



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

2018

Contenido

INTRODUCCIÓN	2
MODELO DE NEGOCIO	3
CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	6
CONTAMINACIÓN Y CAMBIO CLIMÁTICO.....	6
ECONOMÍA CIRCULAR Y GESTIÓN DE RESIDUOS.....	7
USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS.....	7
PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD.....	8
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	9
EMPLEO Y REMUNERACIÓN.....	9
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.....	12
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.....	12
RELACIONES SOCIALES.....	13
FORMACIÓN.....	14
ACCESIBILIDAD.....	15
IGUALDAD.....	15
DERECHOS HUMANOS	16
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	16
SOCIEDAD	17
COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE.....	17
SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES.....	18
CONSUMIDORES.....	18
INFORMACIÓN FISCAL.....	18
ANEXOS	20
ANEXO I – DATOS DE CONTACTO.....	20
ANEXO II – SOCIEDADES DEL GRUPO.....	20
ANEXO III – TABLA DE REFERENCIA DE CONTENIDOS DE ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA.....	21



INTRODUCCIÓN

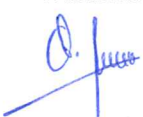
El presente informe de gestión Estado de Información no Financiera Consolidado se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por el que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto 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. Toda la información que se incluye hace referencia a la empresa matriz y todas las filiales que integran el Grupo Fagor Automation consideradas en las Cuentas Consolidadas (ver detalle en el Anexo II).

El Consejo Rector de Fagor Automation 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.

En su elaboración también se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE. Asimismo, se ha tenido en cuenta lo establecido en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (Estándares GRI). El Anexo III incluye una tabla para facilitar la trazabilidad de los contenidos incluidos en el informe, con el cumplimiento de la Ley 11/2018, teniendo en cuenta los principales apartados definidos.

En este contexto, a través del Estado de Información no Financiera, Fagor Automation tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal, derechos humanos, lucha contra la corrupción y el soborno y los relacionados con la sociedad, relevantes para el Grupo en la ejecución de las actividades propias del negocio. Con el objetivo de incluir los aspectos no financieros más significativos para el Grupo, la compañía ha realizado un análisis de materialidad para identificar los riesgos e impactos no financieros más relevantes en relación a las cuestiones anteriores, y que tienen la capacidad de influir en las valoraciones y decisión de sus grupos de interés. Así mismo, se ha determinado en base a principios de materialidad, que algunos de los indicadores requeridos por la Ley 11/2018 no son relevantes o no aplican para el Grupo.

El presente Estado de Información no Financiera Consolidado es sometido a un proceso de revisión externa independiente. El informe de verificación independiente donde se incluyen los objetivos y alcance del proceso, así como los procedimientos de revisión utilizados y sus conclusiones, se adjuntarán como anexo una vez finalizado dicho proceso (Anexo IV).



MODELO DE NEGOCIO

El Grupo Fagor Automation desarrolla su actividad en el sector de la Máquina Herramienta, ofreciendo soluciones para la automatización de máquinas mediante Sistemas de Regulación y Control y Sistemas de Captación de posición.

Fagor Automation, S. Coop, sociedad dominante del grupo, tiene su origen el año 1972 dentro de Fagor Electrotecnica, en el departamento de Automatismos Industriales para Máquina Herramienta, siendo en el año 1980 cuando se independiza y se forma la empresa cooperativa AURKI. Posteriormente, en 1990, por razones de índole empresarial cambia su nombre por el actual de FAGOR AUTOMATION. Su domicilio social se encuentra en Arrasate-Mondragón, Gipuzkoa.

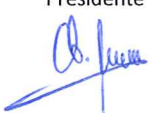
Integrada en el Grupo Fagor desde su fundación, también forma parte del movimiento cooperativo MONDRAGON.

Exportando cerca del 90% de la cifra de negocio a más de 40 países, sus principales mercados se encuentran en China, Europa Occidental y Estados Unidos. Las ventas consolidadas en 2018 han alcanzado los 62,4 millones de euros.

El Grupo Fagor Automation, dispone de 3 plantas productivas en el País Vasco y una en China. Del mismo modo que cabe destacar nuestra importante apuesta por la internacionalización con el mantenimiento de una amplia red comercial que nos permite estar presentes en más de 50 países, con 13 filiales comerciales propias: Italia, Alemania, Reino Unido, Francia, Rusia, Estados Unidos, Brasil, China, Taiwan, India, Korea, Singapur y Hong Kong.



Fagor Automation creó en 2002 Fagor Aotek S. Coop. como unidad de I+D empresarial, para el desarrollo avanzado y especializado de tecnologías de Automatización y Óptica integradas en sus productos. Formada por técnicos superiores prácticamente en su totalidad, cuenta con varios doctores que aglutinan, en conjunto, una masa investigadora de alto nivel internacional. Desde su creación, Fagor Aotek se ha consolidado como responsable del mantenimiento de un nivel de excelencia en las tecnologías claves integradas en los productos desarrollados y fabricados por Fagor Automation.




Fagor Automation es una empresa multinegocio, internacionalizada y con presencia mundial, cuya misión es ofrecer soluciones para la automatización de máquinas, adaptándose de una forma flexible a las necesidades de los clientes, proporcionando una oferta global, soportada en tecnologías de diseño y fabricación propias en los elementos clave y en una red de partners y colaboradores que le apoyan en la conformación de dicha propuesta.

Fagor Automation es un proyecto socio-empresarial, con un modelo de gestión propio, que propicia la integración de las personas y posibilita su desarrollo personal y profesional en un marco de cooperación. De igual forma, el proyecto busca la obtención de resultados que posibiliten un crecimiento generador de riqueza, cuya distribución, en un marco de cooperación y de participación societaria, sea garante de pervivencia en el futuro.

