



MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2020



Working
for a better
future

FAGOR 



1

**Carta de la
Presidencia**

pág. 6

2

**Quiénes
somos**

pág. 10

3

**Somos un grupo
competitivo
e innovador**

pág. 26

4

**Somos un grupo
democrático
arraigado
al territorio**

pág. 34

5

**Somos un grupo
que cuida a sus
personas**

pág. 46

6

**Somos un grupo
comprometido
con el planeta**

pág. 58

7

**Somos un grupo
que impulsa
el desarrollo
comunitario**

pág. 64

8

**Procedimiento
de elaboración
del informe**

pág. 72



Carta de la Presidencia



Joxean Alustiza Usandizaga
Presidente del Grupo Fagor

En un año marcado por la pandemia, la necesidad y la pertinencia de transitar hacia un futuro sostenible se ha vislumbrado con más fuerza que nunca. La respuesta que el mundo en general, y Europa en particular, están dando a la crisis económica provocada por el COVID-19 ha supuesto el espaldarazo definitivo que **la sostenibilidad** precisaba para convertirse en **el paradigma dominante del siglo XXI**.

En el caso del Grupo Fagor, 2020 ha sido también el año en el que la sostenibilidad ha pasado de ser un elemento complementario de nuestra actividad empresarial a **situarse en el centro** de nuestra estrategia. La **estrategia Fagor 2030**, fruto de un intenso diálogo con los grupos de interés llevado a cabo a lo largo del año 2020 y que acaba de ser aprobado en los órganos de gobierno, va a suponer un salto cualitativo en la gestión de la sostenibilidad, y es la muestra del compromiso de Fagor con un **futuro sostenible e inclusivo**.

La estrategia Fagor 2030 define **5 ejes estratégicos** de actuación sobre los cuales se estructura la presente Memoria y fija **16 objetivos estratégicos** que realizan una contribución relevante a 10 de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible definidos por Naciones Unidas.

Fagor es la cuna de la Experiencia Cooperativa de Mondragón, germen de la actual Corporación MONDRAGON, el grupo cooperativo más grande del mundo. El compromiso con las personas y la comunidad que lleva imbuido el concepto de sostenibilidad es un valor inherente al cooperativismo de MONDRAGON en general, y a Fagor en particular. Por eso, para las personas que componemos Fagor, la sostenibilidad es una **oportunidad para poner en valor nuestro modelo** y profundizar en nuestro **compromiso con las personas, la sociedad y el planeta**.

La transición de la industria hacia la sostenibilidad no estará exenta de riesgos y dificultades, pero la firme convicción de que nuestras cooperativas deben estar al servicio de las personas y la comunidad será el motor que nos haga avanzar y superar los obstáculos que vayamos encontrando en el camino. En Fagor aspiramos a construir una **industria descarbonizada, circular, digital e inclusiva**, y en ello vamos a concentrar nuestras energías estos próximos años.



2

Quiénes somos

El Grupo Fagor lo componen las siguientes cooperativas: **Fagor Ederlan, Fagor Arrasate, Fagor Industrial, Fagor Automation, Fagor Electrónica, Copreci, Mondragon Assembly y Galbaian**. Todas estas cooperativas forman la cooperativa de segundo grado Fagor S. Coop. que da soporte y ofrece servicios internos en los ámbitos de gobernanza cooperativa, gestión social, sostenibilidad, organización y sistemas, vigilancia competitiva y transporte de personas. También es el centro desde donde se gestiona la gobernanza intercooperativa del Grupo Fagor.

El Grupo Fagor ofrece soluciones tecnológicas avanzadas a clientes de todo el mundo. Hemos recorrido un largo camino desde que se creó la marca en 1959. Entonces, fuimos una experiencia pionera creando un modelo democrático de entender y hacer empresa. En la actualidad seguimos siendo referentes entre las cooperativas más avanzadas tecnológica y socialmente.

Somos un Grupo muy diversificado con un amplio catálogo de productos:

- Componentes para automoción
- Componentes para electrodomésticos
- Componentes electrónicos
- Máquina herramienta por deformación
- Equipos de control y medición
- Automatización de procesos de montaje
- Equipamiento industrial para hostelería y restauración
- Equipos de limpieza y frío comercial
- Servicios de propiedad industrial e intelectual, etc.

Además, tenemos suscritos acuerdos de licencia de marca con las empresas **Amica, EuroMénage y Rhointer** para el uso de la marca Fagor en los sectores de electrodoméstico para el hogar, pequeño electrodoméstico y menaje respectivamente.

Somos el grupo industrial cooperativo más grande del País Vasco

Facturamos más de **1.000 millones de euros**

Tenemos **30 filiales internacionales** en los cinco continentes

Contamos con **tres centros de innovación y desarrollo**

Empleamos a más de **10.000 personas** a lo largo y ancho del mundo

2.1 Nuestros principios básicos

Son diez los principios básicos cooperativos que guían a la Experiencia Cooperativa de MONDRAGON en general y a FAGOR en particular:

1- Libre adhesión

La Experiencia Cooperativa de Mondragon se declara abierta a todos los hombres y mujeres que acepten estos Principios Básicos y acrediten idoneidad profesional para los puestos de trabajo que pudieran existir, sin discriminación de ningún tipo.

2- Organización democrática

La Experiencia Cooperativa de Mondragon proclama la igualdad básica de los socios trabajadores en lo que respecta a sus derechos a ser, poseer y conocer, lo que implica la aceptación de una organización democrática de la empresa.

3- Soberanía del trabajo

La Experiencia Cooperativa de Mondragon considera que el Trabajo es el principal factor transformador de la naturaleza, de la sociedad y del propio ser humano.

4- Carácter instrumental y subordinado del capital

La Experiencia Cooperativa de Mondragon considera al factor Capital como un instrumento, subordinado al Trabajo, necesario para el desarrollo empresarial.

5- Participación en la gestión

La Experiencia Cooperativa de Mondragon estima que el carácter democrático de la Cooperativa no se agota en su vertiente societaria, sino que implica un desarrollo progresivo de la autogestión y consecuentemente de la participación de los socios en el ámbito de la gestión empresarial.

6- Solidaridad retributiva

La Experiencia Cooperativa de Mondragon proclama la retribución suficiente y solidaria como un principio básico de su gestión.

7- Intercooperación

La Experiencia Cooperativa de Mondragon considera el principio de intercooperación como aplicación concreta de solidaridad y requisito de eficacia empresarial.

8- Transformación social

La Experiencia Cooperativa de Mondragon manifiesta su voluntad de transformación social solidaria con la de otros pueblos, a través de su actuación en el marco de Euskal Herria en un proceso de expansión que colabore a su reconstrucción económica y social y a la edificación de una sociedad vasca más libre, justa y solidaria.

9- Carácter universal

La Experiencia Cooperativa de Mondragon, como expresión de su vocación universal, proclama su solidaridad con todos los que laboran por la democracia económica en el ámbito de la "Economía Social", haciendo suyos los objetivos de Paz, Justicia y Desarrollo, propios del Cooperativismo Internacional.

10- Educación

La Experiencia Cooperativa de Mondragon manifiesta que para promover la implantación de los anteriores Principios es fundamental la dedicación de suficientes recursos humanos y económicos a la Educación, en sus diversas vertientes.

2.2 Visión, misión y valores

2.2.1 Visión 2030 del Grupo Fagor

Entendemos la visión como una proyección a futuro del Grupo, es decir, como nos gustaría ser en un horizonte temporal determinado. Partiendo de esta definición, hemos definido la siguiente visión a 2030 para el Grupo Fagor:

“Grupo Cooperativo Industrial reconocido por su forma democrática, inclusiva y sostenible de hacer empresa, competitivo e innovador, compuesto por personas con orgullo de pertenencia, en un territorio que es referencia internacional en desarrollo humano sostenible”.

2.2.2 Misión de Fagor S. Coop.

Por misión se define el rol que le corresponde desempeñar a Fagor S.Coop. en la consecución de la visión definida para 2030:

“Coadyuvar a las cooperativas del Grupo Fagor en el camino hacia la sostenibilidad y participar, junto al resto de agentes del territorio, en la gobernanza de un proceso comunitario que convierta a Debagoiena, y por extensión al País Vasco, en referencia del desarrollo humano sostenible.”

Para poder cumplir con nuestra misión, **vigilamos las tendencias** a medio-largo plazo, **ejercemos de conectores entre las cooperativas y el ecosistema de innovación del territorio y buscamos espacios de complementariedad** que aporten valor a las cooperativas, para, de esta forma, poder anticipar y acelerar las transformaciones que nos permitan adaptarnos a tiempo al contexto de una economía digital, descarbonizada y circular. Para ello, **actuamos de una forma abierta y en estrecha colaboración con las cooperativas** y los diferentes agentes del ecosistema de innovación.

2.2.3 Valores del Grupo Fagor

La cultura organizativa de Fagor, además de por los principios básicos cooperativos anteriormente citados, se construye en base a los siguientes valores:

AUTOEXIGENCIA, como personas propietarias de nuestra cooperativa, nos comprometemos a largo plazo con el proyecto socio-empresarial. Adaptamos continuamente nuestra forma de trabajar para dar lo mejor de cada persona y cumplir objetivos retadores.

CORRESPONSABILIDAD, que convierte a cada persona socia en responsable del futuro de Fagor, con su participación e implicación en la gobernanza democrática de la cooperativa.

SOLIDARIDAD RESPONSABLE, hacia nuestras personas, el resto de cooperativas y la sociedad. Practicamos la solidaridad desde la autoexigencia y la corresponsabilidad.

2.3 A golpe de vista

Las cooperativas del Grupo Fagor están presentes en todo el mundo, en una gran variedad de sectores. Contamos con más de 20 filiales en el extranjero para ofrecer una atención adecuada a nuestros clientes.



