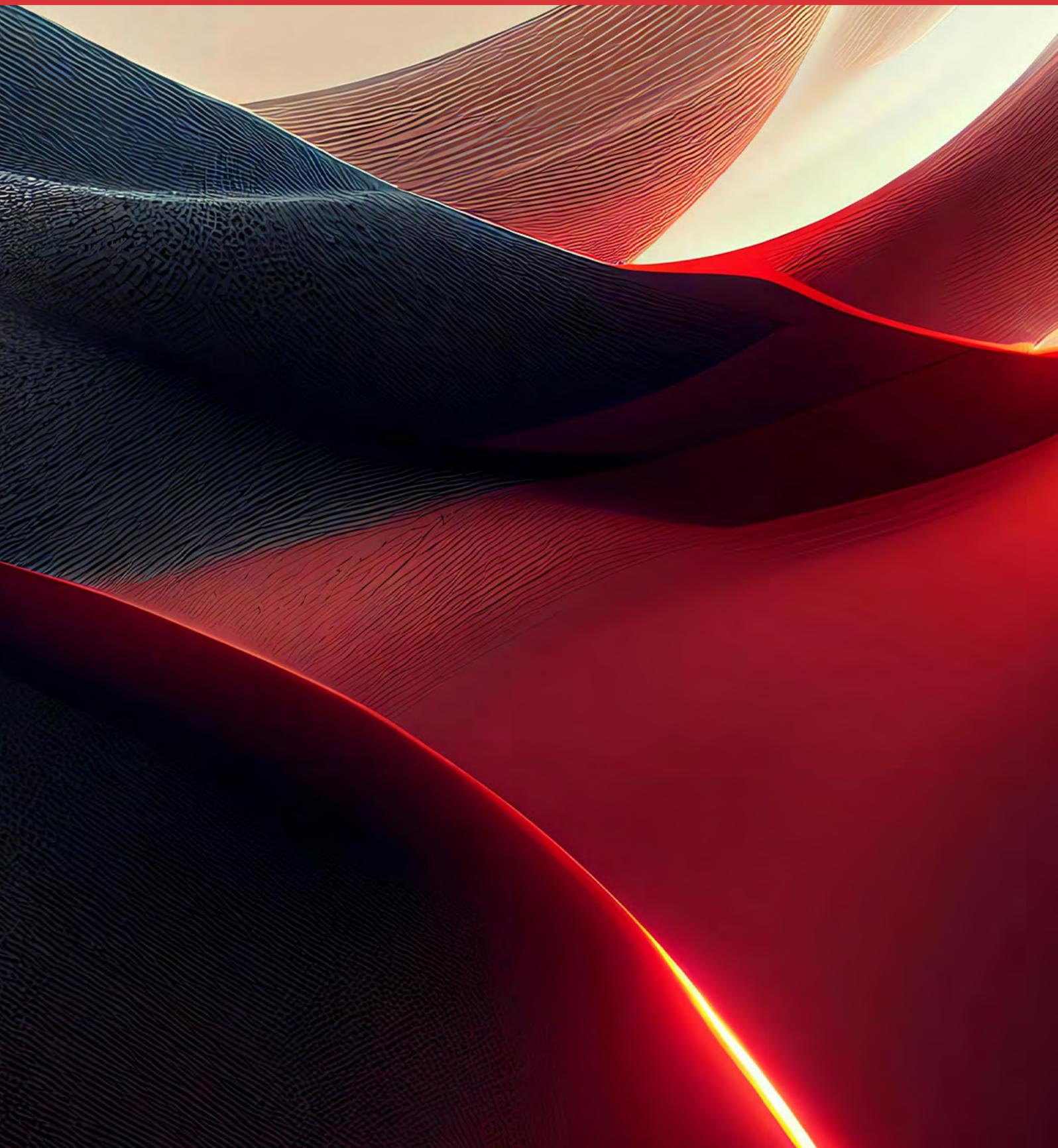


# Estado de Información No Financiera

## 2024



# Índice de contenidos

<b>Introducción</b>	3
<b>Gobernanza</b>	4
Gobernanza de la Sostenibilidad	6
<b>Modelo de Negocio y cadena de valor</b>	7
Nuestra misión	7
Nuestra visión	7
Nuestros valores	8
Negocios y organización	8
Cadena de valor	10
<b>Análisis de doble materialidad</b>	11
Actualización doble materialidad 2024	13
<b>Tendencias y riesgos asociados al Mercado</b>	15
<b>Modelo de gestión - Políticas y procedimientos de diligencia debida</b>	16
Evaluación de riesgos no financieros	18
Indicadores clave no financieros	18
<b>Información sobre Cuestiones Medioambientales</b>	19
Medidas para prevenir la contaminación	19
Economía circular y prevención y gestión de residuos	20
Uso sostenible de los recursos	22
Cambio climático - Emisiones	24
Protección de la biodiversidad	25
<b>Información sobre Cuestiones Sociales y Personal</b>	25
Empleo - Remuneración	26
Organización del Trabajo	29
Salud y seguridad	30
Relaciones sociales	31
Formación	32
Accesibilidad	33
Igualdad	33
<b>Respeto de los Derechos Humanos</b>	33
<b>Lucha contra la corrupción y el soborno</b>	34
<b>Información sobre la Sociedad</b>	34
Desarrollo sostenible	35
Subcontratación y proveedores	36
Seguridad y salud de los consumidores	37
Información fiscal	38
<b>Apéndice A- Tablas de distribución de plantilla</b>	39
<b>Apéndice B - Relación entre contenidos de la ley 11/2018, apartados del informe y estándares aplicados</b>	44
<b>Anexos</b>	48
Anexo 1- Datos de contacto	48
Anexo 2- Sociedades del Grupo	48
Anexo 3- Verificación externa	48

# 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.

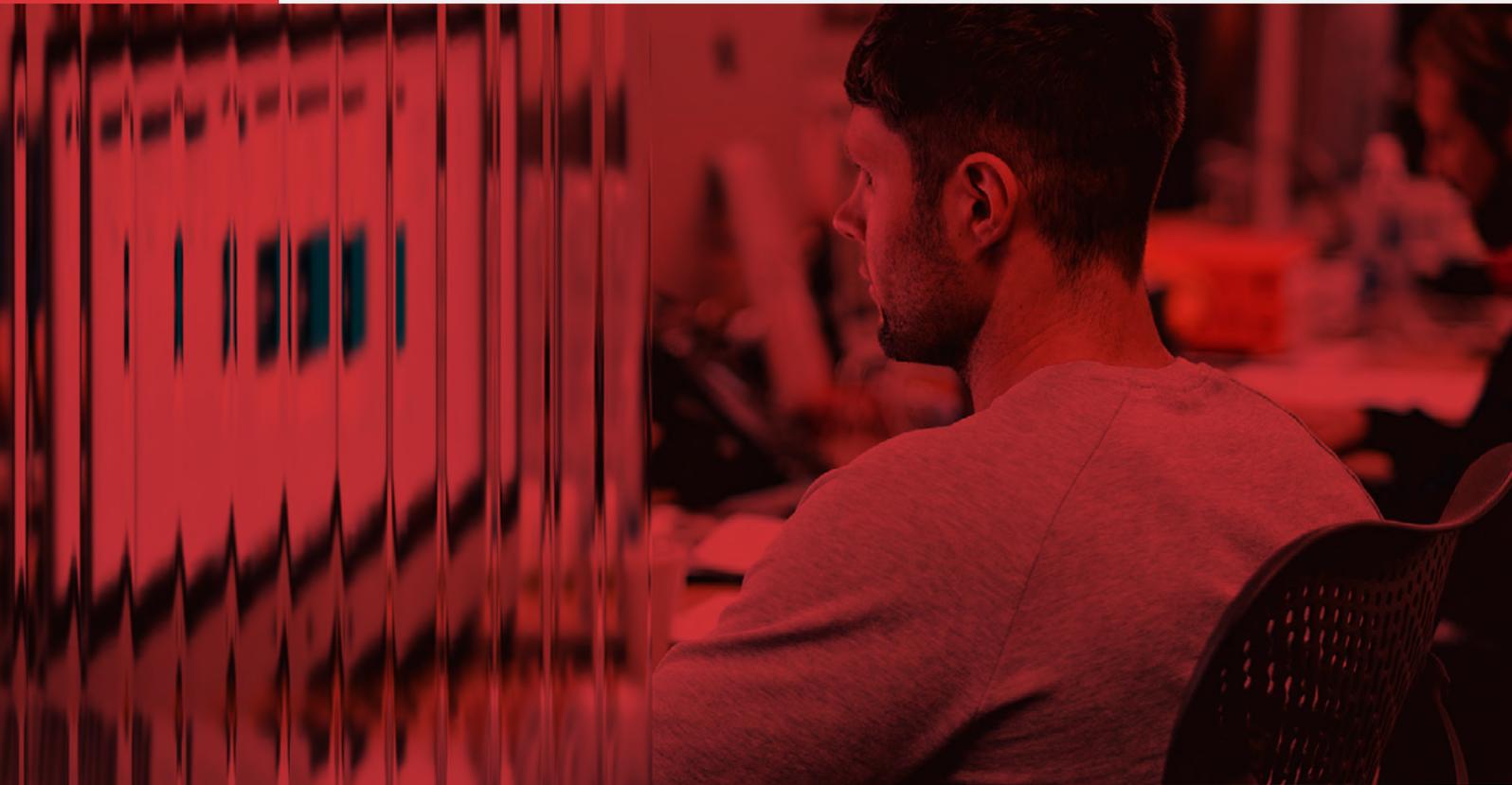
El Consejo Rector de Fagor Electrónica ha optado por formular el Estado de Información no Financiera, en un documento separado, si bien el contenido del Estado de Información no Financiera forma parte del Informe de Gestión Consolidado.