Todo ello le permite contribuir a la mejora de la comunidad en la que actúa, como expresión de su responsabilidad social.

El Grupo Fagor Automation está configurado por las siguientes líneas de negocios:

Sistemas de Control Numérico, Regulación y Accionamiento

Este negocio ofrece soluciones de automatización para tornos, fresadoras, máquinas de corte por láser u otro tipo de máquinas, como pueden ser rectificadoras, sierras, plegadoras, pulidoras, talladoras, perfiladoras de chapa o máquinas para trabajar madera, mármol, piedra y vidrio.

Los principales productos y servicios que presta esta línea de negocio son los siguientes:

- Sistemas CNC: CNC 8055, CNC 8060, CNC 8065 y CNC 8070.
- Reguladores: Reguladores digitales de baja y alta potencia, regulación digital compacto multi-eje.
- Motores: motores de cabezal y motores de ejes.
- Servicio Post-Venta: Servicio técnico, repuestos, asistencia a máquina o servicios de reparación.

Sistemas de Captación y Visualización

Negocio fabricante de encoders lineales y angulares, con tecnología óptica de alta calidad y fiabilidad, orientados principalmente al Sector de la Máquina Herramienta. Para ello, Fagor Automation, crea, desarrolla y patenta sistemas y componentes que por su diseño y por la utilización de innovadores métodos de producción ofrecen la máxima calidad y prestaciones en toda la gama de productos:

- Encoders lineales y angulares.
- Encoders rotativos.
- Encoders lineales autoguiados.
- Encoders lineales sin contacto.
- Sistemas de Visualización.

Reparación y mantenimiento de motores (Motorlan)

Esta línea de negocio focaliza sus esfuerzos en ofrecer un servicio integral de reparación y mantenimiento de todo tipo de motores y regulación electrónica. Además ofrece una amplia gama de repuestos, así como formación en mantenimiento. También cuenta con una plataforma de compra/venta de motores.

Los riesgos más importantes, que afronta el Grupo, son los Riesgos Estratégicos, Riesgos Financieros y Operacionales. Es por ello que el Consejo de Dirección realiza un estrecho seguimiento de dichas situaciones de riesgo, así como de las medidas tomadas al respecto, incluyendo la comparecencia periódica de los responsables de las áreas de estos riesgos.



La Dirección de Fagor Automation, partiendo de la Misión, basa su política de Gestión en conseguir la satisfacción de los clientes internos y externos y, para ello, persigue mejorar continuamente la eficacia del sistema de gestión, siendo cada trabajador copartícipe en la mejora y en la responsabilidad de suministrar nuestros productos con la máxima flexibilidad y calidad alcanzables, cumpliendo con las directrices de la empresa en relación con la prevención de riesgos laborales y los requisitos legales y reglamentarios.

Esta Política es adoptada por el Consejo de Dirección, reflejándose en unos objetivos de gestión comunes que surgen del Plan Estratégico de Fagor Automation, suma de los planes estratégicos de sus unidades de Negocio.

Estos se incluyen anualmente en el Plan de Gestión, en forma de objetivos generales y específicos de cada negocio y área, que son difundidos al colectivo, en los diferentes foros definidos, por los miembros del Consejo de Dirección y sus colaboradores.

El seguimiento y revisión, así como la comunicación de resultados y aportaciones de la Organización para su posterior gestión, se realizan igualmente en los referidos foros.



CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

Fagor Automation se compromete con la lucha contra el cambio climático y el cuidado del medio ambiente.

Los riesgos ambientales asociados a los productos y actividades industriales que lleva a cabo el Grupo, se identifican con: la no optimización de consumos de energía, la generación de residuos, la utilización de materiales contaminantes y el incumplimiento de las regulaciones aplicables en esta cuestión.

Si bien la actividad productiva tiene un impacto ambiental muy escaso, trabaja para contribuir en soluciones que reduzcan el impacto en el medio ambiente.

La unidad de negocio Motorlan basa su actividad, de reparación, recuperación y reutilización de motores eléctricos y equipos electrónicos, en los principios de la Economía Circular. Se ofrecen informes neutrales de eficiencia energética, ayudando a la toma de decisión de la optimización de un equipo o su sustitución.

Fagor Automation en su compromiso con el medio ambiente ha diseñado y ofrece a sus clientes fuentes de alimentación con devolución de energía a la red. Primero, diseñando las fuentes XPS con devolución de energía a la red y, años más tarde, lanzando al mercado fuentes RPS que, además de devolver su excedente de energía a la red eléctrica, lo hace con un factor de potencia cercano a 1, lo que reduce el consumo eléctrico sin generar calor adicional. Se debe tener en cuenta que los motores eléctricos son responsables de más del 65% del consumo de energía en la industria actual. Si bien estos motores representan más del 65% de la demanda industrial total, aproximadamente el 70% de los motores instalados actualmente no utilizan el control óptimo del motor. Las empresas tienen el potencial de aprovechar enormes ahorros de energía al utilizar las fuentes de alimentación con devolución.

Por otro lado, cabe destacar que Fagor Automation está al final del proceso de eliminación del plomo y otras sustancias peligrosas, siguiendo la directiva europea RoHS (de las siglas en inglés Restriction of Hazardous Substances). Se ha incluido como parte del proceso de homologación de materias primas y comercializados, la exigencia del certificado RoSH por parte del proveedor, además de acometerse las inversiones necesarias para garantizarlo en sus procesos productivos.

Fagor Automation por el tipo de actividad que lleva a cabo, no tiene obligación de establecer garantías financieras en previsión de posibles daños materiales. Asimismo, no ha dotado provisiones para cubrir riesgos y gastos por actuaciones medioambientales, al estimar que no existen contingencias fiscales relacionadas con la protección y mejora del medio ambiente.

