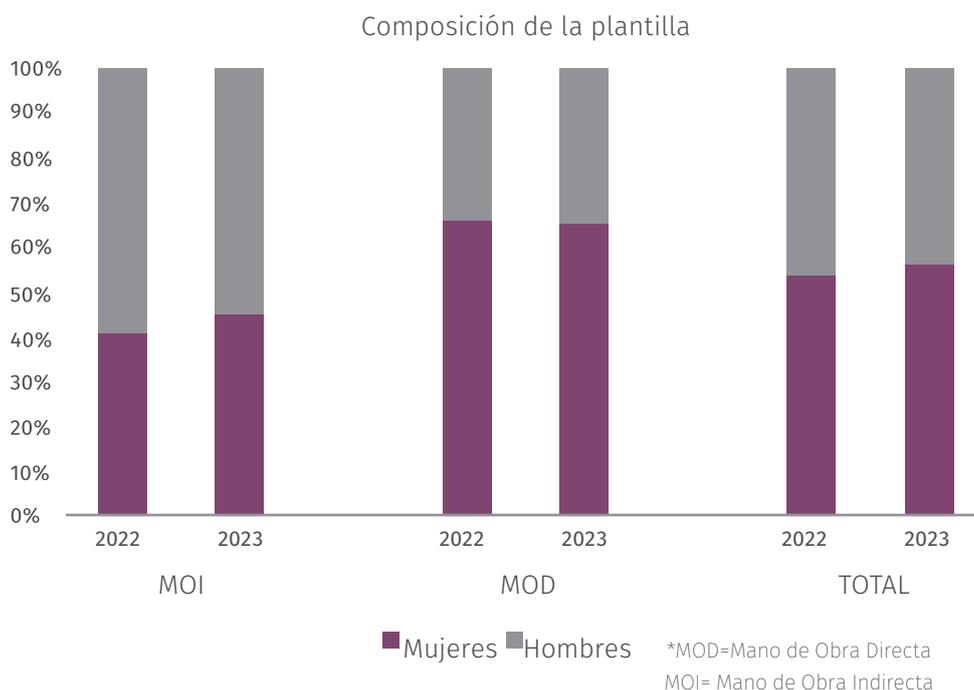
A 31 de diciembre de 2023, 589 personas conforman el equipo de personas de del Grupo Fagor Electrónica.



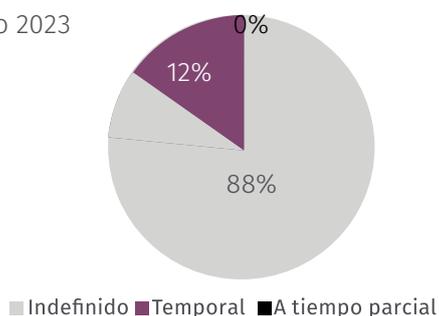
Los datos en detalle de:

- distribución de la plantilla por país, categoría laboral y género de los últimos dos años,
- nº de contratos vigentes al final de los dos últimos ejercicios en número y en promedio de cada categoría.

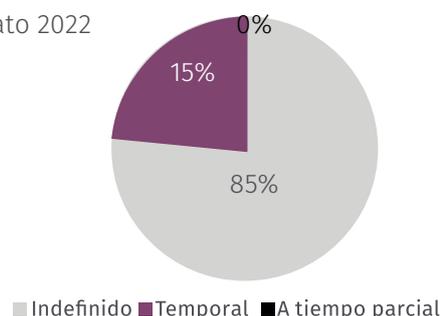
- la evolución de la contratación, las bajas voluntarias y despidos en los dos últimos años se incluyen en el Apéndice A. En las siguientes gráficas se muestra un pequeño resumen



Tipo de contrato 2023



Tipo de contrato 2022



El nivel de contratación está en el 21%. Este valor tan elevado está relacionado con los altos valores de rotación en plantas del exterior.

El desglose de las remuneraciones medias en el ejercicio 2023 de las plantas de España del Grupo Fagor Electrónica, distribuido por edad, clasificación profesional y sexo es el siguiente:

## Año 2023

Edad	Retribución media HOMBRES		Retribución media: MUJERES	
	MOI	MOD	MOI	MOD
Menor de 30	39.932 €	29.794 €	35.385 €	35.566 €
Entre 30 y 50	47.894 €	35.684 €	44.447 €	35.463 €
Mayor de 50	62.193 €	39.292 €	62.316 €	35.285 €
Media	45.156 €		39.196 €	

## Año 2022

Edad	Retribución media HOMBRES		Retribución media: MUJERES	
	MOI	MOD	MOI	MOD
Menor de 30	38.661 €	29.097 €	35.570 €	28.577 €
Entre 30 y 50	49.018 €	37.469 €	43.969 €	35.842 €
Mayor de 50	70.573 €	48.159 €	57.723 €	36.412 €
Media	46.943 €		39.062 €	

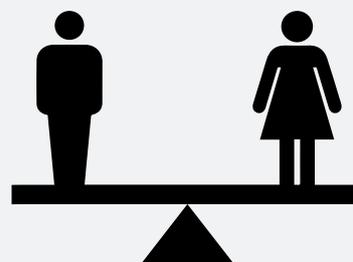
\* No incluye información de las plantas externas.

\* La retribución anual se ha calculado con los salarios brutos de todos los hombres y mujeres que han trabajado durante el ejercicio 2023.

### Datos Brecha salarial calculado como:

Brecha salarial = (retribución media hombres - retribución media mujeres) / (retribución media hombres).