Cooperativas del Grupo Fagor



Licencias de uso de marca



Somos el grupo cooperativo industrial más grande del País Vasco

10.038
puestos de trabajo

1.263 M€
en ventas

56 M€
en inversiones

4 M€
destinados a
compromiso social

Sectores



Automoción



Máquina herramienta



Energía solar



Aeronáutica

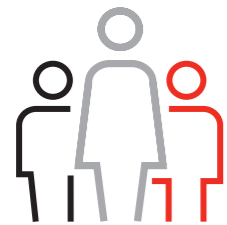


Equipamiento para hostelería y restauración

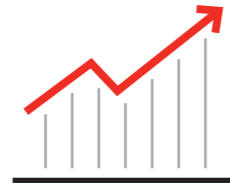


Propiedad industrial

Datos destacados



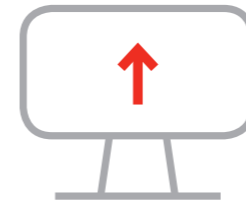
10.038
puestos de trabajo



28.379.000 €
beneficios



1.263.451.826 €
ventas



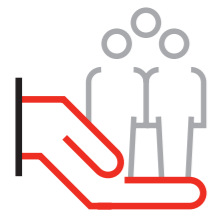
90
altas societarias



11
reubicaciones
consolidadas



80
jubilaciones



4.067.653 €
destinados a
compromiso social



1.539.230 €
compensar pérdidas y
compartir parte de las ganancias
entre las cooperativas



209
personas que participan
en los Consejos Rectores y
Sociales de las cooperativas



<6
diferencia retributiva
máxima



6 %
nivel de absentismo



0,6 %
absentismo por accidente
laboral y enfermedad
profesional



30 %
mujeres en los Consejos Sociales
y Rectores de las cooperativas



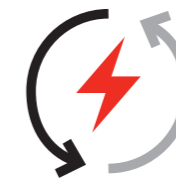
5.009
puestos de trabajo
en Euskal Herria



4.011
personas socias



719.270 €
inversión en planes
de euskera



72 %
energía de fuentes
renovables



0
casos de
corrupción

2.4 Lo que nos diferencia

Grupo Cooperativo Industrial democrático e inclusivo

Lo que nos diferencia es nuestra forma democrática e inclusiva de hacer empresa, somos personas trabajadoras y dueñas a la vez, y nuestro modelo de gobernanza se basa en el principio rector de «una persona socia, un voto», independientemente del lugar que la persona socia ocupe en el organigrama empresarial. En nuestro modelo, la distribución de la riqueza generada por la actividad económica se realiza de forma solidaria en función del índice laboral del puesto que ocupa cada persona socia-trabajadora, dentro de una horquilla máxima que va del 1 a 6.

Esta forma única de entender y hacer empresa nos lleva a actuar con corresponsabilidad hacia el proyecto socio-empresarial, a **priorizar el bien común y el futuro a largo plazo** en lugar de los intereses individuales a corto. Esto tiene su reflejo en las principales normas socio-laborales que regulan la distribución de la riqueza que genera la actividad empresarial, priorizando en todo momento la estabilidad económico-financiera de la cooperativa a largo plazo. De esta forma, tanto la retribución de las personas socias-trabajadoras, como la distribución de resultados se establecen en base a la situación económico-financiera de la cooperativa, dándonos una

amplia flexibilidad para adaptarnos rápidamente a contextos de crisis económica.

Desde esta base, aspiramos a ser un grupo cooperativo industrial referente en sostenibilidad, y para ello, hemos definido la estrategia de sostenibilidad Fagor 2030. Esta estrategia recoge 16 objetivos estratégicos organizados en 5 ejes de actuación, y con él asumimos 5 compromisos fundamentales de cara a esta década:

- 1. Transformar nuestros negocios para seguir creando empleo en el contexto de una economía digital, descarbonizada y circular.**
- 2. Continuar mejorando y desarrollando nuestro modelo democrático de gobernanza.**
- 3. Crear contextos adecuados para que nuestras personas den lo mejor de sí mismas.**
- 4. Reducir nuestra huella de carbono para hacer frente a la emergencia climática.**
- 5. Implicarnos en la transformación de nuestro territorio**

Corporación MONDRAGON

Somos la génesis del **Grupo Mondragon**, la corporación cooperativa más grande del mundo, formada por más de 90 cooperativas, con más de 140 filiales con presencia en los 5 continentes, organizadas en cuatro áreas de negocio: Finanzas, Industria, Distribución y Conocimiento. Mondragon cuenta con su propia universidad y 15 centros de I+D para nutrir de talento a las cooperativas y apoyar sus estrategias de innovación, y es internacionalmente reconocido como modelo de competitividad inclusiva. En conjunto las cooperativas de MONDRAGON facturamos más de 11.000 M€ y empleamos a más de 80.000 personas a lo

largo y ancho el mundo, de las cuales más del 45% trabajan en el área industrial. Contamos con diversos mecanismos de intercooperación y solidaridad que nos hacen más resilientes y que van a ser fundamentales para abordar con éxito las transformaciones que vamos a afrontar los próximos años.

Arraigo al territorio

El Grupo Fagor tiene un fuerte arraigo al territorio y la comunidad de la que es parte, e históricamente ha tenido un rol muy relevante en su transformación socio-económica. Para ello ha impulsado y apoyado diversas iniciativas y organizaciones, y es parte de sus órganos de gobierno:



GIZABIDEA FUNDAZIOA



mundukide
fundazioa



GOI ESKOLA
POLITEKNIKOA
FACULTY OF
ENGINEERING



Humanitate eta Hezkuntza
Zientzien Fakultatea



ERKIDE

Euskadiko Lan Elkarteen, Irakaskuntza, Kontsumo eta Kreditu Kooperatiben Federazioa
Federación de Cooperativas de Trabajo Asociado, Enseñanza, Consumo y Crédito de Euskadi



2.5 La intercooperación nos hace más resilientes

Tal y como se ha señalado anteriormente, tanto en el Grupo Fagor como en MONDRAGON contamos con diversos mecanismos de intercooperación y solidaridad que nos hacen más resilientes y nos dan mayor capacidad para competir. Dichos mecanismos están orientados a apoyar a las cooperativas en tres aspectos fundamentales:

1 Reversión de resultados

Mediante este mecanismo, las cooperativas con resultados positivos aportan un porcentaje de sus beneficios para compensar parte de las pérdidas de las cooperativas que han terminado el ejercicio en resultados negativos, contribuyendo de esta manera a su recuperación económica. En el caso de que todas las cooperativas hayan terminado el ejercicio en positivo, parte del beneficio se redistribuye entre las cooperativas como ejercicio de solidaridad de los que mayores beneficios han tenido hacia los que han tenido un beneficio menor.

2 Apoyo al desarrollo empresarial

Todas las cooperativas de MONDRAGON, anualmente y con carácter general, realizan aportaciones en concepto de inversión equivalente al 5% de los resultados positivos constituyendo un Fondo de Inversión gestionado por MONDRAGON Inversiones S.Coop. El destino de estos recursos es el de apoyar a las cooperativas en sus procesos de expansión y crecimiento internacional, potenciar los diferentes proyectos empresariales o incluso reforzar las estructuras patrimoniales de las cooperativas, entre otros.

3 Ayuda al empleo

Las cooperativas de MONDRAGON **formamos parte de una entidad de Previsión Social Voluntaria denominada LagunAro**, encargada de gestionar un Fondo constituido con las aportaciones realizadas por las personas socias (mutualistas) de las cooperativas y ofrecer diferentes prestaciones, entre ellas, el de la **ayuda al empleo**. La prestación de ayuda al empleo es una herramienta de intercooperación diseñada para combatir periodos económicos adversos, y entre las medidas que propone y cofinancia están aquellas directamente relacionadas con el mantenimiento del empleo de personas socias a través de financiación de prejubilaciones, el calendario móvil, el desempleo efectivo, la reconversión profesional de los mutualistas y las propias reubicaciones de las personas socias entre las cooperativas asociadas a LagunAro, tanto con carácter temporal, como definitivo.

Estos tres mecanismos de intercooperación y solidaridad están siendo fundamentales para gestionar con éxito la crisis provocada por el COVID-19, una evidencia clara de que **estos mecanismos nos hacen más resilientes y nos otorgan mayor capacidad para competir**.



**Somos un grupo
competitivo e
innovador**

La innovación será clave para adaptarse a una economía digital, descarbonizada y circular. Creemos en un modelo abierto de innovación y colaboramos con los agentes del territorio en la construcción de un ecosistema abierto de innovación que busca acelerar la transformación de nuestras cooperativas.

Somos un Grupo cooperativo que ha sabido conjugar la competitividad empresarial con la cooperación y la búsqueda de la justicia social. La empresa es la herramienta para satisfacer las necesidades de las personas socias-trabajadoras y la sociedad en general, y para cumplir con su misión, debe de ser competitiva y rentable.

3.1 Resultado del ejercicio 2020

Principales variables económico-financieras del Grupo Fagor

	2019	2020
Ventas	1.588.469.360 €	1.263.451.826,00 €
Beneficios: Antes de intereses, reconversiones y aportaciones a fondo COFIP	67.872.644,7 €	28.379.000,00 €
Ratios de deuda financiera neta/EBITDA	2,05	2,09
Ratio de independencia	0,57	0,56

Aportaciones realizadas a los principales mecanismos de intercooperación

	2019	2020
Reconversión en el Grupo Fagor (10% del beneficio para reconversión + 5% al FRS)	1.819.620 €	1.539.230 €
Reconversión en MONDRAGON (13% del beneficio)	5.590.440 €	1.465.460 €
Aportación a la FUNDACIÓN MONDRAGON	2.078.730 €	573.270 €
Aportación a MONDRAGON INVERSIONES	2.078.730	573.270 €

3.2 Distribución de resultados

En este apartado se describe la distribución de resultados de las sociedades cooperativas del Grupo, y, por lo tanto, no están incluidos los resultados de las filiales internacionales que no hayan sido repatriados por las cooperativas.

Del resultado del ejercicio, una parte se queda en los fondos de reserva de la cooperativa, otra parte se distribuye entre las personas socias-trabajadoras, y otra parte repercute en la sociedad.

Distribución de resultados

Total resultado a distribuir	18.007.020 €
Cooperativa	6.530.690 €
Fondos de reserva obligatorios	2.521.130 €
Fondos de reserva voluntarios	4.009.560 €
Personas socias-trabajadoras	9.303.530 €
Retribución al capital de las personas socias	4.895.250 €
Retornos a las personas socias	4.181.420 €
Aportación a las personas reubicadas de otras cooperativas	58.970 €
Aportación a las personas socias en periodo de prueba	16.700 €
Aportación a personas trabajadoras por cuenta ajena	167.890 €
Sociedad	2.172.800 €
Impuesto de sociedades	569.700 €
COFIP	1.603.100 €

3.3 El modelo de negocio de Fagor S. Coop.

Cada cooperativa tiene su propio modelo de negocio y es soberana en el desarrollo de su estrategia empresarial. Desde el Grupo Fagor y como cooperativa de segundo grado (Fagor S. Coop.), además de gestionar los mecanismos de intercooperación y los órganos de gobernanza intercooperativos, ofrecemos diversos servicios a las cooperativas:

Fagor S. Coop se financia con los ingresos provenientes de los royalties por la licencia de la marca Fagor y por los servicios que factura a las cooperativas socias.

Sostenibilidad

El Grupo Fagor ha definido la estrategia de sostenibilidad Fagor 2030, que se desarrollará en intercooperación entre las cooperativas y el Grupo. Además, asesora a las cooperativas en la integración de la sostenibilidad en la estrategia y los modelos de negocio, así como en la gestión de la huella de carbono.

Gestión social

Asesoría en la gobernanza cooperativa y el desarrollo y aplicación del marco normativo, así como en el desarrollo de la cultura cooperativa, la igualdad de género, la normalización del euskera y la gestión de la salud y el absentismo.

Organización y sistemas

Especializado en sistemas para la gestión financiera, social y de RRHH. Desarrolla software de Gestión Cooperativa y de personas y ofrece asesoría y apoyo a las cooperativas en la implementación y uso del software desarrollado.