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 doble materialidad de la organización actualizada en 2022 y que está basada en los estándares GRI. La metodología utilizada, las partes interesadas consultadas y el resto de información relevante para el análisis realizado se detalla en un apartado específico del informe.





# 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, secretaría, vicepresidencia y presidencia (5 hombres y 4 mujeres) que vienen de las siguientes áreas de la empresa:

- I+D del negocio de Semiconductores
- Mantenimiento del negocio de Subcontratación Electrónica
- Financiero

- Comercial del negocio de Tratamiento de Señal
- Ingeniería del negocio de Subcontratación Electrónica.
- Producción del negocio de SC
- Informática
- Calidad del negocio de Tratamiento de Señal

### 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 9 hombres y 2 mujeres.

### 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.



## Gobernanza de la Sostenibilidad

El comité encargado de la gestión de la Sostenibilidad es el Comité de Sostenibilidad formado por:

- Dirección de Calidad y Sistemas. Licenciado en ciencias ambientales con experiencia suficiente y contrastada en los ámbitos de Sistemas de Gestión y Gestión Ambiental.
- Presidencia del Consejo Rector.
- Dirección Financiera.
- Dirección de Personas.
- Dirección de Compras, Logística y Planificación.
- Dirección de Innovación y Digitalización.
- Técnica de Sistemas, Medioambiente y Prevención. Licenciada en Ciencias químicas con amplia experiencia en Sistemas de Gestión, Gestión Ambiental y de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El comité está liderado por la Dirección de Calidad y Sistemas, se reúne al menos 3 veces año y tiene atribuidas las siguientes funciones:

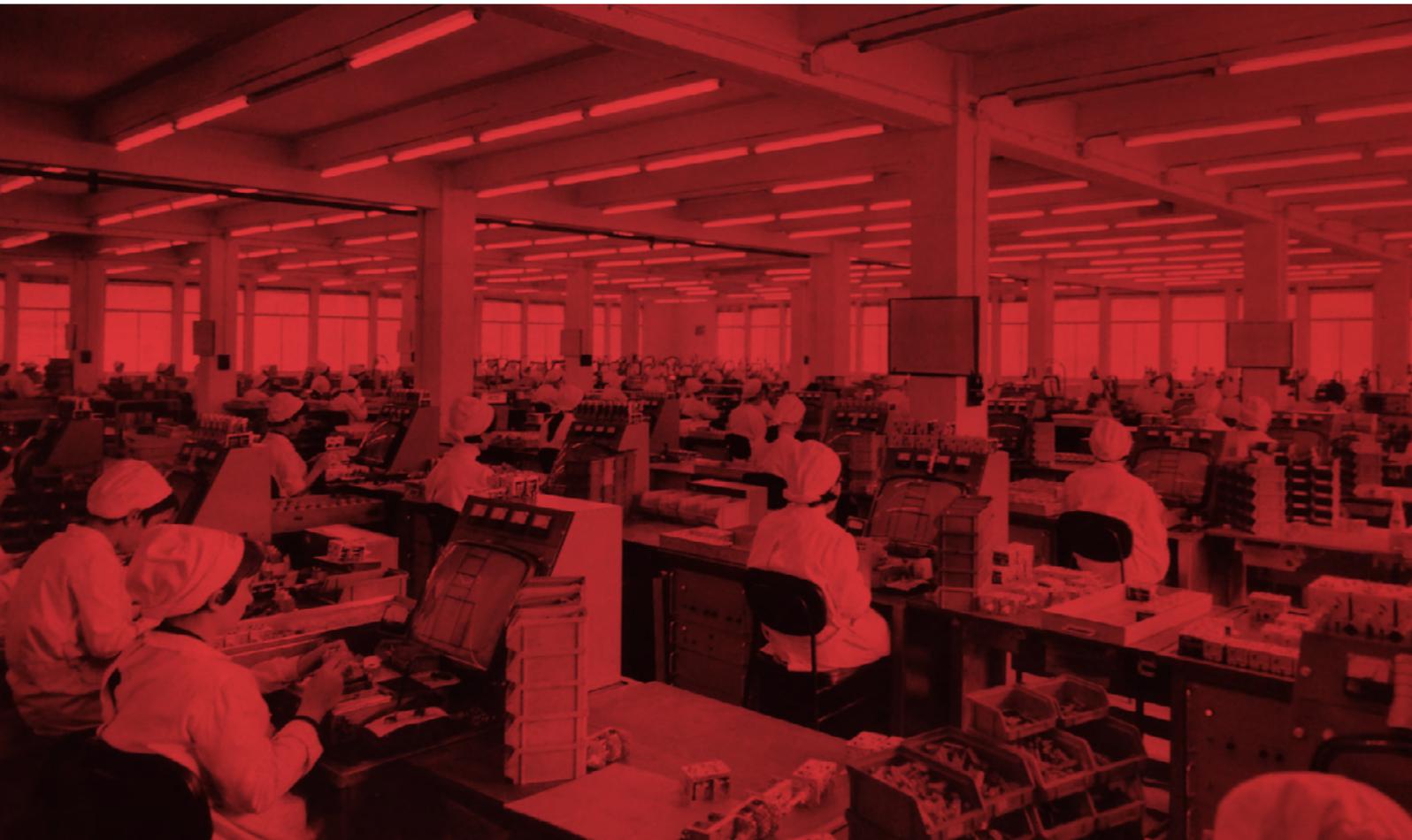
- Mantener actualizada la evaluación de dependencias, impactos, riesgos y oportunidades. Esta evaluación se lleva a cabo por un equipo multidisciplinar liderado por el área de sistemas de gestión de la organización y sirve de base para la elaboración del estudio de Doble Materialidad.

- Proponer al Consejo de Dirección y Consejo Rector o La Estrategia y los retos de Sostenibilidad de la empresa,
- o Las políticas corporativas relativas a la sostenibilidad,
- o Los objetivos en materia de sostenibilidad y
- o Necesidades de recursos tanto humanos como económicos para conseguirlos
- Aprueba los planes necesarios para lograr los compromisos adquiridos por la organización.
- Monitorizan políticas, compromisos y planes de acción acordados y toman las acciones necesarias en caso de desviación de los objetivos marcados.

Las iniciativas y recomendaciones surgidas de este comité son trasladadas semestralmente al Consejo de Dirección y Consejo Rector donde se discuten y se aprueban entre otros:

- La Estrategia y los objetivos de Sostenibilidad
- Las políticas corporativas
- Los Reportes No Financieros anuales.

La aprobación definitiva de la estrategia y de los informes No Financieros se realiza en las Asambleas Generales de socios.



# Modelo de Negocio y Cadena de Valor

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, Chile y Perú, 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

## 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.

### 655 TRABAJADORES



En la actualidad cuenta con una plantilla de 655 trabajadores, repartidos en ocho ubicaciones:

### 8 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 Flota.s
- **Fagor Electronics LTD** ubicada en Tailandia en la que se desarrollan fundamentalmente operaciones de Producción.
- **Fagor Electronics México, S.A. de C.V.** ubicada en México en la que se desarrollan operaciones de producción relacionadas con el Negocio de Subcontratación Electrónica.
- **Fagor Telecom Colombia, S.A.S.** ubicada en Colombia en la que se desarrollan las operaciones relacionadas con el Negocio Gestión de Flotas.
- **Fagor Telecom Chile, S.P.A.** 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.
- **Fagor Telecom Perú, S.A.C.** ubicada en Perú desde donde se realizan operaciones relacionadas con el Negocio Gestión de Flotas y que no tiene trabajadores asignados.

Nota: en febrero de 2024 se ha constituido la sociedad **Fagor Multimedia Solutions S.L.** ubicada en Astigarraga (Guipúzcoa) en la que Fagor Electrónica participa con el 100% del capital. Los datos referentes a esta sociedad empezarán a reportarse en el informe de 2025.

## Cadena de valor

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.

Operamos en los mercados nacional e internacional, atendiendo a clientes que buscan productos y servicios de calidad con un enfoque responsable.

Nuestros clientes están distribuidos por todo el mundo:

**60%** Europa



**25%** Asia



**15%** América



(\*) porcentajes aproximados

y una gran parte pertenece a sectores muy comprometidos con la sostenibilidad, entre otros: automoción, línea blanca, etc.