	2023	2022
Resto de plantas	21,0 %	13,2 %
España	12,7 %	16,4 %



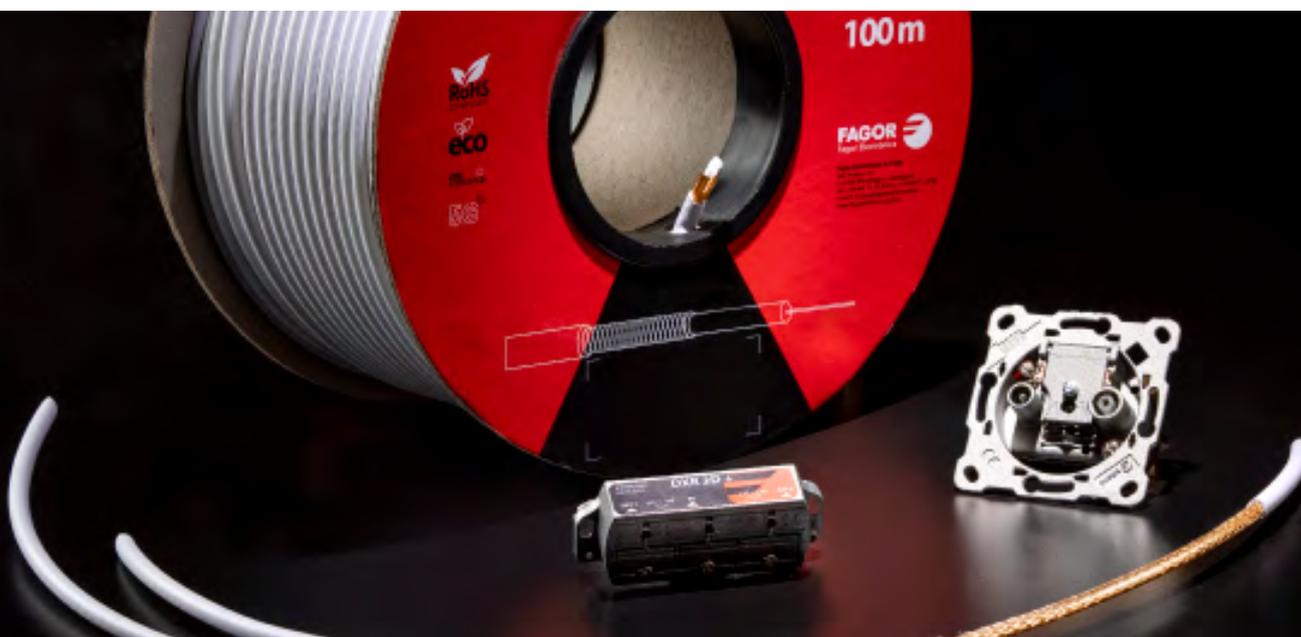
En cuanto a las retribuciones medias del equipo directivo y la correspondiente brecha salarial tenemos estos datos:

Año	Hombre			Mujeres			Brecha salarial
	Retribución Anual k€	Nº	Media k€	Retribución Anual k€	Nº	Media k€	
2023	1341 k€	16	83 k€	267 k€	4	67 k€	20,3 %
2023	1072 k€	12	89 k€	297 k€	5	59 k€	33,5 %

Estas remuneraciones de los puestos de trabajo y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional son acordes con las medias de la sociedad para puestos similares.

El Grupo Fagor Electrónica está comprometido con la no discriminación e inclusión de las personas con

discapacidad y la accesibilidad universal. Así en el ejercicio 2023 el Grupo Fagor Electrónica ha contado en su plantilla con 4 personas, una de ellas perteneciente a otra cooperativa, con discapacidad que ocupan puestos de trabajo de calidad, estables y en igualdad de condiciones.



## Organización del Trabajo

Las condiciones laborales, se recogen en el Régimen Interno Cooperativo, en los artículos del 45 al 56 y regulan las condiciones laborales respecto: Jornada; Calendarios Laborales; Horas extraordinarias; Media Jornada; Trabajo a turno; Horario flexible; Descanso semanal; Fiestas; Permisos y 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).

Se muestran los datos de días no trabajados y días trabajados, presentando el porcentaje de absentismo en los dos últimos años:

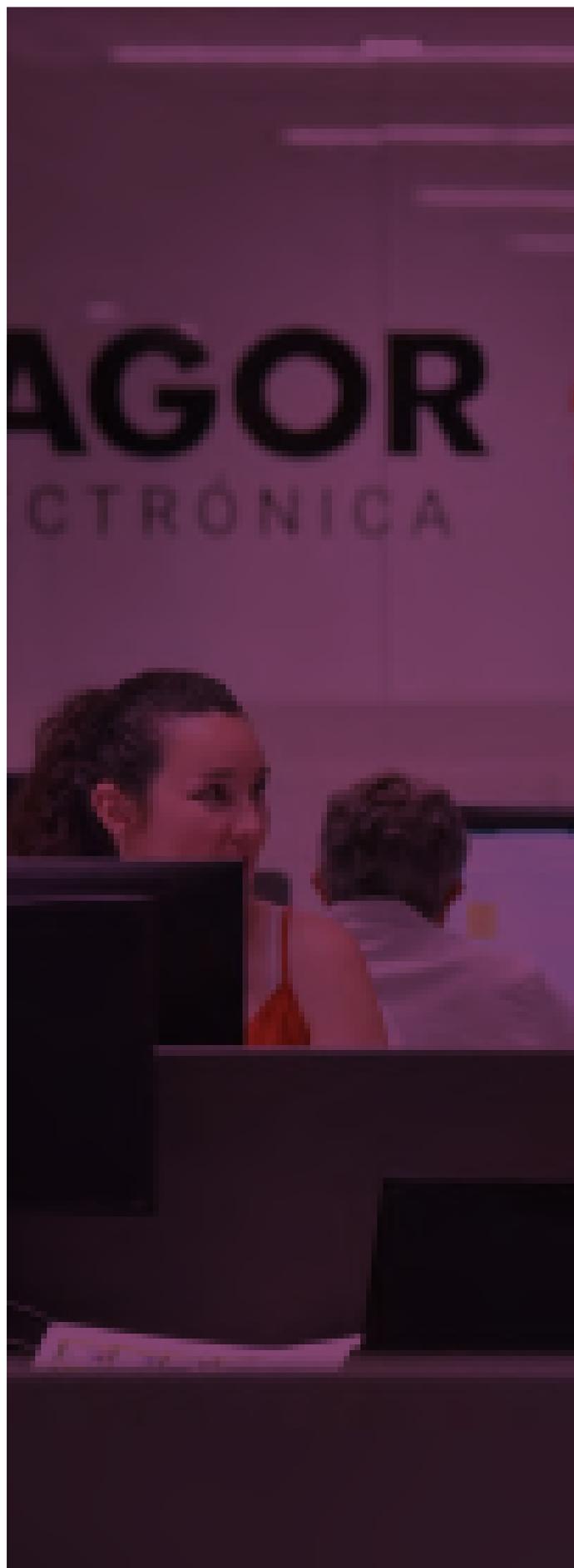
Año	Nº de días no trabajado	Nº de días trabajados	% de Absentismo
2023	6.536	147.488	4,2
2022	8.826	144.626	5,8

En la siguiente tabla se muestra la evolución del número de personas con reducción de jornada en España a 31 de diciembre. En el resto de plantas no existe esta figura.