Vigilancia competitiva

Ofrece servicios de información y vigilancia tecnológica sobre competencia-mercado, clientes, proveedores y del entorno económico, fundamentalmente de las cooperativas del Grupo.

Servicio de transporte y taxi

Da servicio a las cooperativas del Grupo Fagor, además de algunas cooperativas que conforman la Corporación MONDRAGON.

3.4 La innovación como palanca de transformación

Tal y como se recoge en nuestra estrategia de sostenibilidad Fagor 2030, en esta década que acabamos de estrenar, afrontamos el reto de transformar nuestros negocios para seguir generando empleo en el contexto de una economía digital, descarbonizada y circular.

Para ello, cada cooperativa cuenta con su propia estrategia de innovación, así como con los recursos necesarios para su desarrollo. En este sentido, cuentan con sus propios centros de I+D para dar respuesta a las necesidades de innovación y transformación industrial, como por ejemplo **KONIKER** (unidad de I+D empresarial de Fagor Arrasate y Mondragon Assembly), **AOTEK** (unidad empresarial de I+D promovida por Fagor Automation) o **EDERTEK**, el centro tecnológico de Fagor Ederlan. A su vez, colaboran con otros centros tecnológicos y universidades del territorio, como por ejemplo **Ikerlan** y **Mondragon Unibertsitatea**.

El Grupo Fagor apoya el esfuerzo innovador de las cooperativas **ayudando en la articulación del ecosistema de innovación y emprendimiento del territorio**, para acelerar de esta forma la transformación de las cooperativas y diversificar en nuevos sectores y productos.

En este sentido, somos parte de los órganos de gobierno de **Mondragon Unibertsitatea** y de la agencia de innovación y emprendimiento **Saiolan**. A través de nuestra participación en estas organizaciones, impulsamos relaciones y dinámicas que den lugar a proyectos de emprendimiento e intraemprendimiento, poniendo el conocimiento y know-how existente en el ecosistema de innovación del territorio al servicio de la transformación y diversificación de nuestros negocios y procesos productivos. Además, disponemos de un fondo de promoción para impulsar los proyectos que surjan de estos procesos de innovación abierta. **A finales del año 2020 este fondo ascendía a 1.870.000 €.**

A este respecto, cabe destacar que durante 2020 hemos participado en el diseño del proyecto e-labs, un proyecto liderado por la Universidad de MONDRAGON y en el que participan los agentes más relevantes del ecosistema de innovación del territorio. Este proyecto busca ofrecer servicios y laboratorios de escala industrial para impulsar el intraemprendimiento en las empresas industriales del territorio y conectar a las personas investigadoras y al alumnado de la universidad con las personas profesionales de las empresas, para acelerar de esta forma la transición digital y sostenible de la industria.

Por otra parte, el Grupo Fagor es partner del **Climate Kic**, en cuyo ecosistema también participamos en aras a identificar oportuni-

des y alianzas que nos ayuden a afrontar los retos tecnológicos y culturales que habremos de enfrentar en la transformación de nuestros negocios.

Se puede concluir que nuestra acción va encaminada a construir una industria inclusiva y sostenible, en línea con el **ODS 9, Industria, innovación e infraestructuras**.

3.5 Nuestra clientela

Las cooperativas del Grupo Fagor operan en diferentes sectores y países, y entre su clientela se encuentran empresas de referencia en dichos sectores, de las cuales, las más relevantes son las siguientes.

GALBAIAN

- Ulma taldea
- Ingeteam
- Eika
- Orkli
- Batz

FAGOR ELECTRONICA

- Bosch
- Lear
- Grupo Antolin
- Airbus
- Telefónica

COPRECI

- Electrolux
- Bosch Siemens
- Whirpool
- Haier
- Samsung

FAGOR EDERLAN

- BMW
- Renault-Nissan
- Daimler
- Stellantis (PSA-FIAT)
- VW

FAGOR ARRASATE

- GESTAMP
- VW
- FORD
- CIE
- GONVARRI

FAGOR INDUSTRIAL

- Restaurant Equipppers
- GastroHero
- MicroMatic
- Kpa Company
- Asian Laundry

MONDRAGON ASSEMBLY

- Orkli
- Hella
- REC
- Systovi
- Milltech

FAGOR AUTOMATION

- DMS
- HURCO
- FOXCONN
- HELLER
- GROB
- DANOBAT
- CUTELITE

3.6 Nuestras empresas proveedoras

El Grupo Fagor cuenta con un número relevante de empresas proveedoras, y desde la perspectiva de la sostenibilidad, es muy importante la capacidad de influencia que tenemos en nuestra cadena de suministro. Además, una parte de las empresas proveedoras son de cercanía, por lo que de esta forma se reduce la movilidad de los materiales y subproductos. En este sentido, uno de los principales retos a futuro es la gestión sostenible de la cadena de suministro.

Todavía no tenemos establecidos criterios de sostenibilidad en la selección de las empresas proveedoras, pero en los próximos años las cooperativas irán dando pasos en esta dirección. De esta manera, el Grupo Fagor pretende ejercer un rol tractor en la transformación sostenible del tejido industrial del territorio.

A día de hoy, cada cooperativa del Grupo Fagor tiene sus propias empresas proveedoras, por lo que los datos relacionados con ellas se pueden consultar en sus respectivas memorias de sostenibilidad. Durante el próximo ejercicio, se trabajará dicho ámbito y se concretarán indicadores a nivel de Grupo para poder hacer el seguimiento correspondiente.



**Somos un grupo
democrático
arraigado
al territorio**

La nuestra es una experiencia que extendió la democracia al ámbito de la empresa, y que actúa según el principio de una persona socia un voto.

Nuestras personas socias-trabajadoras participan en la propiedad, en los resultados y en la gestión, y nuestro máximo órgano son las Asambleas Generales, donde tomamos todas las decisiones importantes que determinan nuestro futuro.

Estamos desarrollando un modelo cooperativo de gobernanza comprometido con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Junto a la distribución solidaria de la riqueza, nuestro carácter democrático es la principal seña de identidad del Grupo Fagor. Este elemento diferenciador nos lleva a construir instituciones empresariales sólidas, con una fuerte vinculación al territorio y la sociedad, y que permiten a sus miembros satisfacer sus necesidades y gozar de una buena calidad de vida, haciendo una aportación desde el mundo empresarial al **ODS 16, paz, justicia e instituciones sólidas**.

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

No obstante, la complejidad del contexto competitivo, la velocidad en la que se producen los cambios, la tendencia social hacia un mayor individualismo y la dimensión de nuestras cooperativas dificultan la vivencia democrática y el sentimiento de pertenencia de las personas socias. **Las claves para el buen funcionamiento de nuestro modelo son la confianza y la corresponsabilidad.** La confianza que generan los órganos de gobierno y las personas democráticamente elegidas para tomar decisiones en nombre de todas las personas socias, y la corresponsabilidad de las personas socias hacia las decisiones de los órganos de gobierno y el proyecto colectivo. Por ello, trabajamos para capacitar adecuadamente a las personas elegidas para gobernar la cooperativa, **acercar con transparencia los órganos a las personas socias** para generar confianza y corresponsabilidad, e impulsar la educación cooperativa para generar una cultura cooperativa corresponsable.

4.1 Gobernanza del Grupo

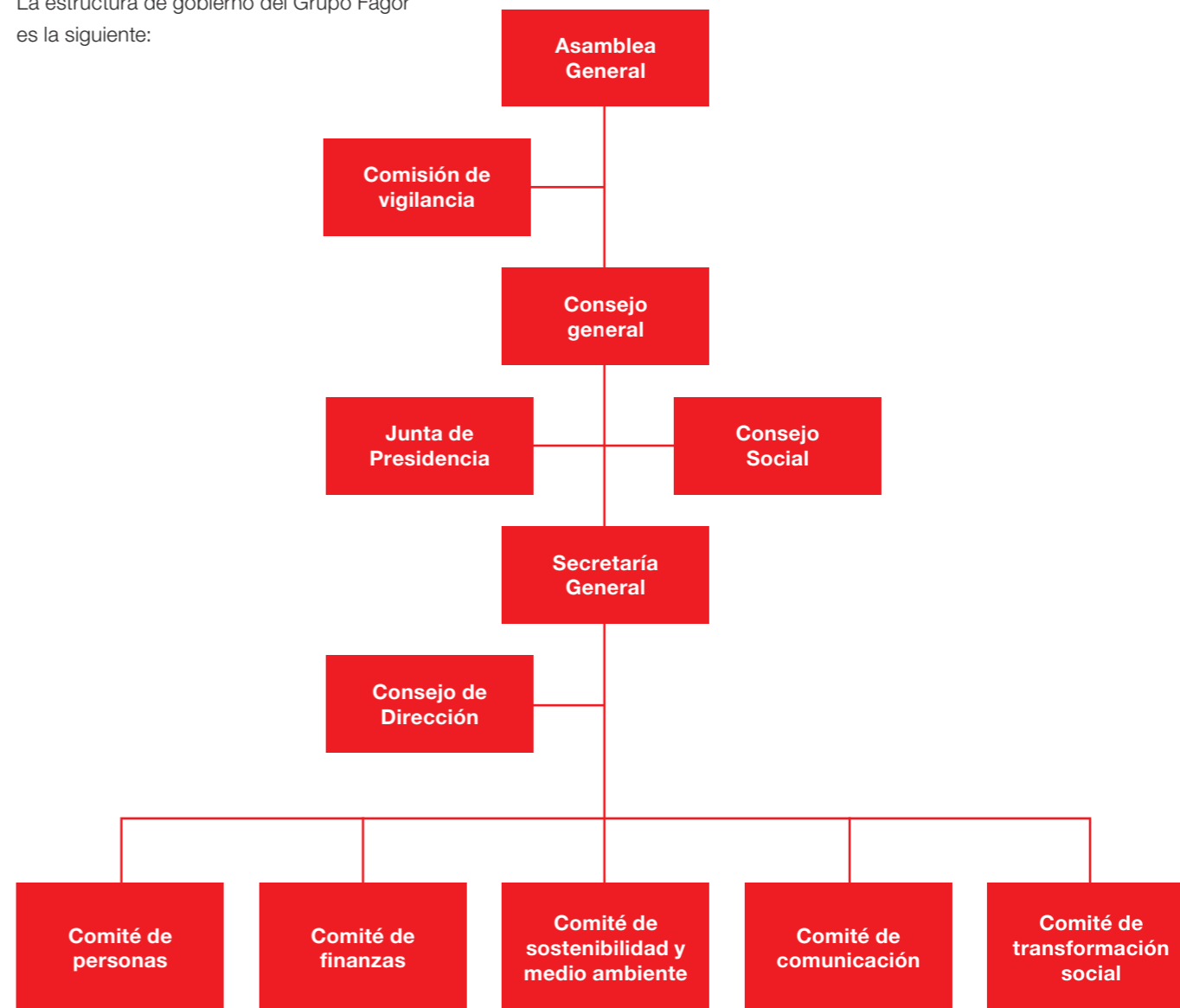
4.1.1 La condición societaria

El gobierno de las cooperativas y del Grupo se construye sobre la base de la condición societaria. Para adquirir dicha condición, que tiene que ser aprobada por el Consejo Rector (órgano de gobierno de la cooperativa), la persona tiene que hacer una aportación de capital cuya cuantía se actualiza anualmente, y que el año 2020 ascendió a 15.577,94 €. La aportación a realizar es la misma para todas las personas, independientemente del puesto que vayan a ocupar en la organización. Esa aportación inicial, que es de carácter nominativo, pasa a formar parte del capital social, que irá aumentando o disminuyendo en función de los resultados económicos que obtenga la cooperativa durante los años en los que la persona mantenga la condición societaria, y que se reparten en función del tiempo trabajado y del índice del puesto que ocupe en la organización. Cuando por voluntad propia o al llegar a la edad de jubilación la persona socia cause baja, recupera el capital que mantenga en ese momento en la cooperativa.