CONTAMINACIÓN Y CAMBIO CLIMÁTICO

Los impactos en el cambio climático y la contaminación, debido a la actividad productiva de Fagor Automation, no son significativos.

En la inspección ambiental llevada a cabo por el Gobierno Vasco en 2015 en la planta de Arrasate-Mondragon, se determinó que la actividad no es APCA (Actividad Potencialmente Contaminadora de la Atmosfera). En cuanto a la protección de la calidad del agua, en la misma inspección se recoge que el único vertido generado por la actividad corresponde a aguas de higiene personal.

El ruido y la luz no son aspectos significativos en la actividad del Grupo Fagor Automation.

Por otro lado, se intenta optimizar los viajes para reducirlos a los necesariamente imprescindibles para el desarrollo del negocio.



ECONOMÍA CIRCULAR Y GESTIÓN DE RESIDUOS

Los residuos urbanos (RSU) se depositan en los contenedores dispuestos a tal efecto por los Ayuntamientos de las distintas ubicaciones donde se ubican las plantas de Fagor Automation.

Fagor Automation trabaja con gestores especializados para su valorización y reciclaje.

En los procesos que se utiliza agua con sosa, se cuenta con un sistema que evapora el agua hasta dejar el residuo casi sólido (sosa, resinas, etc.). De tal manera que se puede hacer gestión de los mismos, en lugar de desecharlos a la red de aguas pública.

A continuación, se indican algunas de las magnitudes más importantes en cuanto a residuos generados en las plantas ubicadas en España, durante el 2018.

Residuos	Tn
Basura	25,34
Hierro	23,35
Aluminio	13,19
Madera	8,14
Aguas con sosa	4,14
Taladrina	2,56
Cobre	2,29
Aguas de cabina de pintura	1,90
Viruta Aluminio	1,35
Placas con componentes	1,11
Escoria SAC305	0,75
Lodos orgánicos	0,70

En cuanto a la planta de China, debido a su bajo nivel productivo, el Grupo no cuenta con el sistema de recogida de esta información. En el resto de sociedades que conforman el Grupo, no se generan residuos relevantes debido al carácter comercial de las mismas.

El Grupo Fagor Automation 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

Se han realizado auditorías energéticas, además de para disminuir o hacer más eficiente el uso y consumo de energía, para cumplir con el requisito del "Real Decreto 56/2016, de 12 de febrero, por el que se transpone la Directiva 2012/27/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, relativa a la eficiencia energética, en lo referente a auditorías energéticas, acreditación de proveedores de servicios y auditores energéticos y promoción de la eficiencia del suministro de energía".



A continuación se indican algunas de las magnitudes más importantes en cuanto a consumos generados en las sedes ubicadas en España, durante el 2018. No se cuenta con el sistema de recogida de información del resto de sociedades que conforman el Grupo.

Electricidad (Mwh)	4.372
Consumo agua (m3)	7.440
Papel Impreso (hojas)	477.647

La gestión adecuada del agua, dada la actividad que desarrolla el Grupo, no es una actividad prioritaria.

Se está invirtiendo en la sustitución de la luminaria por otra más eficiente.

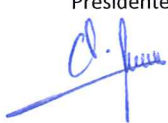
El sistema de impresión cuenta con monitores de seguimiento de consumo.

La configuración actual de nuestro sistema de información no nos permite ofrecer datos, ni en peso ni en volumen, del consumo de materias primas.

El consumo eléctrico es el suministrado por las compañías distribuidoras, en función de la regulación aplicable en cada momento, sin que se haga uso específico de energías renovables (ej.: paneles solares) más allá del que hagan las propias compañías generadoras.

PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

Todas las instalaciones de fabricación del Grupo Fagor Automation 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.



CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

La persona está en el centro de los principios de la Experiencia Cooperativa de Mondragón, siendo la participación y cooperación valores sobre los que se ha construido el modelo de gestión de las cooperativas y también de Fagor Automation.

Los riesgos identificados en este ámbito son: insuficiente formación y desarrollo profesional, falta de compromiso con el proyecto, falta de diversidad e igualdad de oportunidades y la siniestralidad y afectación de la salud.

Uno de los retos estratégicos de Fagor Automation es contar con Personas Capacitadas y Comprometidas y, para ello, estamos trabajando sobre cuestiones como la cultura organizativa, la excelencia de los equipos o la gestión del conocimiento.

Estas políticas son coherentes con la Declaración de Principios recogida en los Estatutos Sociales, referidos al Trabajo y Solidaridad, así como al Capítulo IV "Régimen Laboral" del Reglamento Interno.

En las siguientes líneas, se muestran datos y se detallan algunas de las políticas y procedimientos seguidos y evaluados por el Departamento de Personas, como propietarios y gestores de estas cuestiones.

EMPLEO Y REMUNERACIÓN

La plantilla total del Grupo Fagor Automation a 31 de Diciembre de 2018 ha sido de 580 personas.

A continuación se detalla el número total y distribución de empleados del Grupo por género, país, categoría laboral y rango de edad;

Género	Nº Personas
Hombres	405
Mujeres	175
Total	580

País	Nº Personas
España	377
Alemania	12
Italia	23
Rusia	3
Portugal	3
Reino Unido	1
Francia	4
Estados Unidos	26
Canadá	6
Brasil	17
China	62
Taiwan	19
Singapore	2
Korea	6
India	19
Hong Kong	1
Total	580



Categoría profesional	Nº Personas
Dirección y Jefaturas	83
Personal Técnico Senior	82
Personal Técnico	183
Personal Administrativo	50
Personal Profesional	130
Personal Especialista	52
Total	580

Rangos de edad ¹	Nº Personas
Menores de 35 años	43
Entre 35 y 50 años	226
Mayores de 50 años	108
Total	377

Respecto a la tipología de contratos¹, más del 90 % de la plantilla es socio/a de la Cooperativa.