Año	Mujeres	Hombres
2023	12	2
2022	16	6

Los análisis realizados con las diferentes personas de la plantilla, así como las regulaciones laborales de la compañía con un alto grado de flexibilidad a la hora de adecuar el horario de trabajo a las necesidades particulares de las personas, nos han llevado a la conclusión de que no es necesario establecer políticas específicas de desconexión digital.

La realidad vivida en los años 2020 y 2021 con la implantación de nuevas formas de trabajo para poder hacer frente al impacto de la pandemia, nos hizo conscientes de las posibilidades que se abrían a través de estos nuevos modos de trabajo en diferentes ámbitos como pueden ser la captación y retención de talento, la eficiencia de coordinación entre equipos y personas ubicadas en lugares distantes, así como las facilidades que introduce para una mejor conciliación de la vida laboral y personal. A raíz de lo cual, en 2022 se abordó la regulación del trabajo telemático y probó en algunos puestos de trabajo, obteniéndose altos niveles de satisfacción. En 2023 se ha hecho un mapa de puestos susceptibles de teletrabajar y se ha abierto esta posibilidad a todos los puestos identificados.



## Salud y Seguridad

El sistema integrado del Grupo Fagor Electrónica contempla la Seguridad y Salud Laboral abordando todos los elementos recomendados por la norma ISO45001: Procedimientos de evaluación de riesgos laborales, definición de controles operacionales para mitigar los riesgos, procedimientos para la Vigilancia de la Salud, procedimientos para el tratamiento de incidentes y accidentes, auditorías internas, mecanismos de medida y mecanismos de evaluación.

El Grupo Fagor Electrónica despliega, en todas las empresas del grupo, los planes de prevención de los riesgos laborales diseñados en la matriz, de manera que todos los puestos de trabajo disponen de una evaluación de riesgos y un conjunto de medidas de mitigación de carácter estructural y de carácter personal (uso de EPI's, planes de emergencia, protección contra incendios, ...)

A continuación, se presentan los datos de accidentabilidad de los últimos 2 años, segregados por tipo de contrato, planta y sexo:



	2023							
	España				Resto de plantas			TOTAL
	Socios	TCA	Hombres	Mujeres	TCA	Hombres	Mujeres	
Tipo de accidentes	leves	leves	leves	leves	leves	leves	leves	<b>leves</b>
Número de accidentes	10	4	1	13	9	5	4	<b>23</b>
Jornadas perdidas	67,7	114,2	31,8	150,1	94,0	83	11	<b>275,8</b>
Puestos totales	259	47	159	147	283	126	157	<b>589</b>
Índice de incidencia	38,6	21,3	6,3	68,0	31,8	39,7	25,5	<b>34,0</b>
Muertes	0	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>

	2022							
	España				Resto de plantas			TOTAL
	Socios	TCA	Hombres	Mujeres	TCA	Hombres	Mujeres	
Tipo de accidentes	leves	leves	leves	leves	leves	leves	leves	<b>leves</b>
Número de accidentes	5	5	3	7	8	6	2	<b>18</b>
Jornadas perdidas	65,9	124	11	178,9	133	31	102	<b>322,9</b>
Puestos totales	243	71	160	154	300	137	163	<b>614</b>
Índice de incidencia	12,3	42,3	12,5	26,0	26,7	43,8	12,3	<b>22,8</b>
Muertes	0	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>

\*En los socios también se han tenido en cuenta los empleados de la cooperativa Udalaiz.

Nota: Índice de incidencia = número de accidentes con baja de más de 1 día por cada 1.000 trabajadores, incluyendo los accidentes in itinere. En el Grupo Fagor Electrónica no hemos detectado ningún caso de enfermedad profesional durante 2022

## Relaciones Sociales

Las condiciones laborales están establecidas en el Régimen Interno de la Cooperativa en el capítulo IV artículos 44-88 y se les aplica al 100% de los trabajadores.

En el Código de Conducta en el Apartado III “Principios éticos”, punto 4 “Conflicto de interés” se explicita el respeto del Grupo Fagor Electrónica por el desempeño de actividades sociales y públicas por parte de las personas que lo integran, el derecho de sindicación, la libertad de asociación y negociación colectiva en el ámbito laboral, siempre que no interfieran en su actividad profesional

Los socios y socias del Grupo Fagor Electrónica ejercitan sus derechos de conformidad con las normas legales y estatutarias y los acuerdos válidamente adoptados por los órganos de la cooperativa.

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.

El 100% de la plantilla del Grupo Fagor Electrónica se encuentra acogida a convenios colectivos o similares.

Cada centro cuenta con sus propios canales de comunicación entre la empresa y los empleados con el fin de informar, pero también recibir y conocer al mismo tiempo las inquietudes, demandas, aportaciones y sugerencias de las personas.

## Formación

El sector de automoción presenta unas exigencias de calidad en la gestión, a todos los niveles, muy importante y para responder a la misma, el Grupo Fagor Electrónica cuenta con personas capacitadas y en permanente proceso de aprendizaje y mejora.

El Grupo Fagor electrónica en su proceso “Gestión de Personas” dispone de un procedimiento “Conversaciones para la mejora y equipos” que sirve para la identificación de necesidades de formación y desarrollo de las personas. Por otro lado, cuenta con un procedimiento de “formación” que permite la planificación, realización y evaluación de las acciones formativas identificadas.

Ambos procedimientos son sistemáticamente auditados por personal interno y externo. Estos procedimientos sirven como guías a las plantas ubicadas en las diferentes áreas geográficas para la determinación de un plan anual de formación, que se va ajustando a lo largo del ejercicio en función de nuevas necesidades que

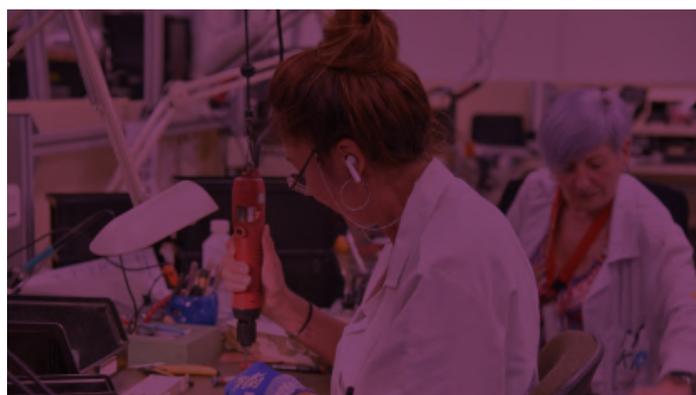
se presentan o modificaciones que se puedan producir sobre lo planificado.