El voto de todas las personas socias tiene el mismo valor, independientemente del puesto que ocupen en la organización o el capital que disponga en la cooperativa. Las personas socias reunidas en Asamblea General eligen de entre sus miembros a las personas que conformarán el Consejo Rector, incluso a la persona que ocupará la Presidencia. El Consejo Rector es el máximo órgano de administración y gobierno de la cooperativa, y es el que designa a la gerencia, máxima figura ejecutiva y bajo la que queda la responsabilidad de la gestión del proyecto empresarial.

4.1.2 La estructura de gobierno

La estructura de gobierno del Grupo Fagor es la siguiente:



1. Asamblea General

La Asamblea General es el órgano supremo de expresión de la voluntad de las cooperativas del Grupo, constituido para deliberar y tomar decisiones sobre los asuntos que afectan a éstas y a las personas socias, dentro del marco competencial fijado por los Estatutos Sociales.

Cada cooperativa socia ostenta una representación por cada 25 personas socias trabajadoras, con al menos un representante cualquiera que sea su número de personas socias. La mitad de los representantes de cada cooperativa socia son elegidos por su Consejo Rector y la otra mitad por su Asamblea General, previa proclamación de candidatos.

La Asamblea elige directamente a la persona que ocupará la Presidencia del Grupo, la cual también es miembro de pleno derecho de la Asamblea General y preside el Consejo General.

Los miembros de la Asamblea General se renuevan cada 4 años, y el ejercicio 2020 ha estado formado por 133 personas físicas.

2. Comisión de Vigilancia

Órgano que principalmente está facultado para revisar las cuentas anuales y emitir informe sobre las mismas y la propuesta de distribución de excedentes o imputación de pérdidas antes de ser presentadas a la Asamblea General para su consideración, así como vigilar y garantizar los procesos electorales y, en general, resolver las incidencias sobre el derecho de voto en la Asamblea.

Está compuesto por tres miembros titulares que son elegidos por la Asamblea General. Este órgano se renueva cada tres años.

3. Consejo General

Es el órgano colegiado de representación y gobierno del Grupo y está formado por 14 miembros titulares además de la persona que ejercerá el cargo de Presidencia que es elegida directamente por la Asamblea General. Este órgano es en el Grupo lo que en una cooperativa sería el Consejo Rector. Cada cooperativa socia tiene al menos una persona consejera y el resto de personas que componen son designadas de entre las mismas en proporción a su número de personas socias trabajadoras. Las representantes personas físicas de las cooperativas socias son designadas por sus respectivos Consejos Rectores entre sus miembros.

El cargo de Vicepresidencia y la de Secretaría son nombrados por el Consejo General entre sus miembros.

Corresponde al Consejo General designar a la persona que ocupará la Secretaría General, máxima figura ejecutiva del Grupo.

5 Mujeres / 10 Hombres

4. Junta de Presidencias

Es la junta de Asesoramiento del Consejo General, constituida como órgano de conexión entre los demás órganos de la cooperativa y los Consejos Rectores de las cooperativas socias. Se encarga de la gestión de los asuntos encomendados: entre otros, la distribución de los fondos COFIP y la normalización del euskera. También le corresponde dictaminar en la elaboración del Reglamento del Grupo. El órgano tiene su propia Presidencia y está conformado por las presidencias de todas las cooperativas.

3 Mujeres / 6 Hombres

5. Consejo Social

Se constituye como el órgano de participación permanente de las personas socias trabajadoras en la administración del Grupo. Tiene carácter asesor y consultivo del Consejo General y le corresponde dictaminar sobre las cuestiones que afecten a las personas socias-trabajadoras y coordinar a los Consejo Sociales de las cooperativas socias.

Compuesto por un máximo de 16 personas, designa a la persona que ocupará el cargo de la Presidencia de entre sus miembros. A cada cooperativa socia le corresponde ocupar, al menos, un puesto y el resto, según el número de personas socias trabajadoras que tenga cada cooperativa socia.

El Consejo Social del Grupo se renueva anualmente.

4 Mujeres / 10 Hombres

6. Secretaría General

Designada por el Consejo General, es la máxima figura ejecutiva del Grupo. Le corresponde, junto a su equipo, elaborar y ejecutar los planes estratégicos y de gestión del Grupo, así como elaborar las propuestas técnicas de revisión del marco normativo que posteriormente se someten a la aprobación del Consejo General.

7. Consejo de Dirección

Es el órgano de asesoramiento de la Secretaría General. Liderado por ésta, le corresponde asesorar en la elaboración de los planes y demás cuestiones que posteriormente se someterán a la consideración del Consejo General. Este órgano está formado por las gerencias de todas las cooperativas que conforman el Grupo.

8. Comités temáticos

Los comités son grupos de trabajo sobre temáticas de relevancia para el Grupo que asesoran y ayudan a la Secretaría General y su equipo en la elaboración de las propuestas que posteriormente se someten a la consideración del Consejo de Dirección. Están formados por representantes del área correspondiente de todas las cooperativas del Grupo.

2020

	hombres				mujeres				Total
	<30	31-50	>50	GUZTIRA	<30	31-50	>50	GUZTIRA	
Consejo General		1	9	10		5		5	15
Consejo Social		9	1	10		4		4	14

4.1.3 Código de conducta

Aunque nuestro modelo de gobernanza tiene sus propios mecanismos de control y rendición de cuentas a través de los diferentes órganos que componen nuestra estructura de gobierno, cada cooperativa del Grupo Fagor tiene su código de conducta definido y la acreditación Compliance correspondiente.

Los temas relacionados con el código ético y la lucha contra la corrupción y el soborno que implica a las personas trabajadoras de los servicios centrales del Grupo y a los miembros de los órganos de gobernanza intercooperativos se recogen en el documento "Sistema para el Compliance penal de Fagor S.Coop".

Este documento se trabajó durante el año 2020 y está pendiente de aprobación.

En lo que se refiere a la cumplimentación de las medidas en el año 2020, no se ha confirmado ningún caso de corrupción en todo el Grupo.

4.2 Gobernanza eficaz y transparente

Entre los objetivos de la estrategia de sostenibilidad Fagor 2030 se encuentran la modernización de nuestro cuerpo normativo, la capacitación de las personas socias que participan en los diferentes órganos sociales y de gobierno y la construcción de una cultura cooperativa corresponsable.

4.2.1 Modernización del cuerpo normativo

El cuerpo normativo compuesto por los Estatutos Sociales, el Reglamento Interno Cooperativo y las diferentes normas aprobadas por el Consejo General o las Asambleas Generales dan forma a nuestro marco socio-laboral y régimen económico. En 2016 el Grupo emprendió un proceso de modernización de dicho cuerpo normativo, el cual ha ido cumpliendo diferentes hitos.

En lo que respecta al año 2020, estos han sido los avances más significativos:

- Se han adecuado los Estatutos Sociales y la norma de distribución de resultados a la nueva *Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi*.
- Se han introducido en el Reglamento Interno Cooperativo y en la *Norma 2/2013 Tarifa de Pluses* los cambios derivados del proyecto de modernización del sistema retributivo del Grupo llevado a cabo en 2019.

4.2.2 Capacitación de los órganos

Tal y como se ha señalado anteriormente, la adecuada capacitación de las personas elegidas para los diferentes órganos es vital de cara al buen funcionamiento de nuestro modelo de gobernanza.

En estos momentos, son 209 las personas que están participando en los Consejos Rectores y Sociales de las cooperativas.

En colaboración con el **centro de formación cooperativa Otalora**, perteneciente a la Corporación MONDRAGON, todas las nuevas personas socias que han sido elegidas para un cargo institucional han recibido su correspondiente programa de capacitación.

4.2.3 Educación cooperativa

De cara a fomentar una cultura cooperativa corresponsable, la educación cooperativa de las personas socias es una cuestión de vital importancia.

Durante 2020, se ha continuado con el plan de acogida de las personas que han sido nuevas altas societarias.

Sin embargo, el impacto de estos planes de acogida en la construcción de una cultura cooperativa corresponsable es muy limitado, por lo que dentro de la estrategia de sostenibilidad Fagor 2030, tenemos el objetivo de diseñar procesos y acciones que trabajen la educación cooperativa como un proceso continuo a largo plazo.

Altas y bajas societarias 2020

90
Nuevos socios

11
Reubicaciones definitivas de otras cooperativas

80
Jubilaciones

4.2.4 Comunicación y transparencia

Diseñar e implementar canales de comunicación interna para acercar el Grupo a las personas socias y generar confianza es uno de los objetivos de la estrategia de sostenibilidad de Fagor 2030.

La comunicación y la transparencia son fundamentales para generar confianza hacia los órganos de gobierno y el proyecto socio-empresarial. Con este

propósito, en 2020 hemos hecho un esfuerzo significativo para generar diferentes canales de comunicación que conecten directamente al Grupo con las personas socias-trabajadoras de las cooperativas. Entre los más destacados, podríamos citar el newsletter mensual, videos corporativos con mensajes de la Presidencia, la Secretaria General, la Dirección de Gestión Social y la Dirección de Sostenibilidad y los webinars realizados para establecer un diálogo directo con las personas socias en aquellos temas de relevancia para el Grupo. Muestra de ello, es la sesión organizada para explicar de primera mano los cambios propuestos en el sistema retributivo y recabar las opiniones y aportaciones de las personas socias. Cabe señalar, que la pandemia provocada por el COVID-19 ha acelerado la utilización de herramientas digitales con un gran potencial de agilizar y mejorar los procesos de comunicación, máxime en un Grupo de

nuestra dimensión, donde no es nada sencillo organizar sesiones presenciales para las más de 5.000 personas que lo componen.

Comunicación y transparencia 2020

Receptores de newsletter	4.623
Índice de lectura (lectores/receptores)	39%
Numero de boletines	12
Numero de webinars organizados desde el Grupo	1
Participación en webinars	200

Como hecho relevante, cabe señalar también que se ha iniciado el proceso para crear una revista cuyo objetivo principal será comunicar los avances realizados en el desarrollo de la nueva estrategia de sostenibilidad Fagor 2030, y que todas las personas socias recibirán en su domicilio.