Por clasificación profesional	Hombres	Mujeres	Total
Contratado Fijo	4	1	5
<i>Dirección y Jefaturas</i>	1		1
<i>Personal Técnico Senior</i>	2		2
<i>Personal Técnico</i>	1		1
<i>Personal Administrativo</i>		1	1
Contratado Eventual	22	6	28
<i>Dirección y Jefaturas</i>	2	1	3
<i>Personal Técnico Senior</i>	6	1	7
<i>Personal Técnico</i>	7	2	9
<i>Personal Administrativo</i>		1	1
<i>Personal Profesional</i>	6		6
<i>Personal Especialista</i>	1	1	2
Socio	217	122	339
<i>Dirección y Jefaturas</i>	55	15	70
<i>Personal Técnico Senior</i>	54	18	72
<i>Personal Técnico</i>	28	13	41
<i>Personal Administrativo</i>	1	9	10
<i>Personal Profesional</i>	69	27	96
<i>Personal Especialista</i>	10	40	50
Socio Duración Determinada	4	1	5
<i>Personal Técnico Senior</i>	1	-	1
<i>Personal Técnico</i>	1	1	2
<i>Personal Profesional</i>	2	-	2
TOTAL	247	130	377

¹ Sólo se refieren a España, que representa al 65% de la plantilla del Grupo. El resto de la plantilla se encuentra distribuido en 15 países y no se cuenta con un sistema de recogida de esta información.




En relación a las salidas producidas en el año, estas son las causas de las bajas de trabajadores y socios¹ (no hay despidos):

Bajas	Hombres	Mujeres	Total
Fin de contrato	4	8	12
Baja Voluntaria	3	1	4
Incapacidad		1	1
Invalidez	1		1
Jubilación	5	5	10
Excedencia		2	2
Total	13	17	30

El tratamiento de fijación y gestión de las remuneraciones¹, se desarrolla atendiendo la norma “2/2016 para la fijación de nivel de anticipos” así como el Manual de Valoración. Esta regulación es aprobada y aplicada a nivel de Grupo Fagor, con respeto y mejora de las referencias de Convenio. La Experiencia Cooperativa proclama la retribución solidaria como un principio básico de su gestión. El Sistema Retributivo se establece mediante procedimientos de valoración de puestos de trabajo, desempeño y movilidad funcional, no realizándose diferenciación alguna por razones de raza, religión o sexo.

Estos criterios generales se concretan en unos niveles retributivos adecuados que, para este periodo, se cuantifica en 34.064,30€² la remuneración media de los trabajadores (no incluye intereses y retornos al capital social).

La retribución media por categoría profesional es la siguiente:

Retribución media	Hombres	Mujeres
Dirección y Jefaturas	48.553 €	41.847 €
Personal Técnico Senior	40.082 €	36.966 €
Personal Técnico	35.799 €	34.985 €
Personal Administrativo	29.167 €	29.413 €
Personal Profesional	28.415 €	26.158 €
Personal Especialista	25.114 €	24.393 €

La retribución media por rango de edad es la siguiente:

Retribución media	Hombres	Mujeres
Menores de 35 años	29.259 €	33.911 €
Entre 35 y 50 años	36.137 €	27.970 €
Mayores de 50 años	42.891 €	34.003 €

En cuanto al resto de sociedades que conforman el Grupo, el sistema retributivo se adapta a la idiosincrasia del país correspondiente, respetando las normativas y convenios a aplicar en cada caso. No se incluye la información relativa a remuneraciones medias de todo el Grupo, debido a que no se cuenta con el sistema de recogida de esta información por área geográfica que garantice su trazabilidad.

La remuneración media del conjunto de mujeres, en 2018, asciende a 30.472,08 €, y el de los hombres a 37.026,95 €.

² Corresponde al 65% de la plantilla del Grupo, perteneciente a las sedes de España y excluido al Consejo de Dirección.

A la Dirección no se le aplican criterios retributivos diferentes al conjunto de trabajadores y trabajadoras del Grupo. En 2018, La remuneración media del Consejo de Dirección viene a ser de 65.944,01 € (no incluye intereses y retornos al capital). A 31/12/2018 el Consejo de Dirección está compuesto por 6 hombres y 1 mujer.

Los miembros del Consejo Rector no reciben remuneración alguna por el desempeño del cargo.

El personal medio del ejercicio, con discapacidad igual o mayor al 33%, ha sido de 5 personas, todos ellos socios trabajadores.

Las regulaciones laborales de aplicación en la compañía contemplan la adecuación del horario de trabajo a las necesidades de las personas por lo que no se ha considerado necesario el establecimiento políticas específicas de desconexión por el momento.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo se establece de acuerdo con la legislación propia de cada país, los Estatutos de los trabajadores y los Convenios Colectivos. Así, cada sociedad del Grupo determina los aspectos relativos, entre otros, a la jornada laboral, calendario y vacaciones.

En lo que refiere a las sedes ubicadas en España, la regulación del tiempo de trabajo (definición de calendarios, horario flexible, etc.) se recoge en la Sección II, del Capítulo IV del Reglamento Interno Cooperativo. El horario de trabajo en Fagor Automation es flexible y permite a cada trabajador fijar libremente la hora de comienzo y fin de su jornada laboral, así como la duración del tiempo de la comida, dentro de los límites establecidos para garantizar la debida atención a los clientes.

Asimismo, Fagor Automation facilita medidas de conciliación de la vida personal y laboral, que se traducen en flexibilidad de horario negociada, reducciones de jornada y excedencia no retribuida por motivos personales, teletrabajo y permisos retribuidos y no retribuidos.