Una parte del esfuerzo que invierte el Grupo en formación se corresponde con los planes de acogida. Históricamente, para el Grupo Fagor Electrónica es muy importante que las personas reciban la formación adecuada, tanto cuando inician su trabajo en cualquiera de las empresas del grupo, como cuando se produce un cambio de puesto. La formación que se imparte comprende todos aquellos aspectos que tengan que ver con el correcto desempeño del puesto de trabajo, contemplando no sólo aspectos técnicos, sino también todas las políticas de su sistema integrado de gestión.

A continuación, se presentan los datos de horas medias de formación de la plantilla del Grupo Fagor Electrónica en los últimos dos años:

PAÍSES/ÁREAS GEOGRÁFICAS	NÚMERO DE HORAS TOTALES DE FORMACIÓN EN 2023			Nº DE PERSONAS FORMADAS EN 2023		
	MOD	MOI	TOTAL	MOD	MOI	TOTAL
España	439	4718	<b>5156</b>	20	254	<b>274</b>
Resto plantas	433	528	<b>961</b>	27	70	<b>97</b>

PAÍSES/ÁREAS GEOGRÁFICAS	HORAS TOTALES FORMACIÓN EN 2022			Nº DE PERSONAS FORMADAS EN 2022		
	MOD	MOI	TOTAL	MOD	MOI	TOTAL
España	837	3376	<b>4213</b>	33	133	<b>166</b>
Resto plantas	270	235	<b>505</b>	69	48	<b>117</b>



## Accesibilidad



La accesibilidad está contemplada en el plan de emergencia de la organización. Las instalaciones de Fagor Electrónica permiten el acceso de personas que necesitan silla de ruedas para garantizar su movilidad.

## Igualdad

El apartado III punto 3 “Relaciones laborales” de nuestro Código ético, se recoge el compromiso del Grupo Fagor Electrónica de ser garante de que todos sus miembros, independientemente de su relación laboral o societaria o de su sexo, origen y religión, disponen de igualdad de oportunidades laborales, de promoción y de desarrollo.

Fagor Electrónica dispone de un Plan de Igualdad cuyo objetivo es trabajar y mejorar de forma continua en este ámbito.

El canal ético, junto con el procedimiento de gestión de conflictos, son los mecanismos diseñados por el Grupo Fagor Electrónica para tratar los casos en los que se haya podido generar algún conflicto con respecto a esta materia.

En 2023 se ha recibido una queja relacionada con igualdad que, tras aplicar el protocolo definido, se archiva como no procedente.

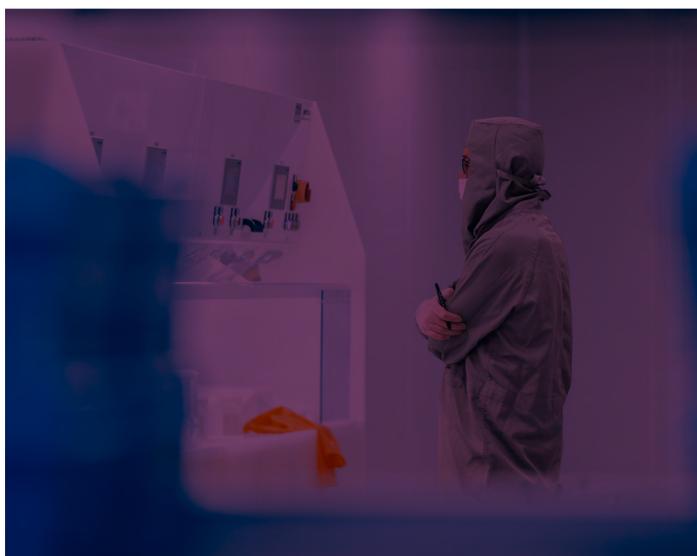
## Respeto de los Derechos Humanos

El Grupo Fagor Electrónica 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 en la organización.

El apartado III punto 3 “Relaciones laborales” recoge expresamente el compromiso del Grupo Fagor Electrónica de ser garante de no contratar a menores de edad y de no recurrir al trabajo forzoso.

El canal ético (ver información sobre cuestiones sociales y personal) es la vía de comunicación para denunciar e investigar cualquier incumplimiento de estas políticas.

En 2023 no se han tratado ningún asunto vinculado con el incumplimiento de los Derechos Humanos.



# Lucha contra la corrupción y el soborno

El Grupo Fagor Electrónica tiene establecida una política de anticorrupción donde se determinan las medidas necesarias para prevenir, detectar y sancionar los actos fraudulentos y la utilización de las funciones y medios del Grupo Fagor Electrónica, en provecho económico o de otra índole, de los trabajadores, directivos o miembros de los órganos de administración de éstas.

Los trabajadores del Grupo Fagor Electrónica, así como cualquier persona o entidad que trabaje en su nombre o representación, no podrán ofrecer, realizar, prometer o autorizar el pago de ninguna suma de dinero o bienes de valor, directa o indirectamente, a ningún particular, funcionario de gobierno, partido político, representante, miembro o candidato de un partido o cargo político, con el objeto de proporcionar, obtener o conservar algún negocio, favor, interés o ventaja deshonesta al Grupo Fagor Electrónica.

Cualquier decisión de favorecer al Grupo Fagor Electrónica con condiciones preferentes, o de proporcionar información confidencial, privada, que pueda dar al Grupo una ventaja deshonesta, queda incluida en esta prohibición.

La política anticorrupción forma parte esencial de los principios éticos y las normas de comportamiento y actuación contenidos en el Código de Conducta.