# Análisis de doble materialidad

El objetivo de este análisis 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 teniendo en cuenta la afectación y expectativas de nuestros grupos de interés: Socios / CD, Clientes, Trabajadores, Proveedores, Administración pública y Agentes sociales

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.

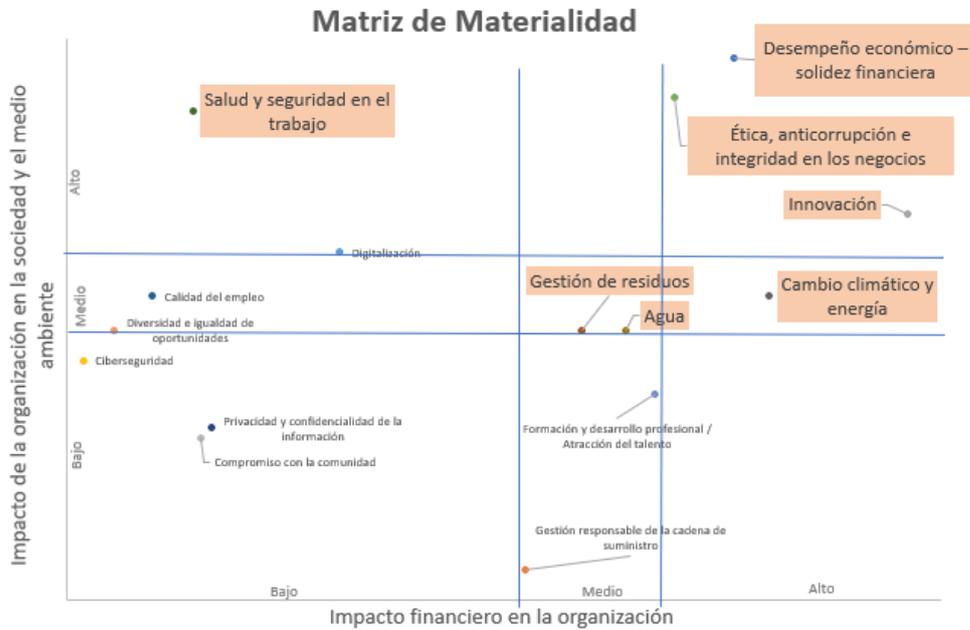
Las conclusiones de este estudio se plasman en la siguiente tabla:

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.

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.

Categoría 1	Categoría 2	Nº	Asuntos materiales	Soci@s/ CD	Clientes	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	Altas	Medias	Bajas
-------------------------------------	-------	--------	-------



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.

## Actualización doble materialidad 2024

Durante el año 2024 se ha llevado a cabo un proceso de actualización de la doble materialidad de cara a alinear la organización con los avances en normativa desarrollada por la Comisión Europea dentro del marco del Pacto Verde Europeo para mejorar la transparencia y calidad de los informes de sostenibilidad de las empresas en la Unión Europea.

Esta evaluación se desarrolló en dos niveles. Inicialmente se abordó a nivel de Grupo Fagor con la participación de todas las cooperativas del Grupo y con el fin de obtener un documento de partida que contemplara las realidades del Grupo y todas las aportaciones de los distintos participantes. Tras este análisis inicial, se realizó

la evaluación a nivel de cooperativa donde se tuvieron en cuenta las realidades específicas de la misma. Ambos análisis han abarcado las actividades del Grupo y su cadena de valor total, acogiendo en el análisis upstream, operaciones propias y downstream. Esto permitirá que los impactos, riesgos y oportunidades materiales estén integrados en la estrategia de Fagor Electrónica, ayudando a garantizar que los temas materiales de sostenibilidad se incorporen transversalmente en toda la organización.

Tras la identificación inicial de los impactos, se detalló el grado de afectación de cada impacto en la cadena de valor y se describieron en profundidad sus características. Además, se indicó si los impactos específicos generan resultados positivos o negativos, clasificándolos según horizontes temporales: corto plazo (año del ejercicio), medio plazo (hasta 5 años) y largo plazo (más de 5 años).

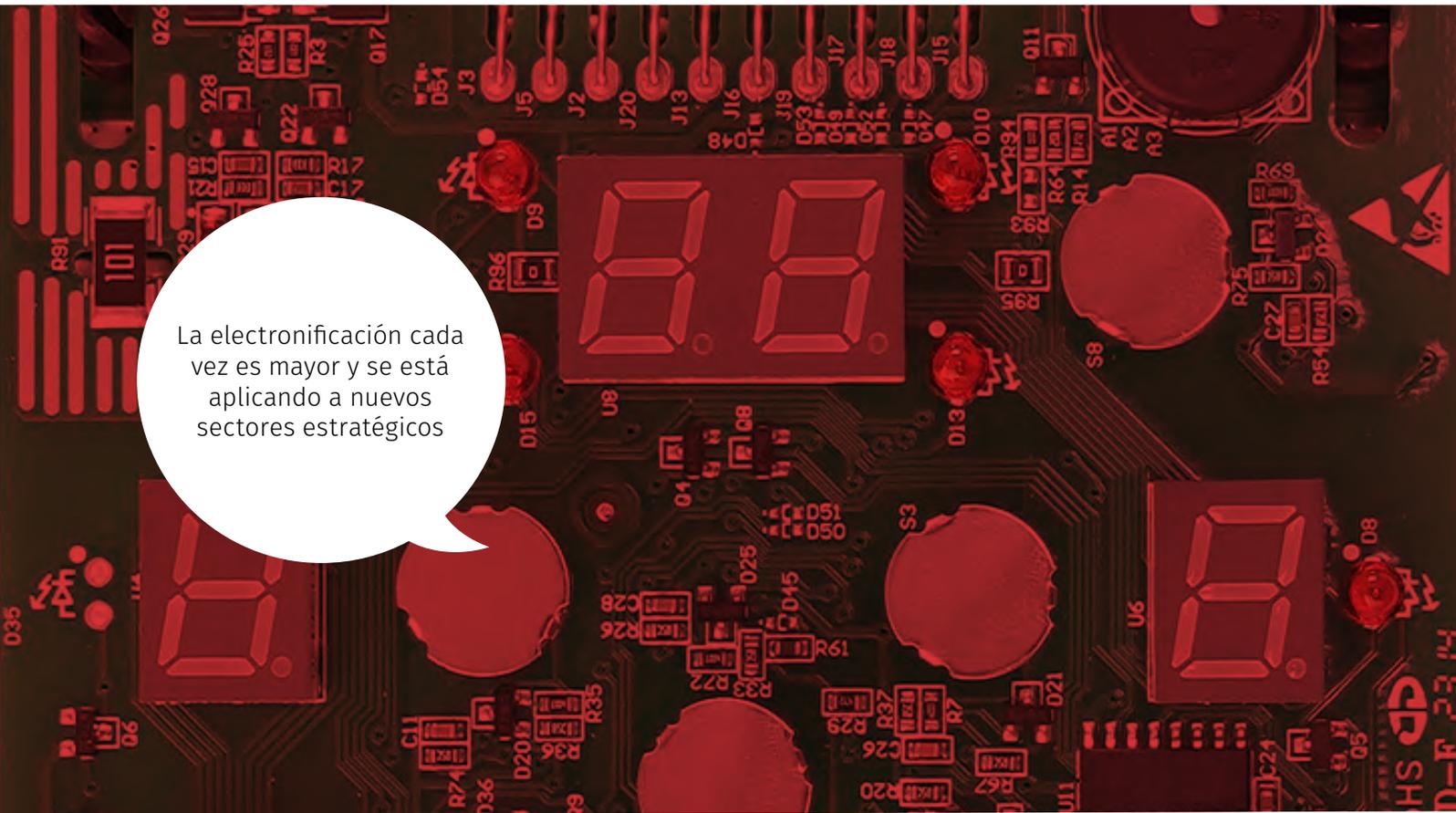
Para los riesgos y oportunidades, se distinguió entre riesgos y oportunidades reales y potenciales, clasificando los potenciales según horizontes temporales con el mismo criterio que los impactos.

Fagor Electrónica llevó a evaluar un listado de 56 impactos, riesgos y oportunidades sobre temas ASG a lo largo de la cadena de valor de los cuales; 26 fueron impactos (19 negativos y 7 positivos) y 30 fueron riesgos y oportunidades (25 riesgos y 5 oportunidades).

Los IROs identificados y clasificados fueron posteriormente valorados según umbrales definidos por el Grupo Fagor.

Como punto final del proceso, se redefinieron los asuntos materiales identificados para alinearlos con los estándares de la EFRAG.

La metodología, el enfoque de la Doble Materialidad y las definiciones de los asuntos materiales obtenidos fueron liderados por expertos en materia bajo indicaciones de la EFRAG.