Además de para informar y recabar opiniones, estos canales también se utilizan para impulsar el voluntariado corporativo y para hacer partícipe a las personas socias de descuentos y premios asociados a las diferentes campañas realizadas, entre las cuales destacan las campañas de **Errigora** y **Bizipoza**.

Por otra parte, el Grupo Fagor da también gran importancia a la comunicación con los grupos de interés y la sociedad en general. Las principales canales que se utilizan para ello son la renovada **página web**, las redes

sociales (Linkedin, Twitter, Facebook e Instagram), la participación en webinars y mesas redondas (ha tenido gran presencia y protagonismo en coloquios relacionados con la sostenibilidad y el euskera), publicidad corporativa en los medios de comunicación (8 de Marzo, Asambleas Generales, etc.), etc.

4.3 Gobernanza comprometida con la sostenibilidad

Uno de los objetivos de Fagor 2030 es «Introducir la sostenibilidad en el gobierno y gestión de las cooperativas». Mediante este objetivo se pretenden impulsar y facilitar procesos que tengan como finalidad integrar la sostenibilidad en la Gobernanza y gestión de las cooperativas.

Tal y como se ha señalado en repetidas ocasiones, durante el 2020 se ha definido la estrategia de sostenibilidad Fagor 2030. En paralelo, 2 de las cooperativas del Grupo (Fagor Arrasate y Fagor Industrial) han integrado en su proceso de reflexión estratégica la definición de la matriz de materialidad y la fijación de objetivos estratégicos relacionados con la sostenibilidad, contando para ello con el apoyo de **Anthesis Lavola**, consultoría experta en sostenibilidad.

En el ejercicio 2021, otras 3 cooperativas más (Fagor Ederlan, Fagor Electrónica y Mondragon Assembly) están abordando el proceso de definición de la matriz de materialidad y la fijación de objetivos relacionados con la sostenibilidad.

El objetivo es que para el 2022 todas las cooperativas del Grupo tengan definida su matriz de materialidad y sus objetivos relacionados con la sostenibilidad, en línea y coherencia con la estrategia de sostenibilidad Fagor 2030.



5

**Somos un grupo
que cuida a
sus personas**

En Fagor las personas estamos en el centro.

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

Creemos en la equidad y en la solidaridad entre personas e instituciones, y es por ello que en nuestras cooperativas la escala retributiva está limitada al 1-6 y nos ayudamos mutuamente para progresar conjuntamente.

En la era del conocimiento las personas tienen cada vez una mayor relevancia en la competitividad de las empresas. De su compromiso, implicación y talento depende, en gran medida, la viabilidad y el éxito del proyecto empresarial. Por ello, resulta fundamental entender las aspiraciones y motivaciones de las nuevas generaciones y adecuar nuestra cultura empresarial y formas de hacer para que nuestras cooperativas sigan siendo atractivas en el futuro.

Podemos afirmar con orgullo que el nuestro es un modelo que persigue el bienestar de sus personas y la comunidad. El objetivo de las cooperativas no es la acumulación de capital (riqueza), sino la satisfacción de las necesidades de nuestras personas y la comunidad a largo plazo. Entendemos que los elementos singulares de nuestro modelo que se describen en este capítulo hacen una aportación diferencial al **ODS 8, trabajo decente y crecimiento económico**.

Personas que conformamos Fagor

	2019	2020
Puestos de trabajo	10.867	10.038
Puestos de trabajo en Euskal Herria	5.332	5.009
Personas socias indefinidas	3.662	3.688
Personas socias de duración determinada	349	323
Reubicaciones temporales	335	335
Personas trabajadoras por cuenta ajena	986	663

5.1 La solidaridad como base

La solidaridad es, junto a la intercooperación, lo que ha hecho posible que la utopía proyectada por el impulsor de la Experiencia Cooperativa se haya convertido en lo que hoy se conoce como Corporación MONDRAGON, y es, a su vez, uno de los valores nucleares que vertebra y guía al Grupo Fagor.

5.1.1 Solidaridad retributiva

Uno de los ámbitos en donde más claramente se puede apreciar la aplicación práctica de la solidaridad es en nuestro sistema retributivo. Proclamamos una retribución del trabajo suficiente, justa y solidaria para todas las personas como un principio básico de gestión, siempre dentro de las posibilidades reales de nuestras cooperativas.

Todas las personas socias trabajadoras son clasificadas profesionalmente en función del puesto de trabajo desempeñado, aplicándose para ello sistemas de valoración adecuados y dando lugar a lo que se conoce como índice estructural.

Las gerencias y los puestos directivos son los de mayor índice estructural. Para fijar el índice de la gerencia se parte de analizar las retribuciones medias que para el puesto en

cuestión tienen las empresas de similares características en nuestro entorno y se aplica un coeficiente de solidaridad de hasta un 40%. Es decir, que, en el caso de las cooperativas de mayor dimensión y complejidad, su retribución será alrededor de un 40% inferior a la que perciben las personas que ocupen puestos similares en las empresas no cooperativas del entorno. Este es un ejercicio práctico de solidaridad que se realiza para reducir la diferencia retributiva entre las personas socias de la cooperativa. Partiendo del índice de la gerencia, y aplicando una serie de criterios, se definen el resto de los índices de los puestos directivos.

Para la fijación de los índices de los puestos de trabajo no directivos, se aplican criterios y procedimientos que tratan de objetivar al máximo la asignación de índices.

El proceso de valoración para la asignación de índices de todos los puestos de las cooperativas lo lleva a cabo el Comité Técnico de Valoración, único, profesional y especializado, compuesto por personas que ocupan el puesto técnico del área de personas de las diferentes cooperativas del Grupo.

Otra de las características ideosincráticas de nuestro modelo retributivo es que las personas socias no perciben un salario, sino un anticipo mensual del beneficio que la cooperativa espera obtener al final del ejercicio, y que se regulariza con la consecuente participación de las personas socias en la distribución de resultados.

El proceso de fijación anual del nivel de anticipos (que se sitúa en una horquilla que va del 80% al 110%), se regula por la *Norma 2/2016 de Anticipos* en vigor para todas las cooperativas del Grupo Fagor. Esta Norma, persigue conseguir la necesaria y adecuada correlación del nivel de anticipos de cada cooperativa con su situación económica y patrimonial y dotar, al mismo tiempo, a las cooperativas de la autonomía y flexibilidad suficiente para adecuarse con agilidad a los diferentes contextos económicos, haciendo corresponsable a las personas socias de la situación de la cooperativa. En el presente ejercicio 2020, los Consejos Rectores de las cooperativas acordaron reducir significativamente el nivel de anticipos resultante, a raíz de la parada de actividad ocasionada por la ya mencionada crisis sanitaria y consiguiente declaración del estado de alarma.

En el Grupo contamos con otro mecanismo de solidaridad llamado **Fondo Retributivo Solidario (FRS)** para compensar en parte la diferencia en el nivel de anticipos entre las personas socias de las diferentes cooperativas. Ese fondo se nutre anualmente destinando al mismo el 5% de los beneficios del ejercicio. En 2020, tres de las ocho cooperativas que componen el Grupo han percibido un importe total de **679.830 € del FRS**.

Los parámetros retributivos de las personas trabajadoras que prestan sus servicios por cuenta ajena (personas no socias) responden a la fórmula efectiva que permite la aplicación

Retribuciones 2020

Nivel medio de Anticipos Laborales	95,13%
Uso de los fondos FRS	679.830€
Índice laboral medio	2.125
Valor retributivo anual del índice laboral medio al nivel de anticipos medio	45.742,04 €
Diferencia retributiva máxima	<6

del «principio general de equiparación de costes», con el fin de que la retribución mínima por categoría profesional determinada en el Convenio Colectivo sea igual al coste del anticipo laboral de una persona socia que ocupe un puesto estructuralmente equivalente. Este principio general de equiparación de costes garantiza, en cualquier caso, el abono en los importes que con carácter de mínimo se recogen en las tablas de retribuciones del Convenio Colectivo provincial de Gipuzkoa para la Industria Siderometalúrgica. La reciente entrada en vigor del nuevo Convenio (BOG 24.11.2020) ha requerido la adaptación de las retribuciones de las personas contratadas eventuales a las nuevas tablas salariales publicadas.

La duración del tiempo de trabajo en cómputo anual vigente para la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa (1.697 horas) es, asimismo, el que se aplica en las cooperativas del Grupo.

5.1.2 Sistema de protección social para las personas socias

LagunAro es la entidad de previsión social voluntaria de la que son socias las cooperativas, y cuya misión es prestar servicios de protección social a las personas socias. LagunAro proporciona un sistema de cobertura mixto que incluye prestaciones propias de LagunAro y prestaciones del Sistema Público de la Seguridad Social, a través del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, al que están afiliadas nuestras personas socias.

En 2020, hemos realizado un uso intensivo de una de las prestaciones que ofrece LagunAro. La declaración del estado de alarma en marzo conllevó el cese casi absoluto de la actividad, recurriendo a los **Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE)**, en algunas cooperativas, para las personas trabajadoras por cuenta ajena y la declaración de los calendarios móviles para las personas socias. El calendario móvil permite desplazar las horas laborables sin actividad de un semestre al siguiente compensando las horas negativas generadas, y acompañando las jornadas laborales de los socios con las necesidades productivas. La declaración y gestión de los calendarios móviles a la baja inicialmente y al alza posteriormente han permitido a las cooperativas gestionar los cambios y las necesidades productivas originadas durante el 2020.

La declaración de calendario móvil permite a su vez a las cooperativas acceder a la prestación por calendario móvil reconocido por LagunAro, en concepto de Ayuda al Empleo, abonando el 80% del coste de las horas no recuperadas, e imputando al propio socio el 20% restante.

Otro de los beneficios que gozan las personas socias del Grupo Fagor es el de las Jubilaciones anticipadas, que permiten compaginar el interés individual de la persona socia y de la propia cooperativa y se promueven desde 1982. Con todo se dota a la cooperativa de la flexibilidad laboral requerida, tanto para afrontar procesos de reestructuración, como para impulsar procesos de rejuvenecimiento de la plantilla.

Los planes de jubilación anticipada se vienen sustentando en aportaciones que, en nombre de la persona socia que solicita su adhesión al plan, la Cooperativa realiza a **Arogestión Ahorro-Jubilación EPSV**. Esto permite a la persona socia adelantar la jubilación tres, cuatro o cinco años sobre la edad legal. La cuantía de la ayuda se actualiza anualmente y es igual para todas las personas que se acojan al plan en el año.

En 2020, ha sido aprobado el planteamiento dirigido a las personas socias nacidas en 1971, posibilitando al colectivo que cumpla 50 años en el 2021 la adhesión voluntaria a los planes de jubilación anticipada. La cuantía de la ayuda aprobada asciende a 35.962,32 €.

5.2 Favorecemos la empleabilidad de las personas

Las personas son las principales protagonistas de nuestra organización, como copropietarias comprometidas que construyen un proyecto compartido y que aspiran a su desarrollo integral a través de su crecimiento personal y profesional.