Por otro lado, en el Régimen Interno de la Cooperativa en el capítulo V sobre régimen disciplinario laboral, en el artículo 92 se contempla como falta muy grave

“gestionar o admitir directa o indirectamente, de clientes de la Cooperativa o terceros en general, remuneraciones, promesas, ventajas o prerrogativas de cualquier género, por cumplir o haber cumplido un servicio de aquélla” y “La estafa, desfalco, malversación, apropiación indebida y equivalentes; el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas”.

El Grupo Fagor Electrónica dispone de un Comité de Vigilancia y de las correspondientes auditorías externas como elemento preventivo del riesgo de blanqueo de capitales

Además, en 2022 se creó el Comité de Cumplimiento (Compliance Penal) como responsable del seguimiento y cumplimiento del Manual de Prevención de Riesgos Penales aprobado por el Consejo Rector del Grupo.

En 2023 no se han tratado ningún asunto vinculado con la corrupción, el soborno o el blanqueo de capitales.



# Información sobre la Sociedad

La política de Responsabilidad Social Corporativa del Grupo Fagor Electrónica está intrínsecamente unida a su cultura como organización de carácter cooperativo. Se persigue el desarrollo sostenible del entorno, en las diferentes localizaciones donde se encuentre, así como la defensa de los intereses y el bienestar general de los clientes, proveedores, trabajadores y otros grupos de interés.

La responsabilidad corporativa del Grupo Fagor Electrónica se sustenta en 3 ejes:

- Principios básicos cooperativos.
- Desarrollo de las personas, generación de riqueza y desarrollo sostenibles.
- Gobierno corporativo ético.

## Desarrollo sostenible

Fagor Electrónica, S.Coop. pertenece a Mondragón Corporación, una organización que contempla la transformación social como uno de diez principios Cooperativos.

Asimismo Fagor Electrónica, S.Coop. forma parte del Grupo Fagor, un grupo comarcal de cooperativas cuyos objetivos principales son los de desarrollar un modelo de gestión de personas común y un proyecto de intercooperación con el entorno en el que desarrollan su actividad.

Dicho proyecto de intercooperación se rige por una norma "Norma 1/2018, sobre Criterios de aplicación de la Contribución para la Educación y la Promoción Cooperativa y Otros Fines de Interés Público" y establece que un 12% de los beneficios de las cooperativas del Grupo Fagor se destinen a apoyar el desarrollo de proyectos de ayuda comunitaria, en los ámbitos de Educación, Desarrollo social y Cooperativo, y Distribución Comunitaria.

Fondos	Cantidad 2023 (€)	Cantidad 2022 (€)
Iniciativas del Grupo de Transformación Social del grupo FAGOR	37.580 €	54.221 €
Fondo de Educación y Promoción Intercooperativo gestionados por el grupo Mondragon	37.580 €	54.221 €
Fondos gestionados por el Grupo Fagor	150.320 €	216.868 €

Detalle de fondos gestionados por el Grupo Fagor	Cantidad 2023 (€)	Cantidad 2022 (€)
<b>Promoción educativa</b>		
Fundación Gizabidea	37.580 €	54.221 €
<b>Promoción Social y Cooperativa</b>		
Debagoiena 2030	37.580 €	54.221 €
Normalización del euskera	36.077 €	52.053 €
Cooperación con países en desarrollo/ Mundukide	15.032 €	21.689 €
Intercooperación y Promoción Cooperativa	9.019 €	13.063 €
<b>Distribución comunitaria</b>		
Proyectos de Transformación Social en Cooperativas	3.006 €	7.621 €
Proyectos gestionados por el Comité de Transformación Social del Grupo Fagor Electrónica	12.026€	14.000 €
<b>Total adjudicado</b>	<b>150.320 €</b>	<b>216.868 €</b>

Adicionalmente, en el seno de la cooperativa matriz, hay creado un comité de Transformación Social que, además de distribuir las ayudas económicas asignadas en la tabla anterior, impulsa la participación como voluntari@s en distintas iniciativas. De forma concreta, en 2023 se ha colaborado con:

- Banco de Alimentos: colaborando con voluntarios en la campaña de recogida de alimentos
- Club deportivo Ointxe: tercer año de colaboración económica con todos los equipos femeninos del Club.
- Zaporeak: colaborando en la recogida de alimentos para las personas refugiadas de Lesbos (Grecia)
- UNICEF: colaborando en la campaña de recogida de donaciones para los niños de Palestina.
- Mundukide: colaborando en la campaña de recogida de fondos tras el terremoto de Turquía y participando en la carrera solidaria anual organizada para promover la Fundación Mundukide.
- FagorMugi: continuar con la promoción de la aplicación puesta en marcha en 2020 y que tiene por objetivo promover la utilización de medios de transporte alternativos al vehículo particular

## Subcontratación y proveedores

En nuestro proceso de selección de proveedores, y debido a la dimensión y naturaleza de los mismos, requerimos evidencia de gestión de sus impactos ambientales y evidencia de cumplimiento de la legislación, relacionada con la procedencia y composición de las materias primas que suministran directamente o incorporan a los componentes que nosotros adquirimos.

En nuestras políticas de compras no hemos incorporado requisitos relativos a otras cuestiones no financieras por el bajo nivel de riesgo en esas materias asociado a nuestra cadena de suministro y el bajo poder de influencia de nuestra organización en el elenco de nuestros proveedores significativos.

## Seguridad y salud de los consumidores

Los productos del Grupo Fagor Electrónica llegan a los consumidores finales, pero como componentes manipulados por un tercero en un producto final. Como fabricante de componentes, cumplimos con toda la legislación europea asociada al mercado CE.

Como hemos descrito en el apartado anterior exigimos a nuestros proveedores que evidencien el cumplimiento legal relativo a las materias primas y componentes que incorporamos en nuestros productos finales.