Con el objetivo de ofrecer un entorno de trabajo que favorezca la implicación de los socios y socias de la Cooperativa, Fagor Automation ha puesto en marcha estos otros beneficios de carácter social como son seguros de accidentes, comedor de empresa subvencionado o ayudas para la financiación de la formación de carácter personal.

La tasa de absentismo acumulado a 31 de diciembre de 2018 ha sido del 3.48%³.

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

En el ámbito de Seguridad y Salud Laboral Fagor Automation dispone de un Sistema de Prevención de Riesgos Laborales, implantado siguiendo las directrices del estándar OSHAS 18001.

Este sistema recoge la política respecto a la Prevención de Riesgos Laborales (PRL), en el cual se define el compromiso de la Dirección de Fagor Automation con el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios respecto a la Seguridad y Salud, así como el compromiso en la mejora continua del sistema de PRL.

Este compromiso se ve impulsado con la realización de Auditorías Reglamentarias. El Plan de Prevención de Fagor Automation ha sido auditado según los requisitos que establece la ley 31/95 de PRL en su capítulo IV y los criterios del RD 39/97, por el que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención. La auditoría inicial se realizó en el 2003 y desde entonces se han realizado diferentes auditorías, tanto de mantenimiento como de certificación. La próxima auditoría reglamentaria está prevista para el año 2020.

³ La tasa de absentismo considera el número de horas no trabajadas por enfermedad respecto las horas teóricas de trabajo, vinculadas a accidente de trabajo o enfermedad, considerando las sedes ubicadas en España.



La modalidad preventiva adoptada por Fagor Automation es la de un servicio de prevención mancomunado, para lo cual tiene suscrito un contrato con OSARTEN para las cuatro disciplinas preventivas: Seguridad, Higiene Industrial, Ergonomía-Psicología Aplicada y Vigilancia de la Salud.

La consulta y participación de los trabajadores se lleva a cabo con el nombramiento de los Delegados de Prevención para cada planta productiva y su participación en los Comités de Seguridad y Salud que se celebran con una periodicidad trimestral.

En relación con los objetivos de siniestralidad, cada año se miden los índices de incidencia, gravedad y frecuencia. Como se refleja en la tabla, estos índices muestran que la accidentabilidad es baja y que la gravedad, cuando suceden los accidentes, también suele ser leve.

Prevención de riesgos laborales en cifras	2018
Índice Incidencia ⁴	5,31
Índice Gravedad ⁵	0,02

En cuanto al registro de enfermedades profesionales, comentar que el Servicio Médico no ha registrado ningún caso en los últimos años.

RELACIONES SOCIALES

Tal como se señalaba al inicio de este apartado, la participación de las personas es uno de los ejes sobre los que se despliega el modelo de gestión de personas de Fagor Automation.

La gestión de las relaciones socio-laborales 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.

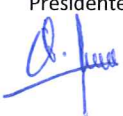
Cada centro cuenta con sus propios canales de comunicación entre la empresa y los empleados con el fin de informar, pero también recibir y conocer al mismo tiempo las inquietudes, demandas, aportaciones y sugerencias de las personas.

La comunicación entre las personas de la Cooperativa, y los diferentes ámbitos de la misma es constante, definiéndose formalmente, además de todos los canales informales existentes, los siguientes:

- **Consejo Social:** El Artículo 40 de los Estatutos recoge el objeto y funcionamiento básico de este órgano, y la sección V del RIC lo desarrolla con más detalle. Es el órgano que comunica a las personas de la Cooperativa con la Presidencia y los órganos de Gobierno. Se reúne de forma ordinaria todos los meses.
- **Consejos:** Tal como se recoge en el artículo 26 del RIC sobre las funciones de asesoramiento e información del Consejo Social, el consejo reúne mensualmente a los representantes del Consejo Social con las personas del ámbito organizativo que representan. Aparte de la función informativa, estas reuniones constituyen el foro para trasladar las demandas sociales del colectivo.
- **Equipo de Comunicación:** Espacio que tiene como objetivo comunicar la Gerencia con las Jefaturas, en temas de índole empresarial y de gestión de la Cooperativa.
- **Reunión de Colaboradores:** Espacio que reúne a las Jefaturas con sus respectivos equipos con objeto de fortalecer el rol de los líderes y cohesionar el equipo, mejorando la comunicación en un sentido bidireccional.

⁴ Nº de accidentes con baja por cada 1.000 trabajadores, considerando las sedes ubicadas en España

⁵ Nº de jornadas perdidas por cada 1.000 horas trabajadas, considerando las sedes ubicadas en España



Además, en el año 2018, y por segunda vez, se ha llevado a cabo la Encuesta de Cultura Organizativa, con el objetivo de conocer entre otros, lo satisfechas y comprometidas que se encuentran las personas de Fagor Automation.

La herramienta, que ha sido desarrollada por la Corporación Mondragón para todas sus cooperativas, tiene como objetivo ayudar a crear entornos de trabajo en los que las personas quieran “engancharse” con el proyecto y mide las siguientes cuestiones:

- Percepción de las personas sobre el Liderazgo, los Sistemas, el Proyecto Compartido o la gestión de los Equipos.
- Cultura Organizativa: Comportamiento colectivo predominante, en términos de cultura constructiva, cultura orientada al cliente, cultura pasiva o cultura agresiva.
- Situación de las personas en términos de satisfacción, compromiso, proactividad y estado emocional.

Después de llevar a cabo la medición a través de la Encuesta, se abre un proceso en el que, de manera participativa y compartida, se identifican los cambios que se quieren llevar a cabo, así como los planes de acción que es necesario poner en marcha para lograrlos.

FORMACIÓN

La formación y el aprendizaje organizativo es una herramienta clave para la consecución de los objetivos estratégicos, y se impulsa de forma continua la capacitación y el desarrollo de personas y equipos.