5.2.1 Promoción

La promoción profesional está regulada en el Reglamento Interno Cooperativo. En el mismo se establece que la competencia profesional de las personas socias como criterio prioritario para la promoción.

El mecanismo utilizado para posibilitar la promoción profesional en el conjunto del Grupo es el de concurso oposición, y consiste en la comparación de las aptitudes y méritos de los candidatos presentados en el proceso.

Durante 2020, se han abierto 64 procesos de concurso oposición. A raíz de dichos procesos, se han promocionado de forma estructural a 15 personas, habilitando entre ellas 2 traslados intercooperativos (movimiento de personas socias entre las cooperativas del Grupo).

5.2.2 Formación

La Formación está regulada en el Reglamento Interno Cooperativo que proclama la decidida voluntad de las cooperativas de favorecer la formación de las personas socias.

En los próximos años, las tendencias globales como la digitalización y la descarbonización van a requerir la transformación de muchos de los puestos de trabajo existentes hoy en día. En ese contexto, identificar los procesos de recualificación de las personas afectadas y estructurar la forma de financiar los mismos van a convertirse en las principales prioridades del Grupo.

Empleabilidad

	2019	2020
Media de horas de formación por persona trabajadora	32,03	18,18

5.2.3 Reubicaciones

Las reubicaciones son un mecanismo fundamental para garantizar la empleabilidad en aquellas cooperativas que atraviesan por un periodo de baja actividad. Mediante este mecanismo, las personas socias de las cooperativas con bajo nivel de actividad son recolocadas en las cooperativas con mayor nivel de actividad y con capacidad de incor-

porar dichos excedentes. Las reubicaciones pueden ser de carácter temporal o definitivo. En el caso de las reubicaciones definitivas, las personas socias pasan a ser socias de la cooperativa receptora a través del traslado intercooperativo. Este mecanismo se aplica entre todas las cooperativas adscritas a LagunAro.

En 2020, se han producido 350 reubicaciones temporales y 11 reubicaciones definitivas o consolidaciones.

5.2.4 Bolsa de trabajo eventual

Las necesidades coyunturales de mano de obra directa (MOD) de baja cualificación son gestionadas a nivel de Grupo Fagor a través de una **bolsa de trabajo**. Esta bolsa posibilita emplear a diferentes colectivos con dificultades para acceder al mercado laboral. Hoy en día, las posibilidades de empleabilidad de los diferentes colectivos demandantes de empleo están condicionadas por el alto número de excedentes estructurales existentes a nivel de LagunAro, que tienen prioridad frente al empleo eventual no societario.

Uso de la bolsa de trabajo de Fagor

	2020
Personas dadas de alta en la bolsa de trabajo	1.800
Personas que han estado trabajando durante 2020	446
Ratio de inserción laboral	25%

5.3 Gestionamos la salud de las personas

Promover la seguridad y salud de las personas de nuestras cooperativas, así como la realización de actividades complementarias relacionadas con la salud en general, son acciones directamente gestionadas por las cooperativas en colaboración con **Osarten** (entidad que ofrece un servicio de prevención mancomunado a sus empresas asociadas, entre las cuales se encuentran las cooperativas del Grupo Fagor).

Por otra parte, a través de LagunAro se gestiona la **prestación de incapacidad temporal** por baja médica. En este sentido, tanto en el marco de LagunAro como en Grupo Fagor existe una preocupación importante por el incremento de los niveles de absentismo.

La reflexión en relación al absentismo desarrollada por LagunAro en 2019 establece una serie de acciones destinadas a mejorar la gestión del mismo.

Sin obviar actuaciones de sensibilización, prevención o seguimiento, un elemento diferencial y reconocido de LagunAro para una mejor gestión del absentismo es su capacidad de extender altas y bajas de incapacidad temporal, no existente en las mutuas del exterior.

Para la optimización de dicha capacidad, LagunAro apela a coordinar su equipo médico con los servicios médicos dedicados a gestionar la incapacidad temporal en las cooperativas.

En este sentido, se está analizando la idoneidad de establecer un servicio médico asistencial común a nivel de Grupo.

Por último, cabe señalar que, a través de LagunAro, las personas socias de Fagor gozan de una **prestación de asistencia sanitaria** complementaria a la seguridad social que les da acceso a un amplio cuadro de médicos especialistas, y que se financia a través de un mecanismo de copago.

Salud y prevención

	2019	2020
Nivel de absentismo	5,12%	6,07%
Nivel de absentismo por bajas relacionadas con el trabajo (incluyendo accidentes laborales y enfermedades profesionales)	0,41%	0,61%

5.4 Fomentamos la conciliación corresponsable y la igualdad de género

En el Grupo Fagor entendemos que la conciliación tiene que ir necesariamente ligada a la corresponsabilidad, en dos dimensiones. Por un lado, para que las personas de todos los géneros tengamos las mismas oportunidades y responsabilidades, tanto en trabajos remunerados, como en los no remunerados. Por otro, para que la conciliación de la vida laboral y familiar no lastre la competitividad de las

cooperativas y no perjudique a las personas con las que se trabaja.

Partiendo de la necesidad de actuar con responsabilidad hacia la cooperativa, y más allá de los requerimientos legales, en 2020 se han analizado las medidas de conciliación existentes a nivel del Grupo Fagor. Bajo el concepto de conciliación de la vida familiar y profesional de nuestras personas, se han recogido datos para conocer el uso y aprovechamiento de estas medidas e identificar las necesidades que las personas demandan en este ámbito, con el fin de desarrollar, consensuar e implementar políticas de conciliación que nos permitan mantener un equilibrio entre la vida laboral y familiar. Tanto los procedimientos, como las propuestas concretas resultantes de esta reflexión se trasladaron a los órganos del Grupo Fagor para su análisis.

La rápida expansión del COVID-19 y la consiguiente parada de las actividades obligó también a una gran mayoría de el trabajo a casa. El teletrabajo estaba previamente recogido entre los temas a tratar por el grupo de trabajo, pero la pandemia otorgó a esta posible medida de conciliación un protagonismo imprevisto. No obstante, su tratamiento ha conllevado una clara diferencia entre el concepto de **teletrabajo como modalidad laboral y el trabajo a distancia**, como medida extraordinaria para hacer frente y dar respuesta a las exigencias requeridas en este contexto de pandemia. Cada cooperativa ha establecido los criterios de gestión del trabajo a distancia y el grupo de

trabajo ha centrado su labor en la definición de un marco y unas directrices que faciliten a las cooperativas la implantación del teletrabajo como modalidad de trabajo.

Además, el análisis del equipo ha abarcado también otras medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que se han agrupado de la siguiente forma:

1- Permisos y licencias

Marco legal y normativa interna

2- Horario laboral flexible

Jornada laboral, horario, festivos...

3- Espacio laboral flexible

Condiciones y recursos para poder trabajar fuera de la empresa

4- Desarrollo personal y profesional

5- Beneficios monetarios no salariales

6- Cultura por la igualdad de género y la conciliación

Más allá de los requerimientos legales, el Grupo Fagor es consciente de la necesidad de abordar este reto como elemento relevante para la retención y atracción del talento, sabiendo que la conciliación corresponsable es un tema que requiere de un cambio de paradigma en la cultura cooperativa.

5.4.1 La igualdad de género

El análisis sobre la conciliación nos ha permitido dirigir la mirada hacia la igualdad de género.

En 2020, el reto ha sido analizar y valorar las normas del Grupo Fagor desde la perspectiva de género y las necesidades actuales en el contexto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en la medida en que estas normas establecen un marco normativo para las diferentes cooperativas del Grupo.

A raíz del ejercicio realizado, el Grupo ha tomado conciencia de la conveniencia de dar un impulso a la igualdad de género en nuestras cooperativas, estableciéndose un objetivo específico dentro de la estrategia de sostenibilidad Fagor 2030. Con el trabajo que hagamos en este ámbito en los próximos años pretendemos contribuir al **ODS 5, igualdad de género**.

5.4.2 Gestión de la diversidad

En las cooperativas del Grupo Fagor existen políticas y experiencias de colaboración con diferentes organismos para la inserción laboral de las personas con diversidad intelectual. Por ejemplo, el programa **Pauso Berriak** en la cual Fagor Ederlan colabora desde hace años con **Gureak**.

A día de hoy y a nivel de Grupo Fagor todavía no se han trabajado políticas concretas de gestión de la diversidad más allá de la firme convicción de la no discriminación en base al primero de los principios cooperativos de libre adhesión sin distinción de raza, credo o nivel educativo.

5.5 Normalización del euskera

El Grupo lleva más de 20 años implementando los planes de euskera.

Fagor, con el objetivo de que las personas socias que así lo deseen tengan la oportunidad de trabajar en euskara, está comprometido con la normalización de su uso en el ámbito socioeconómico. Para ello, llevamos más de 20 años implementando los planes de euskera, con una inversión anual que ronda los 800.000 €. Las líneas estratégicas que dan forma a los planes anuales son las siguientes:

- La universalización del conocimiento, determinando y gestionando los perfiles lingüísticos de todos los puestos de trabajo, estableciendo como nivel mínimo la comprensión.
- La gestión de mapas lingüísticos, creando y desarrollando equipos que funcionen íntegramente en euskara.
- Asignar funciones propias al euskera en el ámbito institucional y en el desarrollo de proyectos sociales.
- Legitimación y comunicación del proyecto, en colaboración con los grupos de interés.

A pesar de que en 2020 las actividades sociales han estado muy condicionados por la pandemia, el Grupo Fagor ha estado muy presente en una de las campañas más importantes sobre el impulso del euskera llamado Euskaraldia. Se trata de un ejercicio colectivo que persigue aumentar el uso del euskara mediante el cambio de nuestros hábitos lingüísticos.

La valoración de la campaña ha sido muy positiva, ya que a nivel de Grupo se han creado 123 Arigunes en las diferentes cooperativas y dentro de ellos han participado más de 900 personas. Los Arigunes, son espacios que garantizan en todo momento la posibilidad de expresarse en euskera.

La participación del Grupo Fagor en iniciativas de impulso del euskara es reconocida como referente por diferentes agentes tanto del sector privado como público.

5.6 Impulsamos la educación STEM

El Grupo Fagor, en colaboración con las cooperativas del Grupo, la Universidad, los centros educativos y las entidades públicas del territorio desarrolla diferentes actividades con el objetivo de impulsar la educación STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) y proyectar FAGOR como marca empleadora.

En este ámbito, durante 2020 el Grupo Fagor ha patrocinado, junto a otros agentes de la comarca, el evento **First Lego League Euskadi**: programa de referencia de Educación STEAM en el País Vasco.



**Somos un grupo
comprometido
con el planeta**

La crisis climática debe llevarnos a reinventar nuestra relación con el medio natural. Es necesario abandonar el modelo de economía lineal basado en combustibles fósiles y a recorrer el camino hacia un modelo de economía circular basado en energías renovables. En Fagor, como somos parte del problema, también nos corresponde ser parte de la solución. Por ello, trabajamos para reducir la huella de carbono y hacer un uso más eficiente de los materiales que utilizamos en nuestros procesos productivos.