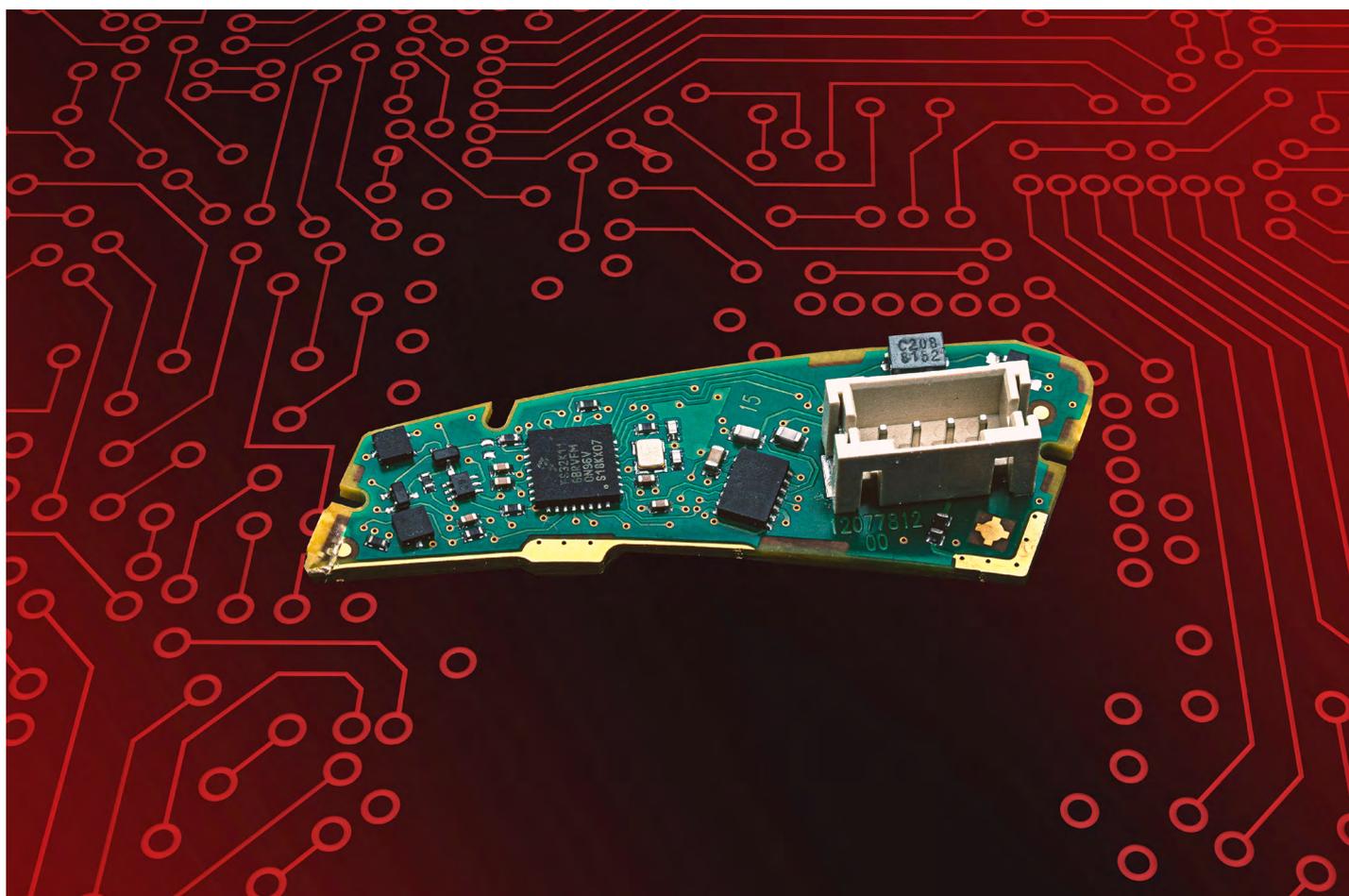
## Información fiscal

En el ejercicio 2023, la contribución por país al beneficio antes de impuestos del Grupo Fagor Electrónica y la información fiscal sobre impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones públicas recibidas son las siguientes (en miles de euros):

	Año 2023		Año 2022	
	España	Resto de plantas	España	Resto de plantas
Beneficio antes de impuestos	2.300 k€	-843 k€	2.392 k€	-927 k€
Impuestos sobre beneficios pagados (*)	44 k€	0 k€	8 k€	5 k€
Subvenciones públicas recibidas (**)	1.646 k€	0 €	165 k€	0 €

\*Se computarán los importes netos efectivamente pagados en el ejercicio 2023, se incluyen los impuestos sobre beneficios devengados en períodos anteriores que han sido pagados en el ejercicio y, por el contrario, no se incluyen los impuestos sobre beneficios devengados en el periodo pero que se pagarán en el futuro. Se incluyen también, en su caso, las devoluciones de ejercicios anteriores.

\*\* Se incluyen subvenciones a fondo perdido, recibidas en el ejercicio 2023.



## Apéndice A- Tablas de distribución de plantilla

Distribución de la plantilla por país, categoría laboral y género de los últimos dos años:

2023							
Países/ áreas geográficas	HOMBRES			MUJERES			TOTAL personas empleadas
	MOI	MOD	TOTAL	MOI	MOD	TOTAL	
<b>España</b>	<b>108</b>	<b>51</b>	<b>159</b>	<b>62</b>	<b>85</b>	<b>147</b>	<b>306</b>
<30	19	9	28	9	5	14	42
Entre 30-50	62	33	95	44	49	93	188
>50	27	9	36	9	31	40	76
<b>Tailandia</b>	<b>44</b>	<b>31</b>	<b>75</b>	<b>44</b>	<b>75</b>	<b>119</b>	<b>194</b>
<30	13	14	27	12	23	35	62
Entre 30-50	29	17	46	28	48	76	122
>50	2	0	2	4	4	8	10
<b>Colombia/Chile</b>	<b>19</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>27</b>
<30	8	0	8	0	0	0	8
Entre 30-50	11	0	11	8	0	5	19
>50	0	0	0	0	0	0	0
<b>México</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>22</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>39</b>
<30	6	5	11	4	4	8	19
Entre 30-50	8	3	11	2	4	6	17
>50	0	0	0	1	2	3	3
<b>Turquía</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>23</b>
<30	3	1	4	4	2	6	10
Entre 30 y 50	4	2	6	0	7	7	13
> 50	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>192</b>	<b>93</b>	<b>285</b>	<b>125</b>	<b>179</b>	<b>304</b>	<b>589</b>