Este proceso, liderado desde el área de Personas e integrado en el Sistema de Calidad, requiere la colaboración activa de la Dirección y Jefaturas de la organización, por ser los principales responsables del desarrollo de sus equipos y quienes mejor conocen sus necesidades y objetivos.

Así, cada dos años, la Dirección del área de Personas identifica junto con las Jefaturas Departamentales las necesidades de aprendizaje / formación básicas y estratégicas que se detecten en cada área. Con la información obtenida, se presenta el Plan de Formación al Consejo de Dirección para su aprobación.

La adecuada gestión de las acciones formativas en el sentido más amplio – definición, organización, seguimiento y evaluación – es fundamental para garantizar la eficacia de la inversión realizada y para extraer conclusiones válidas que nos permitan mejorar e impulsar la actividad formativa de Fagor Automation.

A continuación, se presentan algunos indicadores de la actividad de formación del año 2018:

PLAN DE FORMACIÓN 2018	
Cumplimiento del Plan de Formación	72%
Nº de acciones formativas realizadas	22 / 32
Nº de horas de formación impartidas	3.777
Nº de personas participantes	218
Inversión de la formación	122.501 €
Media de la evaluación de la satisfacción	8.25 / 10
Media de la evaluación de la eficacia	8.6 / 10



ACCESIBILIDAD

La accesibilidad a los entornos físicos de Fagor Automation se fomenta mediante el aseguramiento de que toda nueva inversión de edificios industriales se realiza de acuerdo con la normativa y los estándares de accesibilidad del lugar.

IGUALDAD

Tratándose de una cooperativa, la responsabilidad social es algo que está muy presente en Fagor Automation, tanto en sus valores como en su funcionamiento diario. Y así lo refleja la Declaración de Principios de los Estatutos, dónde se proclama un modelo de empresa que permita constituir comunidades de trabajo dentro de un marco de igualdad.

El artículo 6 de dichos Estatutos, recoge que no serán causas denegatorias de la admisión las ideas políticas, sindicales o religiosas, ni la raza, lengua, sexo o estado civil.

Además, Fagor Automation cuenta con un Protocolo de actuación ante posibles casos de Conflicto Laboral, para actuar ante situaciones de acoso laboral de cualquier naturaleza.

En cuanto a la promoción de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, Fagor Automation cuenta con un plan de Igualdad de Género, liderado por la persona Responsable de Igualdad, y con un Comité responsable de su desarrollo y cumplimiento. Los mecanismos más significativos, para garantizar dichas oportunidades entre hombre y mujeres, son:

- Sistema retributivo, que se fija en función del nivel de conocimiento, experiencia y competencias requeridas para el desempeño de las funciones.
- Medidas de flexibilidad en relación con el tiempo y lugar de trabajo.
- Plan de riesgos laborales, elaborado desde la perspectiva de género, teniendo en cuenta de manera específica los riesgos relacionados con el embarazo.
- Equipamientos adecuados: el vestuario, el servicio y las herramientas de trabajo son ergonómicamente adecuadas.

Más allá de las medidas o aspectos positivos, los retos identificados en Fagor Automation en materia de igualdad, son los siguientes:

- Fomentar la reflexión y la concienciación en materia de igualdad en la organización.
- Mejorar el compromiso de la Cooperativa hacia la igualdad de género.
- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades, en el acceso, participación, promoción y desarrollo.
- Promover equipos de trabajo más equilibrados desde el punto de vista de la presencia de mujeres y hombres.
- Ayudar a conciliar la vida laboral y familiar.

En 2018 no se han tratado ningún conflicto de igualdad.



DERECHOS HUMANOS

La matriz del Grupo Fagor Automation, empresa cooperativa perteneciente al movimiento cooperativo de MONDRAGON, a través de sus Estatutos y Régimen Interno Cooperativo, recoge los Principios y Valores Cooperativos fundamentales como la democracia, igualdad, equidad y solidaridad. Valores y Principios que, en la medida de lo posible, intenta trasladar al resto de empresas del Grupo ubicadas en otros lugares del mundo y que no tienen una organización cooperativa.

Derivados de este compromiso, los riesgos relacionados con el cumplimiento de los mismos son: la vulneración del principio de igualdad de trato y/o discriminación en el trabajo, el acoso psicológico y la insuficiente integración de personas con discapacidad.

Los principios básicos de actuación se concretan en el artículo 95 del Reglamento Interno Cooperativo, donde se contempla como falta muy grave “los malos tratos de palabra u obra que lesionen la integridad moral o física, así como su dignidad o reputación, de las personas con las que el agresor tenga relaciones de tipo personal, laboral o social por razón de trabajo, independientemente de sus categorías profesionales” y “el abuso de autoridad por parte de directivos y mandos, considerándose como tal el que en su ejercicio cometan actos arbitrarios con infracción de precepto legal o norma vigente en la Cooperativa y perjuicio notorio para un socio, dependa o no de él”.

Los Estatutos Sociales y Reglamento Interno son entregados al socio en el momento que se adhiere a la Cooperativa.

Durante el ejercicio 2018 no han existido situaciones vinculadas con la vulneración de los derechos humanos ni denuncias por casos de vulneración de estos.

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

La gestión adecuada y transparente forma parte esencial de los principios y normas de comportamiento de Fagor Automation. Prueba de ello es la consideración de 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” incluido en el artículo 95 del Régimen Disciplinario Laboral del Reglamento Interno.

Todas las personas las cooperativa tienen a su disposición el Reglamento de régimen interno donde se explicitan y desarrollan entre otras las cuestiones arriba mencionadas.