6.1 Gestión ambiental

A día de hoy, es una evidencia científica que el crecimiento económico y material de las últimas décadas han sobrepasado los límites biofísicos del planeta, dando lugar a fenómenos extremos como el cambio climático, el cual amenaza seriamente el progreso social y económico. En este sentido, la industria en general y el Grupo Fagor en particular somos parte del problema, y nos corresponde también ser parte de la solución. Adecuar la actividad industrial para que sea compatible con los límites biofísicos de nuestro planeta es un imperativo ético y una condición necesaria para que nuestras cooperativas sigan siendo competitivas en el futuro. **Descarbonizar** lo máximo posible nuestra actividad industrial y realizar un **uso más eficiente y circular** de los materiales utilizados en nuestros productos y procesos son las 2 grandes prioridades definidas en la estrategia de sostenibilidad Fagor 2030.

6.2 Huella de carbono

En el camino hacia el Net Zero y desde nuestro compromiso con el **ODS 13, acción por el clima**, el Grupo Fagor quiere impulsar un plan de gestión del carbono corporativo alineándolo con la realidad de cada una de las cooperativas con año objetivo 2030. Para ello, **en 2020 hemos empezado a calcular la huella de carbono (alcances 1, 2 y 3)** con la finalidad de conocer la composición de la huella en cada una de las cooperativas, como primer paso para poder fijar objetivos de reducción. Han participado en dicho estudio 6 de las 8 cooperativas que forman el Grupo (Fagor Ederlan, Fagor Arrasate, Fagor Electrónica, Fagor Industrial, Copreci y Galbaian) y estos son los datos más significativos.

	2019
tCO ₂ eq / facturación (euros) totales	121.449,33
tCO ₂ eq / empleado	33.893,62
tCO ₂ eq / metros cuadrados de instalaciones	783,32
Emisiones de GEI de alcance 1, 2, y 3	2019
tCO ₂ eq de alcance 1	88.736,27
tCO ₂ eq de alcance 2	37.101,04
tCO ₂ eq de alcance 3	22.422.053,63

Actualmente, Grupo Fagor está trabajando en la obtención de estos datos para el ejercicio 2020 que se publicarán en la memoria del próximo año.

6.3 Energía

En el camino hacia el Net Zero y desde nuestro compromiso con el ODS 13, acción por el clima, el Grupo Fagor quiere impulsar un plan de gestión del carbono corporativo alineándolo con la realidad de cada una de las cooperativas con año objetivo 2030. Para ello, **en 2020 hemos empezado a calcular la huella de carbono (alcances 1, 2 y 3)** con la finalidad de conocer la composición de la huella en cada una de las cooperativas, como primer paso para poder fijar objetivos de reducción. Han participado en dicho estudio 6 de las 8 cooperativas que forman el Grupo (Fagor Ederlan, Fagor Arrasate, Fagor Electrónica, Fagor Industrial, Copreci y Galbain) y estos son los datos más significativos.

Energía

	2020
Consumo de energía (Kwh)	446.549.055,53
Consumo de energía de fuente renovable (Kwh)	320.592.602,67
% de energía de fuente renovable	72%

Residuos (Tn)*

	2019	2020
Residuos peligrosos	40.057,38	28.190,46
Residuos no peligrosos	201.041,17	157.533,38

*Estos datos engloban las siguientes cooperativas: Fagor Arrasate, Onnera Group, Fagor Ederlan, Fagor Elektronika y Fagor Automoción.

6.4 Materiales y residuos

Construir una industria sostenible implica optimizar el uso de los recursos naturales y minimizar la generación de residuos en todo el ciclo de vida de los productos. Cabe señalar que una parte relevante del alcance 3 proviene de las emisiones asociadas al consumo de materias primas. En este sentido, utilizar materias primas recicladas ayuda en la disminución de la huella, además de al cierre del ciclo de los materiales.

Desde nuestro compromiso con el **ODS 12, producción y consumo responsables**, el objetivo es aumentar el porcentaje de materiales reciclados y disminuir la generación de residuos, y para ello, además de la labor que en este sentido realicen las cooperativas, desde el Grupo exploraremos las oportunidades que los procesos de simbiosis industrial-urbana ofrecen en nuestro territorio.

En este recorrido, y teniendo en cuenta que tanto los procesos de producción como los productos de las cooperativas son muy diferentes, la primera labor será identificar los indicadores comunes de seguimiento y establecer objetivos concretos en función de los mismos.

6.5 Agua

El acceso al agua potable puede verse seriamente comprometido por el cambio climático. Por ello, aunque mayoritariamente nuestras plantas están situadas en territorios donde, hoy por hoy, no hay escasez de agua y no ser este un tema material en nuestra estrategia de sostenibilidad, estimamos necesario hacer seguimiento del indicador de consumo de agua y adoptar medidas que permitan reducirlo.

Agua (m³)

	2019	2020
Extracción de Agua	594.492,00	542.052,70
Reducción	-52.439,30	



**Somos un grupo
que impulsa
el desarrollo
comunitario**

Hace más de 60 años, nacimos para dar respuesta a las necesidades de la comunidad de la que somos parte, por lo que nuestras raíces están arraigadas en la misma. Los retos de la sociedad también son los nuestros y por ello nos implicamos en la transformación de nuestro territorio.

La vinculación del Grupo Fagor con la comunidad es una constante desde su nacimiento. Fagor es un Grupo cooperativo que nació para impulsar el desarrollo socio-económico de la comarca de Debagoiena desde la solidaridad y la autoorganización comunitaria.

El nuevo siglo presenta nuevos retos y resulta urgente que, al igual que nuestras organizaciones, los territorios avancen también hacia la sostenibilidad. En ese sentido, impulsamos alianzas con el resto de agentes para caminar conjuntamente hacia la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible, en línea con el **ODS 17, alianzas para lograr los objetivos**.

Para ello, tal y como establece la ley de cooperativas de Euskadi, Fagor cuenta con un fondo COFIP (**Fondo de promoción y educación cooperativa**) que se nutre con el 10% de los beneficios anuales de las cooperativas que conforman el Grupo. Además de cumplir con esta obligación legal, Fagor destina un 2% adicional a este fondo, muestra de nuestro compromiso con los retos de sociedad de la que somos parte. Cabe destacar que, en 2020, debido a la complicada situación económico-financiera producida por la crisis sanitaria y de manera excepcional, se tomó la decisión de no contribuir al fondo COFIP con este 2% adicional. El grueso de este fondo se utiliza para impulsar proyectos estratégicos que buscan generar impacto a largo plazo y una parte menos significativa se destina para otorgar ayudas a infinidad de

agentes sociales, culturales y deportivos. En total, en 2020 se han repartido 4.067.653 € de este fondo.

A continuación, se describen los proyectos estratégicos que Fagor impulsa a través de este fondo.

7.1 Desarrollo comunitario

Debagoiena 2030

Debagoiena 2030 es una red para impulsar el desarrollo sostenible de la comarca

en la que están situadas las sedes sociales y la mayoría de nuestras plantas productivas.

Fagor ha sido uno de los principales impulsores de esta iniciativa que es la plataforma a través de la cual nos implicamos en la transformación del territorio del que somos parte. Se trata de una iniciativa compartida con las instituciones públicas locales (ayuntamientos) y regionales (Diputación Foral de Gipuzkoa), Mondragon Unibertsitatea, otros agentes socioeconómicos y diversos agentes sociales.

La visión a 2050 de Debagoiena 2030 es llegar a ser un territorio inteligente, inclusivo y climáticamente neutro, profundizando para ello en el desarrollo comunitario.

Y la misión de la red, en aras a conseguir dicha visión, es establecer conexiones entre agentes y personas de la sociedad, influir en los valores y la cosmovisión de las personas e impulsar iniciativas y proyectos innovadores que tengan un impacto relevante en el territorio.

Las áreas de intervención prioritarias que se han definido son las siguientes:

- Futuro del trabajo
- Transición energética
- Economía circular
- Movilidad sostenible
- Alimentación saludable y sostenible
- Educación para la sostenibilidad

2020 ha sido el año de nacimiento de esta red. La iniciativa se presentó el 1 de octubre mediante un acto público en el que los agentes impulsores firmaban conjuntamente un **acuerdo de colaboración** en el que asumían el compromiso de implicarse en la transformación del territorio.

A su vez, fruto de un proceso de escucha y co-creación comunitaria desarrollado a lo largo del 2020 se ha definido un **portfolio inicial de proyectos**.

Fagor ha destinado 813.531 € a la dinamización de la red y 500.000 € a la financiación del portfolio inicial de proyectos, muestra de nuestro compromiso con el **ODS 11: Ciudades y comunidades sostenibles**.

7.2 Compromiso con la educación

Gizabidea

Fagor, a través de la **Fundación Gizabidea**, lleva más de 40 años cooperando con los agentes educativos cooperativos del territorio en la financiación de las nuevas infraestructuras necesarias para ofrecer una educación de calidad a la infancia y a la juventud de la comarca. Dicha colaboración se da con la **Ikastola Arizmendi** y la **universidad Mondragon Unibertsitatea**, y se concreta en colaborar en la financiación de nuevos edificios o en la transformación de las existentes para que el territorio cuente con unas infraestructuras modernas y de calidad. La propiedad de los edificios financiados por Gizabidea pasa a ser de la Fundación, para garantizar de esta forma que su uso siempre estará destinado a la educación. El valor de mercado de los edificios que son propiedad de la Fundación Gizabidea supera los 50 M€.

La vinculación de Fagor con los agentes educativos del territorio va más allá de la colaboración en el seno de la Fundación Gizabidea, ya que Fagor está presente tanto en el órgano de gobierno de la Universidad de Mondragon como de la Ikastola Arizmendi.

En 2020, Fagor ha destinado 325.412 € de su fondo COFIP a la Fundación Gizabidea, muestra de nuestro compromiso con el **ODS 4: Educación de calidad**.

7.3 Cooperación para el desarrollo

Mundukide

Para dar respuesta a la vocación universal del cooperativismo y ayudar a los países en vías de desarrollo a generar procesos endógenos de desarrollo comunitario, hace más de 10 años, Fagor, junto con otras cooperativas de Mondragon y varias ONGs locales, creó la **Fundación Mundukide**. Fagor es miembro del patronato y se implica activamente en los retos de la Fundación, que desarrolla el grueso de su labor en Mozambique y Brasil. Además de financiar su actividad, Fagor da la oportunidad para que sus socios puedan participar como cooperantes en los proyectos que desarrolla Mundukide.

En 2020 Fagor ha destinado 162.706 € de su fondo COFIP a la Fundación Mundukide, muestra de nuestro compromiso con el **ODS**

1: Fin de la pobreza.