2022							
Países/ áreas geográficas	HOMBRES			MUJERES			TOTAL personas empleadas
	MOI	MOD	TOTAL	MOI	MOD	TOTAL	
<b>España</b>	<b>107</b>	<b>53</b>	<b>160</b>	<b>55</b>	<b>99</b>	<b>154</b>	<b>314</b>
<30	17	8	25	4	6	10	35
Entre 30-50	66	37	103	42	60	102	205
>50	24	8	32	9	33	42	74
<b>Tailandia</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>96</b>	<b>50</b>	<b>90</b>	<b>140</b>	<b>236</b>
<30	26	37	63	19	43	62	125
Entre 30-50	20	11	31	27	46	73	104
>50	2	0	2	4	1	5	7
<b>Colombia/Chile</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>15</b>
<30	4	0	4	1	0	1	5
Entre 30-50	8	0	8	2	0	2	10
>50	0	0	0	0	0	0	0
<b>México</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>23</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>38</b>
<30	6	4	10	1	4	5	15
Entre 30-50	4	9	13	1	5	6	19
>50	0	0	0	1	3	4	4
<b>Turquía</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>11</b>
<30	1	1	2	1	0	1	3
Entre 30-50	3	1	4	0	4	4	8
>50	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>181</b>	<b>116</b>	<b>297</b>	<b>112</b>	<b>205</b>	<b>317</b>	<b>614</b>

Las siguientes tablas muestran el nº de contratos vigentes al final de los dos últimos ejercicios en número y en promedio de cada categoría.

Tipos de contrato en número

2023							
Tipos de contrato	HOMBRES			MUJERES			TOTAL
	MOI	MOD	TOTAL	MOI	MOD	TOTAL	
<b>Indefinidos</b>	<b>167</b>	<b>85</b>	<b>252</b>	<b>105</b>	<b>159</b>	<b>264</b>	<b>516</b>
<30	38	27	65	21	33	54	119
Entre 30 y 50	105	50	155	71	97	168	323
>50	24	8	32	13	29	42	74
<b>Temporales</b>	<b>25</b>	<b>8</b>	<b>33</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>39</b>	<b>72</b>
<30	8	2	10	8	1	9	19
Entre 30 y 50	12	5	17	10	11	21	38
>50	5	1	6	1	8	9	15
<b>Tiempo parcial</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<30	0	0	0	0	0	0	0
Entre 30 y 50	0	0	0	1	0	1	1
>50	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>192</b>	<b>93</b>	<b>285</b>	<b>125</b>	<b>179</b>	<b>304</b>	<b>589</b>

2022							
Tipos de contrato	HOMBRES			MUJERES			TOTAL
	MOI	MOD	TOTAL	MOI	MOD	TOTAL	
<b>Indefinidos</b>	<b>156</b>	<b>98</b>	<b>254</b>	<b>103</b>	<b>162</b>	<b>265</b>	<b>519</b>
<30	39	43	82	24	47	71	153
Entre 30 y 50	93	51	144	66	92	158	302
>50	24	4	28	13	23	36	64
<b>Temporales</b>	<b>25</b>	<b>18</b>	<b>43</b>	<b>9</b>	<b>43</b>	<b>52</b>	<b>95</b>
<30	15	7	22	3	6	9	31
Entre 30 y 50	8	7	15	5	23	28	43
>50	2	4	6	1	14	15	21
<b>Tiempo parcial</b>	<b>0</b>						
<30	0	0	0	0	0	0	0
Entre 30 y 50	0	0	0	0	0	0	0
>50	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>181</b>	<b>116</b>	<b>297</b>	<b>112</b>	<b>205</b>	<b>317</b>	<b>614</b>

## Tipos de contrato en promedio

2023							
Tipos de contrato	HOMBRES			MUJERES			TOTAL
	MOI	MOD	TOTAL	MOI	MOD	TOTAL	
<b>Indefinidos</b>	<b>28%</b>	<b>14%</b>	<b>43%</b>	<b>18%</b>	<b>27%</b>	<b>45%</b>	<b>88%</b>
<30	6%	5%	11%	4%	6%	9%	20%
Entre 30 y 50	18%	8%	26%	12%	16%	29%	55%
>50	4%	1%	5%	2%	5%	7%	13%
<b>Temporales</b>	<b>4%</b>	<b>1%</b>	<b>6%</b>	<b>3%</b>	<b>3%</b>	<b>7%</b>	<b>12%</b>
<30	1%	0%	2%	1%	0%	2%	3%
Entre 30 y 50	2%	1%	3%	2%	2%	4%	6%
>50	1%	0%	1%	0%	1%	2%	3%
<b>Tiempo parcial</b>	<b>0%</b>						
<30	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Entre 30 y 50	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
>50	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
<b>TOTAL</b>	<b>33%</b>	<b>16%</b>	<b>48%</b>	<b>21%</b>	<b>30%</b>	<b>52%</b>	<b>100%</b>

2022							
Tipos de contrato	HOMBRES			MUJERES			TOTAL
	MOI	MOD	TOTAL	MOI	MOD	TOTAL	
<b>Indefinidos</b>	<b>25%</b>	<b>16%</b>	<b>41%</b>	<b>17%</b>	<b>26%</b>	<b>43%</b>	<b>85%</b>
<30	6%	7%	13%	4%	8%	12%	25%
Entre 30 y 50	15%	8%	24%	11%	14%	26%	49%
>50	4%	1%	5%	2%	4%	6%	10%
<b>Temporales</b>	<b>4%</b>	<b>3%</b>	<b>7%</b>	<b>2%</b>	<b>6%</b>	<b>8%</b>	<b>15%</b>
<30	2%	1%	4%	1%	0%	1%	5%
Entre 30 y 50	1%	1%	2%	1%	4%	5%	7%
>50	0%	1%	1%	0%	2%	2%	3%
<b>Tiempo parcial</b>	<b>0%</b>						
<30	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Entre 30 y 50	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
>50	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
<b>TOTAL</b>	<b>29%</b>	<b>19%</b>	<b>48%</b>	<b>20%</b>	<b>32%</b>	<b>52%</b>	<b>100%</b>

En las siguientes tablas se muestra la evolución de la contratación, las bajas voluntarias y despidos en los dos últimos años:

Contratación	2023		2022	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	HOMBRES
España	14	8	19	10
Resto de plantas	64	38	115	168
Indice de contratación	21%		51%	

Bajas voluntarias	2023		2022	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	HOMBRES
España	20	22	6	8
Resto de plantas	68	46	86	174

Contratación	2023	2022
<30	60	212
Entre 30 y 50	61	91
>50	3	6
Total	124	309

Bajas voluntarias	2023	20221
<30	76	183
Entre 30 y 50	69	91
>50	11	0
Total	156	274