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

### Temas materiales

El resultado de este proceso fue la priorización de los temas materiales que se muestran a continuación:

Temas materiales Medio Ambiente		Temas materiales Social		Temas materiales Conducta Empresarial	
Cambio climático y contaminación	ESRS E1. Cambio climático.	Gestión de nuestras personas	ESRS S1. Personal propio. Empleo Seguro	Cultura de empresa	ESRS G1. Conducta empresarial. Cultura de empresa resarial.
	ESRS E1. Cambio climático. Adaptación al cambio climático		ESRS S1. Personal propio. Negociación colectiva		
	ESRS E1. Cambio climático. Energía		ESRS S1. Personal propio. Formación y desarrollo	Gestión de la relación con proveedores	ESRS G1. Conducta empresarial. Gestión de la relación con proveedores
	ESRS E2. Contaminación. Contaminación del aire		ESRS S1. Personal propio. Talento y retención (NO ESRS)		
Residuos	ESRS E5. Economía circular. Residuos	Salud y seguridad en personal propio	ESRS S1. Personal propio. Salud y seguridad		

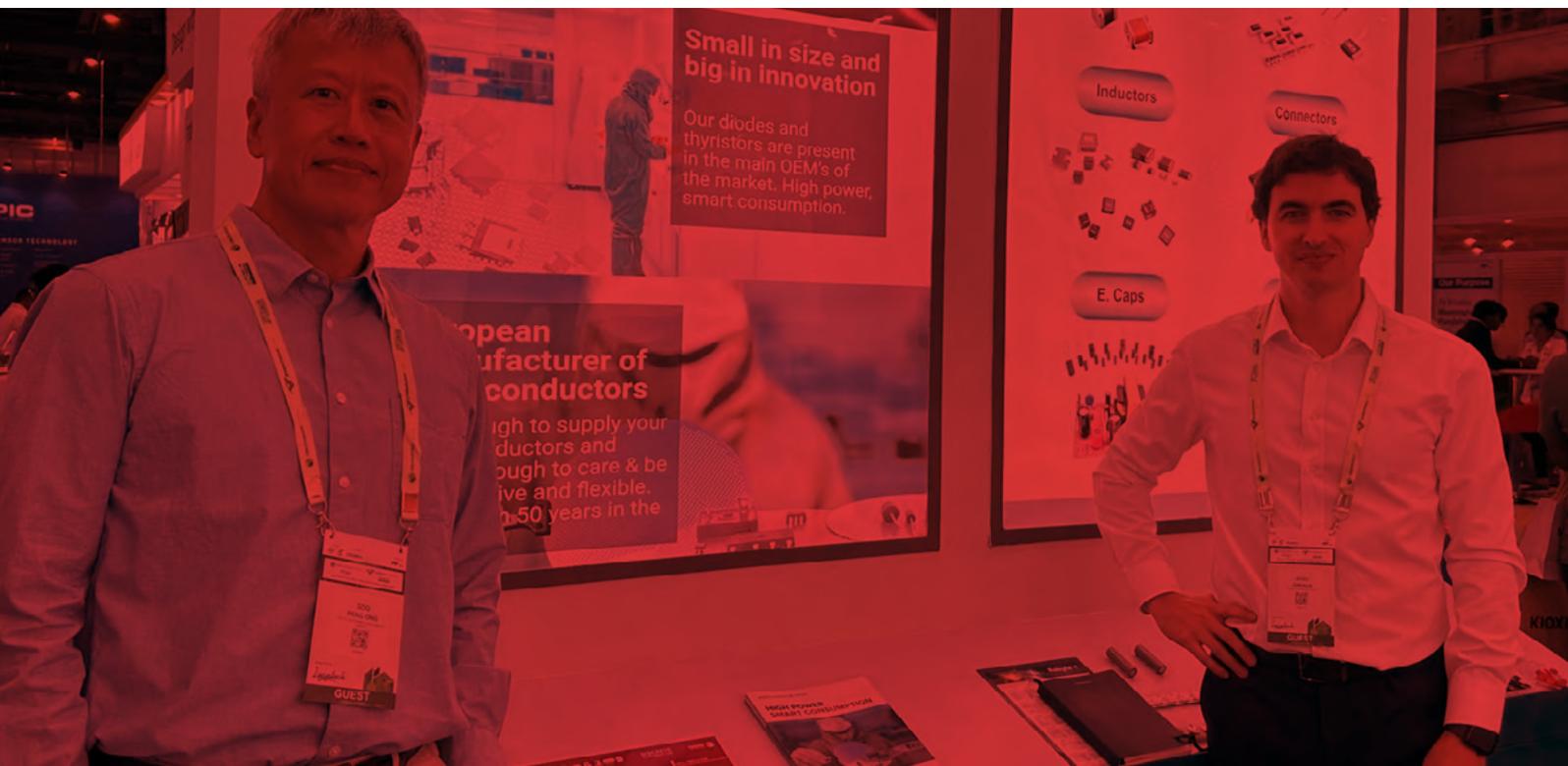
En esta evolución del análisis de doble materialidad con respecto a su predecesor, podemos ver que:

- los temas "Desempeño económico-solidez financiera" y "Ética, anticorrupción e integridad en los negocios" dejan paso a el nuevo tema material "Cultura de empresa".
- "Innovación" y "Agua" dejan de ser temas materiales y "Cambio Climático" y "Residuos" continúan siendo claves para la organización en el aspecto ambiental
- se amplía la importancia del personal interno pasando del tema anterior "Seguridad y salud en el trabajo" a dos

temas materiales del aspecto social: "Gestión de nuestras personas" y "Salud y seguridad en personal propio".

- aparece como material la "Gestión de la relación con proveedores" en línea con la importancia que da la nueva normativa a la cadena de valor.

Estos temas materiales serán claves para el desarrollo de la estrategia de la organización en materia de sostenibilidad en los próximos años.



# 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)	Turquía (fecha 1ª emisión)
IATF16946	05/02/2018	11/01/2018	28/02/2022	16/09/2024
EN 9100	18/07/2016			
EN 9110	18/07/2016			
EN ISO14001	2002	2014		
EN ISO 9001	1993	2002	2022	2024

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
Cuestión	Enfoque de gestión
Lucha contra la corrupción y el soborno. Riesgo bajo - Operaciones en sectores maduros	Política antisoborno Código de conducta Reglamento Interno Cooperativo (RIC) Manual de Prevención de Riesgos Penales
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:



presupuesto 2024 del Grupo Fagor Electrónica dedicado a la gestión medioambiental

presupuesto 2023 del Grupo Fagor Electrónica dedicado a la gestión medioambiental

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.

## 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
	2024	2023	
NOX	3,9 Ton	3,9 Ton	Procesos de grabado de silicio
SOX	0,15 Ton	0,2 Ton	Procesos de limpieza
Compuestos orgánicos volátiles (COV)	24,5 Ton	15,2 Ton	Procesos de limpieza y deposición de vidrio
Partículas (PM)	0,2 Ton	0,3 Ton	Proceso de chorreado y encapsulado
Gases que agotan capa de ozono	0,07 Ton	0,02 Ton	Sistemas de refrigeración
<b>TOTAL</b>	<b>28,8Ton</b>	<b>19,6 Ton</b>	

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

# 2024



## 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.

	2024	2023
<b>Residuos peligrosos</b>	<b>477 Ton</b>	<b>462 Ton</b>
Ácidos concentrados, disolventes usados	236 Ton	250 Ton
Lodos de depuradora	183 Ton	151 Ton
Resto	58 Ton	61 Ton
<b>Residuos no peligrosos</b>	<b>469 Ton</b>	<b>489 Ton</b>
Plásticos, restos de resina epoxy	136 Ton	136 Ton
Cobre	60 Ton	66 Ton
Cartón	73 Ton	78 Ton
Resto	200 Ton	209 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 2023 y 2024 se concreta en:

RESIDUOS NO DESTINADOS A ELIMINACIÓN	2024	2023
<b>Residuos peligrosos</b>	<b>231 Ton</b>	<b>229 Ton</b>
Preparación para la reutilización	6 Ton	7 Ton
Reciclado	225 Ton	222 Ton
Otras operaciones de valorización	0 Ton	0 Ton
<b>Residuos no peligrosos</b>	<b>273 Ton</b>	<b>299 Ton</b>
Preparación para la reutilización	135 Ton	156 Ton
Reciclado	135 Ton	139 Ton
Otras operaciones de valorización	3 Ton	4 Ton
RESIDUOS DESTINADOS A ELIMINACIÓN	2024	2023
<b>Residuos peligrosos</b>	<b>246 Ton</b>	<b>232 Ton</b>
Incineración (con recuperación energética)	0 Ton	0 Ton
Incineración (sin recuperación energética)	24 Ton	24 Ton
Traslado a vertedero	44 Ton	23 Ton
Otras operaciones de eliminación	178 Ton	185 Ton
<b>Residuos no peligrosos</b>	<b>197 Ton</b>	<b>190 Ton</b>
Incineración (con recuperación energética)	0,5 Ton	0,5 Ton
Incineración (sin recuperación energética)	0 Ton	0 Ton
Traslado a vertedero	136 Ton	135 Ton
Otras operaciones de eliminación	60 Ton	54 Ton

Cada 4 años Fagor Electrónica realiza un Plan de Minimización de Residuos donde se identifica y planifica acciones para reducir los residuos generados

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:

	2024	2023
Volumen total de agua consumida	2,7 dam <sup>3</sup>	3,9 dam <sup>3</sup>
Volumen total de agua vertida	190 dam <sup>3</sup>	187 dam <sup>3</sup>
Volumen total de agua extraída	193 dam <sup>3</sup>	191 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>)



	2024	2023
Agua vertida	190.779 dam <sup>3</sup> /año	187.379 dam <sup>3</sup> /año
Agua consumida	2,7 dam <sup>3</sup> /año	3,9 dam <sup>3</sup> /año

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.