7.4 Comunidad Fagor

El compromiso de Fagor con la sostenibilidad y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, además de ser un compromiso corporativo, queremos que sea también un compromiso personal de nuestras personas socias. Para ello, este año 2020 se ha puesto en marcha la comisión de transformación social, formada por representantes de las diferentes cooperativas y coordinada por la persona responsable corporativa de sostenibilidad, cuya finalidad es impulsar diferentes dinámicas y proyectos para implicar a las personas socias en los diferentes Objetivos de Desarrollo Sostenible y potenciar el sentimiento de pertenencia a la comunidad Fagor.

Las actividades más reseñables llevadas a cabo en este primer año de andadura son las siguientes:

- **Fagormugi** es una iniciativa para fomentar la movilidad sostenible en los desplazamientos de casa al centro de trabajo, ofreciendo diferentes incentivos a las personas que más kilómetros sostenibles acumulen.
- Campaña para el consumo de productos Km0 en colaboración con la iniciativa **Errigora**.

- 8 de marzo: En el contexto del día internacional de la mujer se organizaron diferentes actividades para poner en valor la contribución de la mujer y concienciar sobre la necesidad de trabajar la igualdad de género en nuestras organizaciones.
- 3 de diciembre: En el contexto del día internacional del euskera y dentro del compromiso de Fagor con la normalización de nuestra lengua, Fagor y sus cooperativas participamos en la dinámica **Euskaraldia**, una dinámica impulsada en colaboración entre el Gobierno Vasco y los agentes sociales, y que tiene como objetivo principal fomentar el uso del euskera, también en el ámbito laboral.

En total, en 2020 se han destinado 23.000 € de los fondos COFIP para financiar estas actividades.



Procedimiento de elaboración del informe

8.1 Proceso de definición de temas relevantes

Para llevar a cabo la redacción y de la presente memoria, se ha tenido en cuenta el análisis de materialidad realizado durante el ejercicio 2020. Para la identificación de los temas materiales se siguió una metodología en cuatro etapas:

Primero

Se analizaron varias fuentes bibliográficas (estándares GRI, principios cooperativos, ODS) y se realizó un marco general para identificar los temas potencialmente materiales.

Segundo

Se llevó a cabo un proceso de diálogo con los grupos de interés del Grupo Fagor. Dichos grupos se dividieron en cuatro categorías. Por un lado, se consideró la mirada interna separando a las personas con responsabilidades en la empresa de las personas trabajadoras socias o no socias. La mirada externa se formó, por un lado, por la administración pública y sus diferentes dimensiones (local, foral, gobierno...) y los agentes sociales por otra parte, aquellas que forman parte de la comunidad cercana a Fagor.

Se realizaron alrededor de 50 entrevistas individuales y varios focus group para recoger la importancia que los diferentes temas potencialmente materiales tienen para las

respetivas organizaciones o, en el caso de personas socio-trabajadoras, recoger su perspectiva interna. Esta técnica cualitativa de escucha comunitaria nos permitió indagar y profundizar más en los temas potencialmente materiales para comprender mejor lo que los diferentes grupos de interés esperan del Grupo Fagor. Más allá de las entrevistas individuales, y con el doble objetivo de recabar una valoración cuantitativamente más representativa de las personas socio-trabajadoras y lo que la sociedad vasca en general espera de Fagor, se realizaron sendas encuestas estadísticamente representativas a estos dos colectivos en concreto.

Tercero

Se realizó una sesión con la junta directiva del Grupo (en el que se reúnen las direcciones de todas las cooperativas del Grupo). En ella, se analizaron las conclusiones recabadas tanto del proceso de escucha como de las encuestas cuantitativas.

Mirada interna

Personas representantes en los órganos: Consejo de Dirección, Consejo de Presidencias, Consejo Social

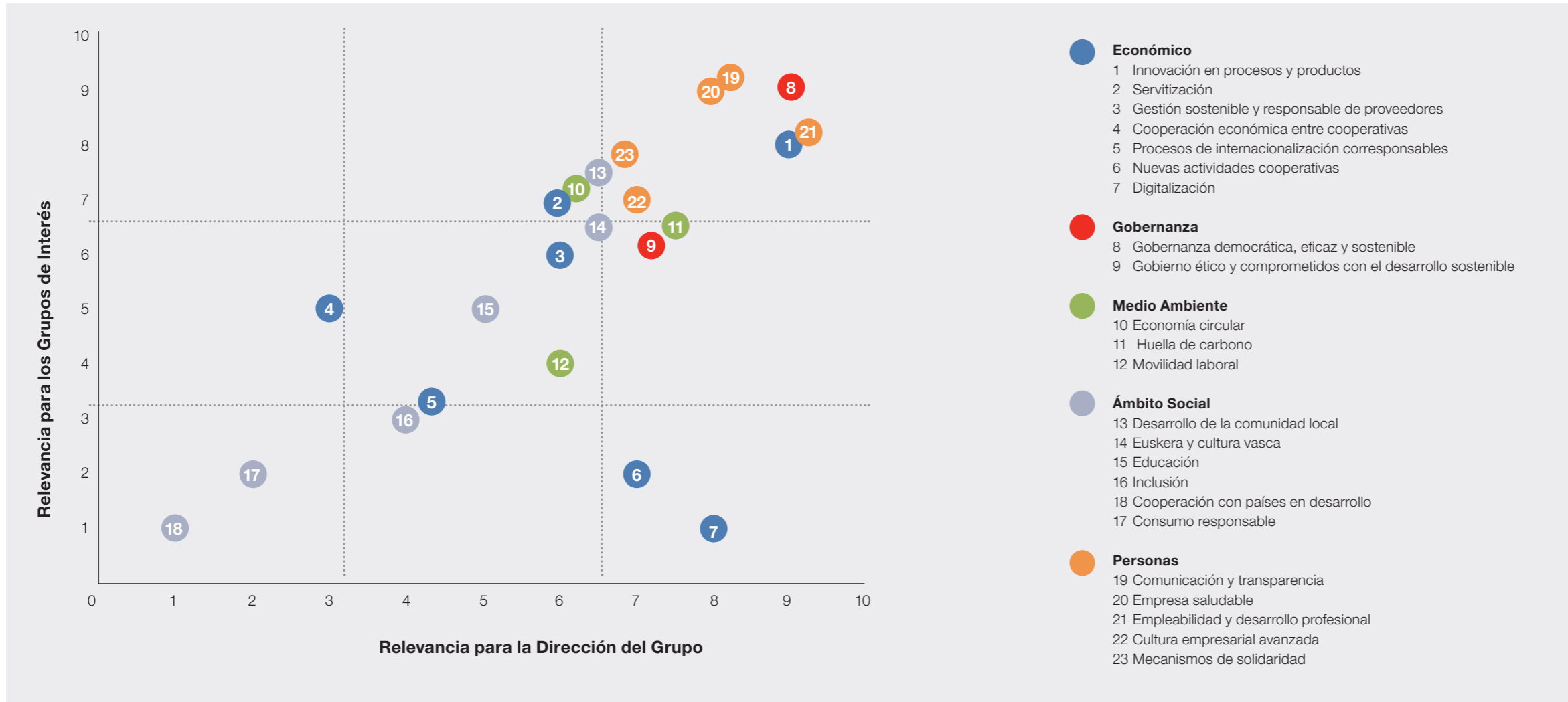
Personas trabajadoras: socias, no socias, reubicadas...

Mirada externa

Administración pública: ayuntamiento de Mondragon, Diputación Foral de Gipuzkoa, Mancomunidad de Debagoiena, IHOBE (Sociedad pública de gestión ambiental del Gobierno Vasco).

Asociaciones en las que Fagor participa: Mundukide, Emun, Goiena, Arizmendi, Mondragon Goi eskola Politeknikoa, Lanki (centro de estudios cooperativos).

Con todo ello, se realizó la matriz de materialidad que se recoge a continuación:



Cuarto

Partiendo de dicha matriz, la Junta de Presidencias del Grupo estableció el listado de los temas prioritarios y materiales a trabajar dentro de la estrategia de sostenibilidad del Grupo y que se resume a continuación:

- Innovación en productos y servicios
- Gobernanza democrática y eficaz comprometida con la sostenibilidad
- Comunicación y transparencia
- Empresa saludable
- Empleabilidad y desarrollo personal
- Cultura empresarial avanzada
- Mecanismos de intercooperación y solidaridad
- Huella de carbono
- Economía circular
- Desarrollo de comunidades locales
- Euskera y cultura vasca
- Educación
- Cooperación con países en vías de desarrollo

8.2 Trazabilidad de los ODS

8.2.1 La innovación como palanca para la transformación industrial



La innovación será la clave en la adaptación a los nuevos tiempos caracterizados por la sostenibilidad y la digitalización de la economía. Creemos en un modelo de innovación abierta, y trabajamos conjuntamente con el ecosistema de innovación de nuestro territorio en la transformación de nuestra industria.

8.2.2 Fagor es una empresa democrática



La Experiencia Cooperativa introdujo la democracia en el ámbito de la empresa, actuando bajo el principio de una persona socia un voto. Nuestras personas socias-trabajadoras participan en la propiedad, en el reparto de beneficios y en la gestión de la empresa. Trabajamos en el desarrollo de un modelo de gobernanza cooperativo comprometido con los objetivos de desarrollo sostenible y nuestro órgano superior es la Asamblea General, es allí donde se adoptan todas las decisiones importantes que marcarán nuestro futuro.

8.2.3 En Fagor las personas estamos en el centro



En Fagor, las personas estamos en el centro; somos las personas quienes en corresponsabilidad con el proyecto compartido construimos nuestro propio futuro, con el compromiso de dejar a las generaciones futuras un proyecto cooperativo y comunitario moderno, referente y adaptado a los tiempos. Trabajamos para construir una cultura empresarial avanzada, para que las personas den lo mejor de sí mismas: una cultura que promueve el trabajo en equipo, que sabe gestionar la diversidad, que cuida de la salud de las personas y que facilita la conciliación familiar. Creemos en la equidad y en la solidaridad, y es por ello que la escala retributiva de nuestras cooperativas está limitada a 1-6.

8.2.4 En Fagor trabajamos para construir una industria libre de carbono



La crisis climática debe llevarnos a reinventar la relación que mantenemos con nuestro entorno natural. Tenemos la obligación de dejar a un lado el modelo económico lineal basado en los combustibles fósiles y caminar hacia un modelo de economía circular basado en las energías renovables. En Fagor, en tanto que somos parte del problema, también queremos ser parte de la solución. Es por ello que trabajamos para reducir la huella de carbono y conseguir un uso más eficiente de los materiales que utilizamos en nuestros productos y procesos.

8.2.5 En Fagor estamos comprometidos con la sociedad



Fagor nació hace más de 60 años para dar respuesta a las necesidades de nuestra comunidad; por lo que nuestras raíces radican en ella. Los retos a los que se enfrenta la sociedad también son los nuestros, y trabajamos conjuntamente con el resto de cooperativas, agentes sociales y administraciones públicas para intentar buscar soluciones a los viejos y nuevos retos que el siglo XXI nos ha puesto delante.