Esta visión compartida y arraigada en la Cooperativa, no excluye el riesgo existente que puede poner en peligro su cumplimiento, sobre todo en operaciones internacionales. Por ello, estos valores y compromiso de lucha contra la corrupción y el soborno, son transmitidos a los responsables de las filiales del exterior de manera firme.

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

En 2018 no se han tratado ningún asunto vinculado con la corrupción, el soborno o el blanqueo de capitales.



SOCIEDAD

COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

Fagor Automation, como miembro del Grupo Fagor y la Corporación MONDRAGON, tiene un marcado compromiso de servicio a la Sociedad, cuya misión se centra en la creación de trabajado asociado y participativo de carácter cooperativo, como vía esencial para la creación de riqueza y bienestar.

Las Normas Congressuales, aprobadas en el Congreso Cooperativo de MONDRAGON, establecen las aportaciones económicas que las cooperativas deben realizar para la dotación de diferentes fondos, que posibiliten el desarrollo de nuevas actividades para la generación de empleo, la internacionalización, el reforzamiento de la situación económica de algunas cooperativas, o actuaciones de relieve en los ámbitos educativos y tecnológicos.

Por otro lado, la propia naturaleza jurídica y la ley de cooperativas 4/1993, obliga la dotación de fondos obligatorios para la Contribución Obligatoria para Educación y Promoción Cooperativa y otros fines de Interés Público (COFIP) en caso de excedentes positivos.

La dotación de este fondo está regulada a nivel del Grupo Fagor, en la "Norma 1/2018, sobre Criterios de aplicación de la Contribución para la Educación y la Promoción Cooperativa y Otros Fines de Interés Público" y establece que un 12% de los beneficios de las cooperativas del Grupo Fagor se destinen a apoyar el desarrollo de proyectos de ayuda comunitaria, en los ámbitos de Educación, Desarrollo social y Cooperativo, y Distribución Comunitaria.

La citada norma establece el reparto de los fondos del GRUPO FAGOR entre los siguientes capítulos:

Promoción educativa %25	Promoción social y cooperativa (%60-65)- %64				Distribución comunitaria (%10-15) %11	
Gizabidea (%25)	Plataforma de Innovación Social. %25	Normalización del euskera (%20-25) %20	MUNDUKIDE (%3-7) %7	Intercoop/ promoción cooperativa (%3-7) %7	Transformación social cooperativa (%2-7) (%3)	COOPERATIVA (%8)

El importe total y destino del COFIP del GRUPO FAGOR aplicado durante el 2018 ha sido el siguiente:

Promoción Educativa	25%	825.637 €
Promoción Social y Cooperativa	64%	2.059.763 €
Distribución Comunitaria	11%	47.607 €
Total	100%	2.933.007 €

SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

En Fagor Automation somos conscientes de que nuestra sostenibilidad como proyecto depende no sólo de nuestro propio desempeño, sino del desempeño de toda nuestra cadena de valor. Es por ello por lo que consideramos la relación con nuestros proveedores y colaboradores un pilar fundamental. Partiendo de esta base promovemos relaciones de larga duración con aquellos colaboradores que ofrezcan productos y servicios que nos ayuden a mejorar nuestra posición competitiva, de manera que podamos conseguir un desarrollo y crecimiento mutuos. Todo ello promoviendo relaciones de confianza y sustentables en el tiempo.

CONSUMIDORES

Nuestros productos no llegan al consumidor final, no obstante, la orientación al cliente es uno de los valores de Fagor Automation. El Sistema de Gestión de Fagor Automation tiene definido los procedimientos para tramitar y solucionar las posibles quejas de cliente. Entre los diferentes canales ofrecidos, los clientes cuentan con la posibilidad de enviar una consulta, sugerencia o queja mediante un formulario disponible en la siguiente página web: <https://www.fagorautomation.com/contacto/>

Fagor Automation se reúne periódicamente con los clientes (visitas, ferias, etc.) y también realiza encuestas de satisfacción de clientes como herramienta para medir la percepción de los clientes e identificar los aspectos que ayuden a mejorar la propuesta de valor.

INFORMACIÓN FISCAL

El Grupo Fagor Automation contribuye a las finanzas de los países donde opera pagando en plazo sus obligaciones fiscales, cumpliendo con sus obligaciones tributarias formales, incluyendo el facilitar en plazo a las autoridades competentes la información que sea relevante o requerida por las leyes o para la correcta determinación de las obligaciones tributarias en relación con sus actividades empresariales.

En el siguiente cuadro se detallan el resultado antes de impuestos, del ejercicio 2018, desglosado por países y el impuesto de sociedades pagado en cada uno de ellos.

País	Resultado antes de impuestos	Imp de Sdades. pagado
España	991.333 €	87.288 €
Alemania	- 415.417 €	- €
Italia	173.774 €	- €
Inglaterra	- 1.303 €	- €
Francia	3.533 €	2.685 €
Estados Unidos	- 840.119 €	- €
Brasil	- 460.327 €	- €
China	- 483.504 €	- €
Taiwan	209.942 €	7.303 €
Singapore	- 159.131 €	- €
Korea	- 170.442 €	- €
India	- 335.422 €	- €
Hong Kong	- 31.442 €	- €
Rusia	- 61.945 €	- €

En lo referente a las subvenciones públicas recibidas, es destacable el apoyo de las administraciones públicas a la actividad del Grupo, especialmente en el desarrollo de la actividad de investigación y desarrollo e innovación. El importe de las subvenciones de explotación registradas en la cuenta de pérdidas y ganancias consolidada adjunta durante el ejercicio 2018 asciende a 1.199.917 euros, todas ellas en España.