En la siguiente tabla se presentan los datos de energía directa consumidos por el Grupo Fagor Electrónica en 2024. Los datos de energía se han obtenido de los contadores que dispone la organización en las diferentes plantas:

#### ELECTRICIDAD:

	2024 18.895.012 kwh	2023 18.836.956 kwh
---	---------------------------	---------------------------



#### GAS NATURAL

2024	2023
3.508.149 kwh	3.587.782 kwh

Dentro del plan de eficiencia energética del Grupo, las actuaciones llevadas a cabo en 2024 han sido: mejoras en las instalaciones para controlar la humedad relativa necesaria en las áreas productivas y optimización del uso de compresores en la planta de Tailandia.

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

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

2024	2023
48.712 k€	41.011 k€



## 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.

Los valores de los últimos dos años son:

	Fuente	2024	2023
Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Gas natural	710,39 Ton CO2	725,63 Ton CO2
	Diesel	6,28 Ton CO2	4,68 Ton CO2
	Emisiones Fugitivas	454,26 Ton CO2	187,82 Ton CO2
	TOTAL	1.170,93 Ton CO2	918,13 Ton CO2
	Fuente	2024	2022
Emisiones indirectas de GEI de la electricidad importada (alcance 2 basado en el mercado)	España	2.259,9 Ton CO2	2.595,9 Ton CO2
	Tailandia	4.205,8 Ton CO2	4.319,6 Ton CO2
	México	304,6 Ton CO2	266,0 Ton CO2
	Turquía	305,6 Ton CO2	132,7 Ton CO2
	TOTAL	7.075,9 Ton CO2	7.314,2 Ton CO2

Comparando los valores de 2024 y 2023:

- se han aplicado mejoras de eficiencia energética en las plantas de Tailandia y España que han derivado en una disminución del alcance 2 de la huella de carbono de la organización.

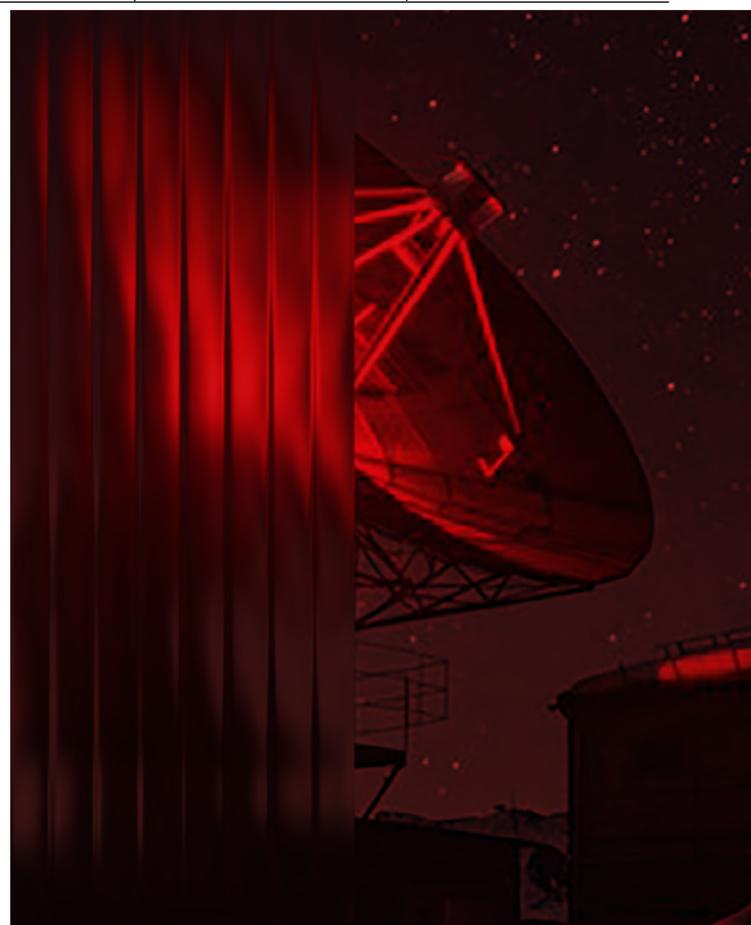
- se ha producido un aumento de las averías en los equipos de refrigeración que han supuesto un incremento de la emisión de gases refrigerantes.

Además de estas consideraciones, Fagor Electrónica ha materializado una inversión para la construcción de una planta de energía fotovoltaica que empezará a producir energía verde a lo largo de 2025.

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.

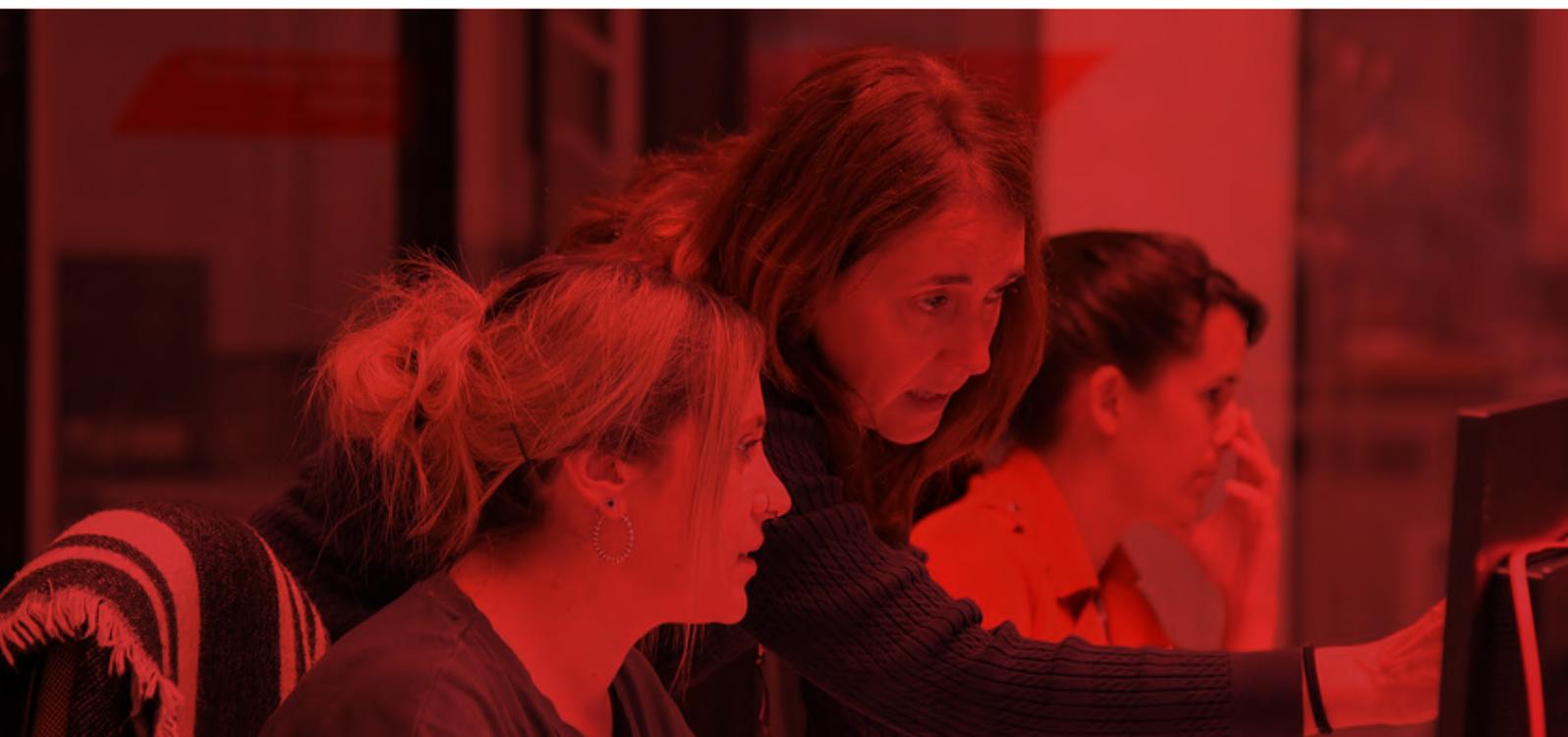
A la Alta Dirección no se le aplican criterios retributivos específicos ni diferentes al conjunto de trabajadores y trabajadoras del Grupo Fagor Electrónica.

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:



	2024	2023
Personas con contrato al final del ejercicio	655	589
Mujeres con contrato al final del ejercicio	351	304
Personas con puestos en la alta dirección	20	21
Mujeres en puestos de alta dirección	6	4

A 31 de diciembre de 2023, 655 personas conforman el equipo de personas de del Grupo Fagor Electrónica.