2023							
Despidos	HOMBRES			MUJERES			TOTAL despidos
	MOI	MOD	TOTAL	MOI	MOD	TOTAL	
<30	-	0	0	-	0	0	0
Entre 30 y 50	2	0	2	1	-	1	3
>50	-	-	0	-	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

2022							
Despidos	HOMBRES			MUJERES			TOTAL despidos
	MOI	MOD	TOTAL	MOI	MOD	TOTAL	
<30	-	1	1	-	1	1	2
Entre 30 y 50	3	0	3	1	-	1	4
>50	-	-	0	-	1	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>7</b>

## Apéndice B - Relación entre contenidos de la ley 11/2018, apartados del informe y estándares aplicados

Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad	Capítulo de informe	Estándares de referencia
<b>Información general</b>		
Breve descripción del modelo de negocio del grupo	Modelo de negocio	GRI 2-1 GRI 2-2 GRI 2-6 a
Presencia geográfica	Modelo de negocio	GRI 2-1 d
Objetivos y estrategias de la organización	Modelo de gestión	GRI 2-23 GRI 2-24 NO GRI
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución		
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	Introducción Apéndice B	
Si la compañía da cumplimiento a la ley de información no financiera emitiendo un informe separado, debe indicarse de manera expresa que dicha información forma parte del informe de gestión		
Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado	Información sobre cuestiones ambientales	GRI 3-3 c GRI 2-23
Los resultados de esas políticas, que deben incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparación entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados	Información sobre cuestiones sociales y personal Respeto de los derechos humanos Información sobre la sociedad	GRI 2-24
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, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, con su desglose, en particular, sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	Introducción (Doble materialidad)	

Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad	Capítulo de informe	Estándares de referencia
<b>Información sobre cuestiones medioambientales</b>		
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y, en su caso, en la salud y la seguridad	Información sobre cuestiones ambientales	No GRI
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		No GRI
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		No GRI
Aplicación del principio de precaución		GRI 2-23
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		No GRI
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluidos el ruido y la contaminación lumínica	Medidas para prevenir la contaminación	GRI 3-3 a GRI 2-25
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	Economía circular y prevención y gestión de residuos	GRI 301-2 GRI 306-1 GRI 306-2 GRI 306-4
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos		No GRI,
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Uso sostenible de los recursos	GRI 303-1 GRI 303-5
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso		GRI 301
Consumo, directo e indirecto, de energía		GRI 302-1
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética		GRI 302-4
Uso de energías renovables		GRI 302-1
Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	Cambio climático y emisiones	GRI 305-1 GRI 305-2
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático		GRI 201-2
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Protección de la biodiversidad	No aplica
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas		No aplica

Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad	Capítulo de informe	Estándares de referencia
<b>Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal</b>		
Número total y distribución de empleados atendiendo a criterios representativos de la diversidad (sexo, edad, país, etc.)	Empleo-Remuneración Apéndice B	GRI 2-7 a GRI 405-1
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional		GRI 2-7 b.
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional		NO GRI,
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional		GRI 401-1
Las remuneraciones medias y su evolución desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor		No GRI,
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad		GRI 405-2
La remuneración media de los consejeros y alta dirección		GRI 2-19a
Implantación de políticas de desconexión laboral		No GRI
Empleados con discapacidad		GRI 405-1
Organización del tiempo de trabajo	Organización del trabajo	No GRI
Número de horas de absentismo		GRI 403-9
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores		GRI 401-3
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Salud y seguridad	GRI 403-1,2
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales, desagregado por sexo		GRI 403-9
Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo		No GRI
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con él	Relaciones sociales	No GRI
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país		GRI 2-30a
El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo		No GRI
Políticas implementadas en el campo de la formación	Formación	GRI 404-2
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales		GRI 404-1
Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Accesibilidad	No GRI
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Igualdad	GRI 2-23 GRI 2-24
Planes de igualdad (capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo		GRI 2-23
La integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad		No GRI
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad		GRI 2-23 BRi 2-24

Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad	Capítulo de informe	Estándares de referencia
<b>Información sobre el respeto de los derechos humanos</b>		
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	Respeto de los Derechos Humanos	GRI 2-15 GRI 3-3 a. GRI 2-23 a
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos. Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto de 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; la abolición efectiva del trabajo infantil.		GRI 2-26 GRI 409-1 GRI 406-1

Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad	Capítulo de informe	Estándares de referencia
<b>Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno</b>		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Lucha contra la corrupción y el soborno	GRI 2-26 GRI 205-1
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales		No GRI
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro		GRI 201-1 GRI 203-2

Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad	Capítulo de informe	Estándares de referencia
<b>Información sobre la sociedad</b>		
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Desarrollo sostenible	GRI 2-26 GRI 205-1
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio		No GRI
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos		GRI 2-29
Acciones de patrocinio y asociación		GRI 2-28
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Subcontratación y proveedores	No GRI
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental		No GRI
Sistemas de supervisión y auditorías y sus resultados		No GRI
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores/as	Seguridad y salud de los consumidores	NO aplica
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y su resolución		
Beneficios obtenidos país por país, los impuestos sobre beneficios pagados	Información fiscal	No GRI
Impuestos sobre beneficios pagados		NO GRI
Información sobre las subvenciones públicas recibidas		GRI 201-4 a iii

## Anexos

### Anexo 1- Datos de contacto

Denominación	Fagor Electrónica, S. Coop.
Dirección	Barrio San Andrés, s/n. Apdo 33. 20500 Mondragón (Spain)
Teléfono	+ 34 943 71 25 26
Página web	<a href="https://www.fagorelectronica.com">https://www.fagorelectronica.com</a>

### Anexo 2- Sociedades del Grupo

Fagor Electrónica, S. Coop.
Fagor Electronics (THAILAND) LTD.
Fagor Telecom SLU.
Fagor Electronics Mexico
Fagor Telecom Colombia SAS
Fagor Telecom Chile SPA

### Anexo 3- Verificación externa

**Fagor Electrónica, S.Coop.**

San Andrés, s/n. E-20500 Mondragón (Spain)

Tel.: +34 943 71 25 26

E-mail: [fe@fagorelectronica.es](mailto:fe@fagorelectronica.es)

[www.fagorelectronica.com](http://www.fagorelectronica.com)