Los miembros del Consejo Rector de FAGOR AUTOMATION, S.COOP. formulan con fecha 13 de marzo de 2019, el "Estado de Información no financiera del ejercicio 2018 preparado para las empresas del GRUPO FAGOR AUTOMATION", firmando todos ellos en la presente hoja, en señal de conformidad de dicho documento que contiene 18 páginas y 3 Anexos. Así mismo, el Presidente y Secretario del Consejo Rector, firman en cada una de las hojas del documento mencionado a efectos de identificación.

Firma: 	Firma: 
D / D.: Aitor Irure Espín (Cargo) Presidente	D / D.: Itoitz Errasti Salaberri (Cargo) Secretario
Firma: 	Firma: 
D / D.: Ion Zeziaga Okina (Cargo) Vocal	D / Dña.: Mª Carmen Guerra (Cargo) Vocal
Firma: 	Firma: 
D / D.: Juan Manuel Galilea de Miguel (Cargo) Vocal	D / D.: Felipe Uranga Fraiz (Cargo) Vocal
Firma: 	Firma: 
D / D.: Iker Uriarte Muñoz (Cargo) Vocal	D / D.: Andoni Larrañaga Oroz (Cargo) Vocal
Firma: 	Firma: 
D / D.: Jose Luis de la Peña Azarola (Cargo) Vocal	D / Dña.: Lorena Martínez Jiménez (Cargo) Vocal
Firma: 	
D / Dña.: Enea Elorza Mondragón (Cargo) Vocal	

ANEXOS

ANEXO I – DATOS DE CONTACTO

Fagor Automation, S.Coop es la cooperativa matriz del Grupo Fagor Automation.

Denominación	Grupo Fagor Automation
Dirección	Barrio San Andres 19, ES20500 Arrasate-Mondragon
Teléfono	(+34) 943 71 92 00
Página web	https://www.fagorautomation.com/

ANEXO II – SOCIEDADES DEL GRUPO

Se incluyen las sociedades que conforman el Grupo Fagor Automation.

EMPRESA	Domicilio	Actividad	% de participación directa
Fagor Automation Corp.	EE.UU. (Chicago, IL)	iii	100 %
Fagor Italia, S.R.L.	Italia (Milán)	iii	100 %
Fagor Automation Asia, Ltd.	China (Hong Kong)	iii	100 %
Fagor Automation Singapur Ltd. (*)	Singapur (Singapur)	iii	100 %
Fagor Automation France, S.R.L.	Francia (Clermont Ferrand)	iii	100 %
Fagor Automation Brasil, Ltd.	Brasil (Sao Paulo)	iii	100 %
Beijing Fagor Automation Eq. Ltd.	China (Pekín)	i	100 %
Fagor Automation Korea, Ltd.	Corea (Seul)	iii	100 %
Fagor Automation U.K. Ltd.	Reino Unido (Milton Keynes)	iii	100%
Fagor AOTEK S.Coop.	Gipuzkoa (Arrasate-Mondragón)	ii	69,40%
Fagor Automation, GmbH.	Alemania (Göppingen)	iii	100%
Fagor Automation Taiwan. Co. LTD.	Taiwan (Taichung)	iii	100%
Fagor Automation Russia, LTD.	Rusia (Moscú)	iii	100%
Fagor Control Systems PVT.LTD (India)	India (Bangalore)	iii	100%
Fagor Beijing Number Control System	China (Pekín)	iv	100%

(*) Esta sociedad participa a su vez, al 100% en Fagor Automation (M) Sdn. Bhd., con domicilio social en Malasia (liquidada en 2018), su objeto social era la comercialización de productos industriales de la matriz. Las cuentas anuales de Fagor Automation Singapur, Ltd. incluyen los datos agregados de ambas sociedades.

- i. Prestación de servicios y la comercialización de productos industriales de la matriz y de la filial Fagor Beijing Number Control System.
- ii. Investigación y el desarrollo de producto (Centro Tecnológico de Automatización y Óptica)
- iii. Prestación de servicios y la comercialización de productos industriales de la matriz.
- iv. Fabricación de productos industriales y su comercialización.




ANEXO III – TABLA DE REFERENCIA DE CONTENIDOS DE ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

El Grupo Fagor Automation, 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, relativa al personal, respeto de los derechos humanos, la lucha contra la corrupción y su compromiso con la sociedad, en cumplimiento de la información requerida por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre.

En la siguiente tabla se resumen los principales estándares de referencia seleccionados para la redacción del presente documento.

Contenido	Estándares de referencia	Pág.
Modelo de Negocio del Grupo	GRI 102-2; GRI 102-3; GRI 102-4; GRI 102-5; GRI 102-6	3
Descripción de las Políticas	No existen políticas formalizadas para todas las cuestiones, pero en cada caso se indica el marco de actuación	6; 9; 16; 17
Evaluación de riesgos no financieros	En los diferentes apartados.	6; 9; 16; 17
Cuestiones Medioambientales		6
Gestión ambiental	1	6
Contaminación y cambio climático	1	6
Economía circular y gestión de residuos	1	7
Uso sostenible de los recursos	1	7
Protección de la biodiversidad	2	8
Cuestiones Sociales y relativas al Personal		9
Empleo - Remuneración	1; GRI 102-8; 103-2 EG del GRI 405	9
Organización del Trabajo	1; GRI 103-2	12
Salud y seguridad	1; GRI 103-2 EG del GRI 403	12
Relaciones sociales	1	13
Formación	1	14
Accesibilidad	1	15
Igualdad	1: 103-2 EG del GRI 406	15
Respeto de los Derechos Humanos	1	16
Lucha contra la corrupción y el soborno	1	16
Sociedad		17
Desarrollo sostenible	1	17
Subcontratación y proveedores	1	18
Consumidores	2	18
Información fiscal	1	18

¹ Este contenido se reporta con base en 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; sin hacer referencia a los Estándares GRI.

² Este contenido no es material para la actividad del Grupo Fagor Automation