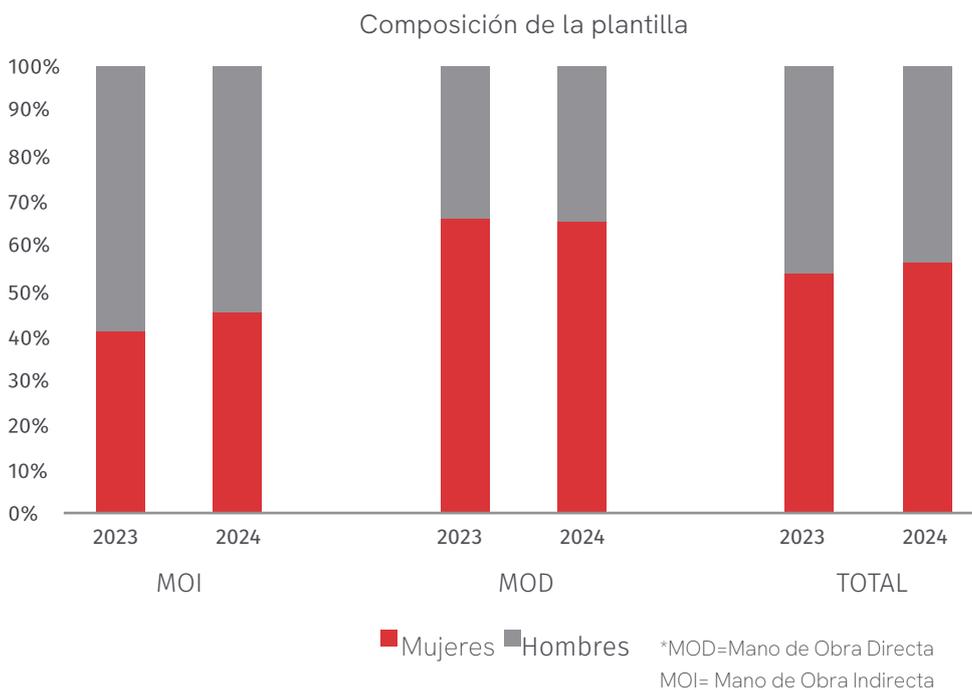


Los datos en detalle de:

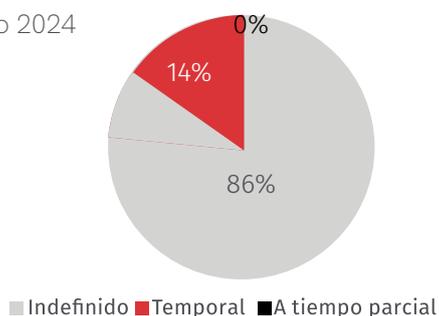
- distribución de la plantilla por país, categoría laboral y género de los últimos dos años,
- nº de contratos vigentes al final de los dos últimos ejercicios en número y en promedio de cada categoría.

- la evolución de la contratación, las bajas voluntarias y despidos en los dos últimos años

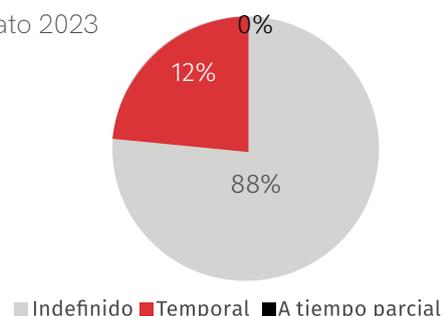
se incluyen en el Apéndice A. En las siguientes gráficas se muestra un pequeño resumen



Tipo de contrato 2024



Tipo de contrato 2023



El nivel de contratación está en el 41%. 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 2024 de las plantas de España del Grupo Fagor Electrónica, distribuido por edad, clasificación profesional y sexo es el siguiente:

## Año 2024

Edad	Retribución media HOMBRES		Retribución media: MUJERES	
	MOI	MOD	MOI	MOD
Menor de 30	43.489 €	36.355 €	44.946 €	34.678 €
Entre 30 y 50	55.800 €	40.892 €	51.193 €	41.623 €
Mayor de 50	67.344 €	61.625 €	67.473 €	39.404 €
Media	52.635 €		45.439 €	

\* 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 2024.

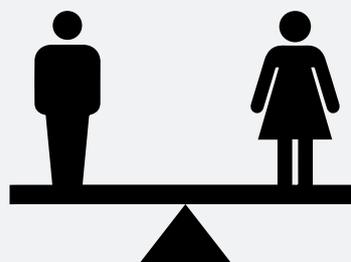
## Año 2023

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 €	

Datos Brecha salarial calculado como:

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

	2024	2023
Resto de plantas	13,6 %	21,0 %
España	13,7 %	13,2 %



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€	
2024	1126 k€	14	80 k€	378 k€	6	63 k€	21,8 %
2023	1341 k€	16	83 k€	267 k€	4	67 k€	20,3 %

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 44 al 55 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).

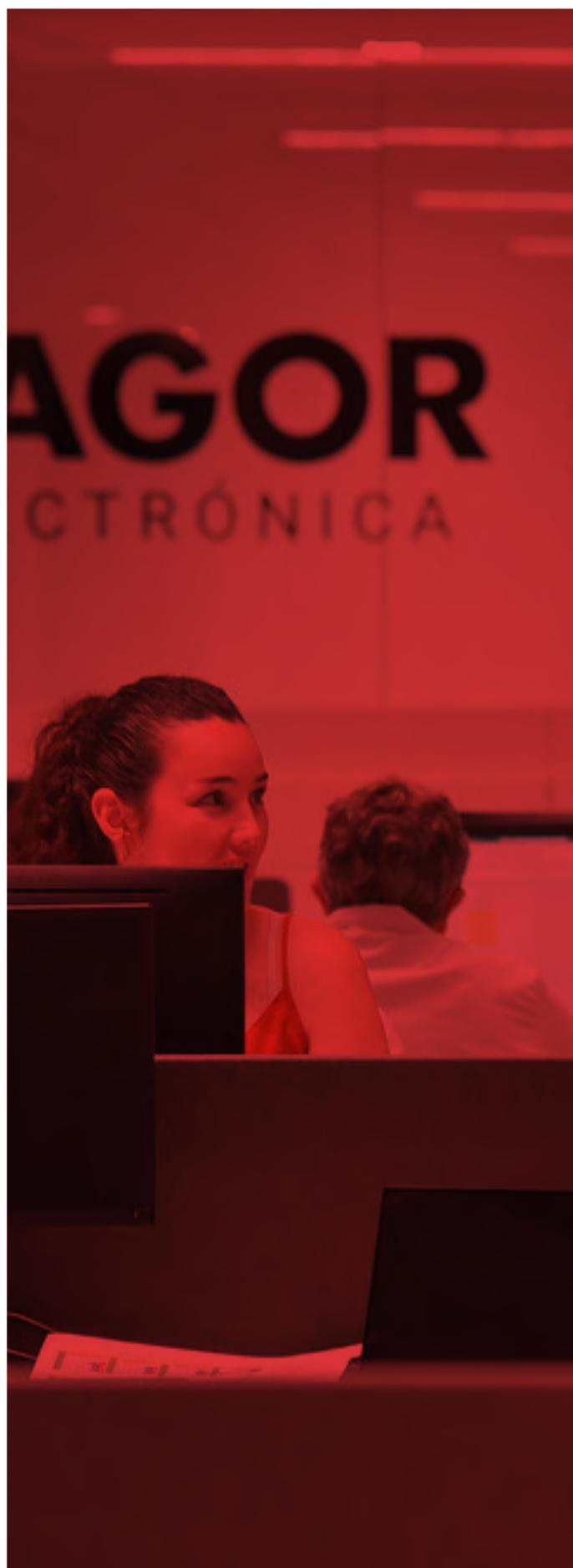
Se muestran los datos de días no trabajados y días trabajados, presentando el porcentaje de absentismo en los dos últimos años:

Año	Nº de días no trabajado	Nº de días trabajados	% de Absentismo
2024	7.623	146.680	4,9
2023	6.536	147.488	4,2

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
2024	18	3
2023	12	2

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.



## 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:



	España				Resto de plantas			TOTAL
	Socios	TCA	Hombres	Mujeres	TCA	Hombres	Mujeres	
<b>2024</b>								
Tipo de accidentes	leves	leves (salvo 1 grave)	leves (salvo 1 grave)	leves	leves	leves	leves	leves (salvo 1 grave)
Número de accidentes	8	3	4	7	10	5	5	21
Jornadas perdidas	262,6	77,7	133,4	206,9	38,0	8	30	378,3
Puestos totales	263	58	161	160	334	143	191	655
Índice de incidencia	19,0	34,5	18,6	25,0	29,9	35,0	26,2	26,0
Muertes	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>2023</b>								
Tipo de accidentes	leves	leves	leves	leves	leves	leves	leves	leves
Número de accidentes	10	4	1	13	9	5	4	23
Jornadas perdidas	67,7	114,2	31,8	150,1	94,0	83	11	275,8
Puestos totales	259	47	159	147	283	126	157	589
Índice de incidencia	38,6	21,3	6,3	68,0	31,8	39,7	25,5	34,0
Muertes	0	0	0	0	0	0	0	0

\*En los TCA 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.

Como se ha indicado en la tabla, en 2024 se produjo un accidente grave, concretamente un accidente de tráfico durante uno de los traslados de un viaje de trabajo.

En el Grupo Fagor Electrónica no hemos detectado ningún caso de enfermedad profesional durante 2024.

## 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

## 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:

sus derechos de conformidad con las normas legales y estatutarias y los acuerdos válidamente adoptados por los órganos de la cooperativa.

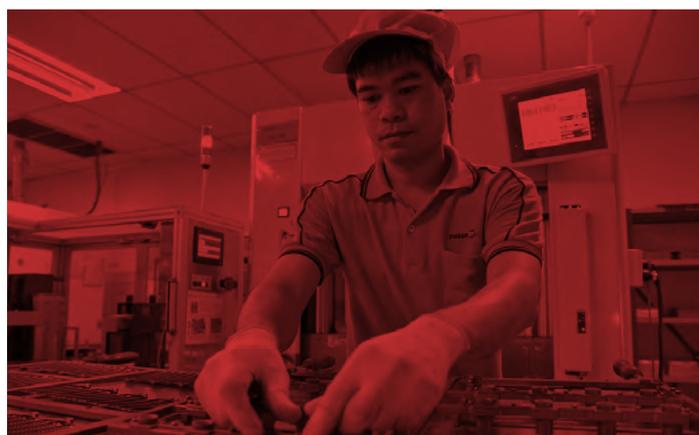
La gestión de las relaciones sociolaborales de las personas no socias se desarrolla conforme a las legislaciones laborales y sindicales así como los marcos normativos que rigen en cada área geográfica.

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.

PAÍSES/ ÁREAS GEOGRÁFICAS	NÚMERO DE HORAS TOTALES DE FORMACIÓN EN 2024			Nº DE PERSONAS FORMADAS EN 2024		
	MOD	MOI	TOTAL	MOD	MOI	TOTAL
España	396	1498	<b>1894</b>	29	104	<b>133</b>
Resto plantas	580	637	<b>1217,3</b>	146	37	<b>183</b>

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>



## 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 2024 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 2024 no se han tratado ningún asunto vinculado con el incumplimiento de los Derechos Humanos.

En la actualización de la doble materialidad que se llevó a cabo durante el ejercicio 2024 se tuvo en cuenta un enfoque que prioriza los temas relacionados con los derechos humanos en la evaluación de los impactos, riesgos y oportunidades para alinear a la organización con las tendencias, normativas e iniciativas corporativas europeas y mundiales sobre 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 deshonesto 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 deshonesto, 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.

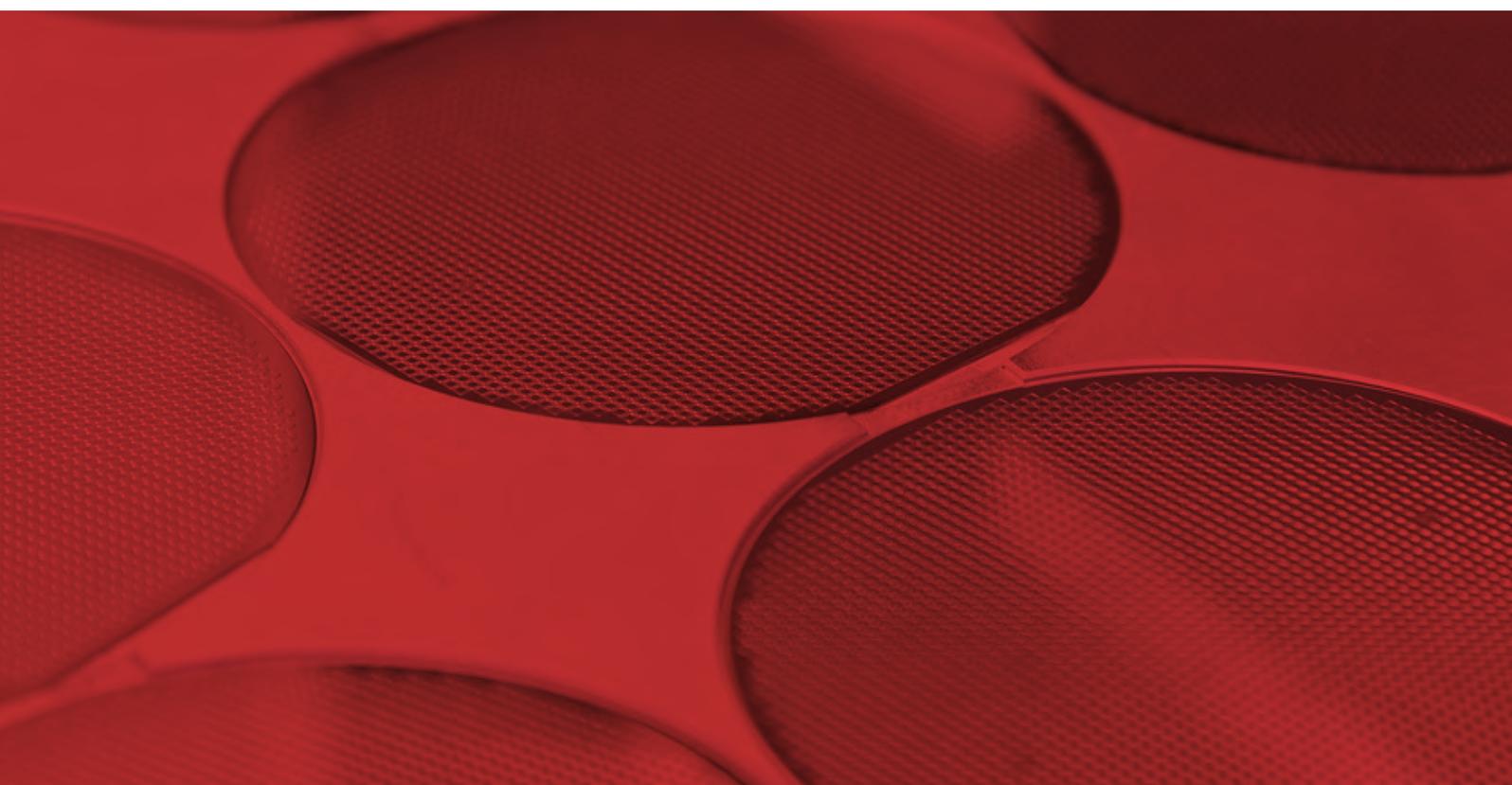
Por otro lado, en el Régimen Interno de la Cooperativa en el capítulo V sobre régimen disciplinario laboral,

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 2024 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.

## 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

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.

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.

Dentro de este marco, el Grupo Fagor Electrónica ha destinado 196.894€ a distintos proyectos de Transformación Social y Sostenibilidad. Esta cantidad se ha repartido de la siguiente forma:

Fondos	Cantidad 2024 (€)	Cantidad 2023 (€)
Iniciativas del Grupo de Transformación Social del grupo FAGOR	32.578 €	37.580 €
Fondo de Educación y Promoción Intercooperativo gestionados por el grupo Mondragon	29.894 €	37.580 €
Fondos gestionados por el Grupo Fagor	134.422 €	150.320 €

Detalle de fondos gestionados por el Grupo Fagor	Cantidad 2024 (€)	Cantidad 2023 (€)
<b>Promoción educativa</b>		
Fundación Gizabidea	32.578 €	37.580 €
<b>Promoción Social y Cooperativa</b>		
Debagoiena 2030	32.578 €	37.580 €
Normalización del euskera	31.275 €	36.077 €
Cooperación con países en desarrollo/ Mundukide	13.031 €	15.032 €
Intercooperación y Promoción Cooperativa	7.819 €	9.019 €
<b>Distribución comunitaria</b>		
Proyectos de Transformación Social en Cooperativas	2.606 €	3.006 €
Proyectos gestionados por el Comité de Transformación Social del Grupo Fagor Electrónica	14.535€	12.026€
<b>Total adjudicado</b>	<b>134.422 €</b>	<b>150.320 €</b>



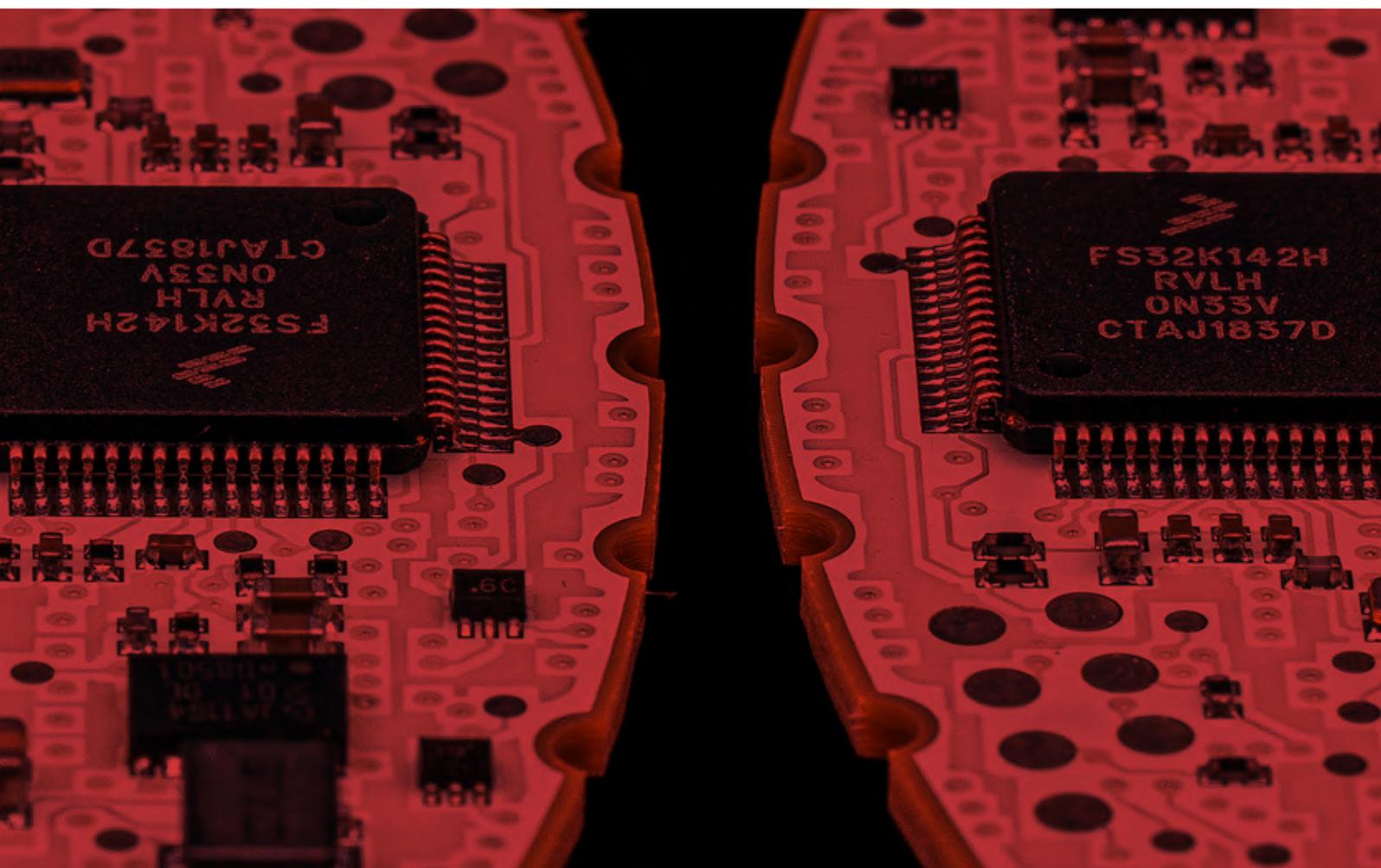
## Información fiscal

En el ejercicio 2024, 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 2024		Año 2023	
	España	Resto de plantas	España	Resto de plantas
Beneficio antes de impuestos	2.326 k€	-1.501 k€	2.300 k€	-843 k€
Impuestos sobre beneficios pagados (*)	5 k€	26 k€	44 k€	0 k€
Subvenciones públicas recibidas (**)	2.273 k€	0 €	1.646 k€	0 €

\*Se computarán los importes netos efectivamente pagados en el ejercicio 2024, 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 2024.



## Apéndice A- Tablas de distribución de plantilla

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

2024							
Países/ áreas geográficas	HOMBRES			MUJERES			TOTAL personas empleadas
	MOI	MOD	TOTAL	MOI	MOD	TOTAL	
<b>España</b>	<b>109</b>	<b>52</b>	<b>161</b>	<b>63</b>	<b>97</b>	<b>160</b>	<b>321</b>
<30	19	8	27	10	7	17	44
Entre 30-50	61	33	94	42	55	97	191
>50	29	11	40	11	35	46	86
<b>Tailandia</b>	<b>26</b>	<b>51</b>	<b>77</b>	<b>42</b>	<b>80</b>	<b>122</b>	<b>199</b>
<30	10	19	29	7	21	28	57
Entre 30-50	15	32	47	31	54	85	132
>50	1	0	1	4	5	9	10
<b>Colombia/Chile</b>	<b>19</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>25</b>
<30	6	0	6	0	0	0	6
Entre 30-50	11	0	11	6	0	5	17
>50	2	0	2	0	0	0	2
<b>México</b>	<b>14</b>	<b>21</b>	<b>35</b>	<b>7</b>	<b>21</b>	<b>28</b>	<b>63</b>
<30	6	10	16	3	7	10	26
Entre 30-50	8	9	17	3	10	13	30
>50	0	2	2	1	4	5	7
<b>Turquía</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>4</b>	<b>25</b>	<b>29</b>	<b>47</b>
<30	6	4	10	4	7	11	21
Entre 30 y 50	2	6	8	0	17	17	25
> 50	0	0	0	0	1	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>176</b>	<b>134</b>	<b>310</b>	<b>122</b>	<b>223</b>	<b>345</b>	<b>655</b>

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>

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

2024							
Tipos de contrato	HOMBRES			MUJERES			TOTAL
	MOI	MOD	TOTAL	MOI	MOD	TOTAL	
Indefinidos	170	104	274	106	181	287	561
<30	36	36	72	18	35	53	125
Entre 30 y 50	107	58	165	73	114	187	352
>50	27	10	37	15	32	47	84
Temporales	24	12	36	14	43	57	93
<30	11	5	16	7	8	15	31
Entre 30 y 50	11	6	17	2	14	16	33
>50	2	1	3	5	21	26	29
Tiempo parcial	0	0	0	1	0	1	1
<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>194</b>	<b>116</b>	<b>310</b>	<b>121</b>	<b>224</b>	<b>345</b>	<b>655</b>

2023							
Tipos de contrato	HOMBRES			MUJERES			TOTAL
	MOI	MOD	TOTAL	MOI	MOD	TOTAL	
Indefinidos	167	85	252	105	159	264	516
<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
Temporales	25	8	33	19	20	39	72
<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
Tiempo parcial	0	0	0	1	0	1	1
<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>

## Tipos de contrato en promedio

2024							
Tipos de contrato	HOMBRES			MUJERES			TOTAL
	MOI	MOD	TOTAL	MOI	MOD	TOTAL	
Indefinidos	26%	16%	42%	16%	28%	44%	86%
<30	5%	5%	11%	3%	5%	8%	19%
Entre 30 y 50	16%	9%	25%	11%	17%	29%	54%
>50	4%	2%	6%	2%	5%	7%	13%
Temporales	4%	2%	5%	2%	7%	9%	14%
<30	2%	1%	2%	1%	1%	2%	5%
Entre 30 y 50	2%	1%	3%	0%	2%	2%	5%
>50	0%	0%	0%	1%	3%	4%	4%
Tiempo parcial	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
<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%
TOTAL	30%	18%	47%	18%	34%	53%	100%

2023							
Tipos de contrato	HOMBRES			MUJERES			TOTAL
	MOI	MOD	TOTAL	MOI	MOD	TOTAL	
Indefinidos	28%	14%	43%	18%	27%	45%	88%
<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%
Temporales	4%	1%	6%	3%	3%	7%	12%
<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%
Tiempo parcial	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
<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%
TOTAL	33%	16%	48%	21%	30%	52%	100%

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

Contratación	2024		2023	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	HOMBRES
España	7	13	14	8
Resto de plantas	124	126	64	38
Indice de contratación	41%		21%	

Bajas voluntarias	2024		2023	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	HOMBRES
España	2	6	20	22
Resto de plantas	94	96	68	46

Contratación	2024	2023
<30	123	60
Entre 30 y 50	123	61
>50	24	3
Total	270	124

Bajas voluntarias	2024	2023
<30	94	76
Entre 30 y 50	83	69
>50	18	11
Total	195	156

2024							
Despidos	HOMBRES			MUJERES			TOTAL despidos
	MOI	MOD	TOTAL	MOI	MOD	TOTAL	
<30	2	4	6	-	1	1	7
Entre 30 y 50	1	1	2	1	6	7	9
>50	-	-	0	-	-	0	0
TOTAL	3	5	8	1	7	8	16

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

## 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
Información general		
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
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal		
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
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
Información sobre el respeto de los derechos humanos		
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
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno		
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
Información sobre la sociedad		
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 México, S.A. de C.V.
Fagor Telecom Colombia, SAS.
Fagor Telecom Chile, SPA.
Fagor Electronics Turkey Teknoloji Sanayi Ve Ticaret Limited Şirketi.
Fagor Telecom Perú, SAC.
Fagor Multimedia Solutions S.L. Los datos de esta empresa se incluirán en el reporte de 2025.

### 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)