

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

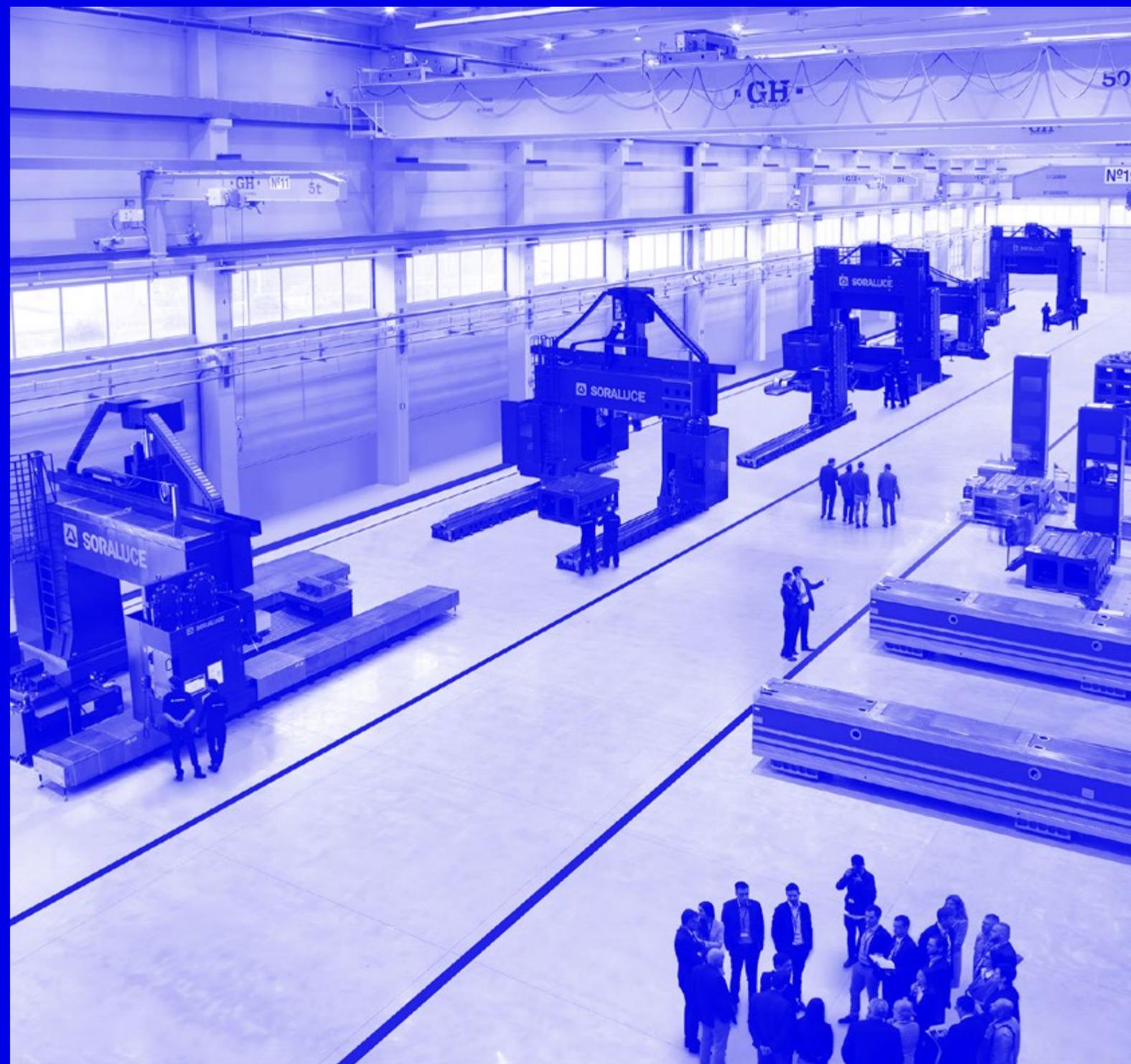
2022

LEY 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad.



ÍNDICE

1. SORALUCE	
1.1. Identidad: visión, misión y valores	6
1.2. Modelo de negocio	13
1.3. Visión del entorno	20
1.4. Objetivos y estrategias	22
1.5. Políticas y modelo de gestión	30
2. COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE	
2.1. Sistema de gestión medioambiental y certificación en ecodiseño	35
2.2. Uso sostenible de los recursos	38
2.3. Gestión de residuos y economía circular	40
2.4. Cambio climático y medidas para prevenir y reducir la contaminación	41
2.5. Protección de la biodiversidad	42
3. COMPROMISO CON LAS PERSONAS	
3.1. Empleo	46
3.2. Organización del trabajo. Medidas de conciliación	52
3.3. Salud y seguridad laboral	56
3.4. Relaciones sociales	62
3.5. Talento y Formación	63
3.6. Igualdad y no discriminación	65
4. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	
4.1. Programa de Cumplimiento	69
4.2. Respeto de los derechos humanos en la cadena de suministro	70
4.3. Otros elementos y normas a tener en cuenta en este ámbito	71
5. COMPROMISO CON LA SOCIEDAD Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE	
5.1. Contribución para la Educación y la Promoción Cooperativa y Otros Fines de Interés Público – COFIP	73
5.2. Sostenibilidad de la cadena de suministro	76
5.3. Salud y seguridad de las personas usuarias del producto	77
5.4. Información fiscal	80
ANEXO 1 – DATOS DE CONTACTO	
ANEXO 2 – TABLA DE TRAZABILIDAD DE CUMPLIMIENTO DE LA LEY 11/2018	
ANEXO 3 – ANÁLISIS DE MATERIALIDAD	



Soraluce

[2-1] [2-6] [2-1]

SORALUCE es un grupo cooperativo que forma parte de DANOBATGROUP y MONDRAGON Corporación, con sede en Bergara (Gipuzkoa), que diseña, fabrica y comercializa una amplia gama de fresadoras, mandrinadoras y tornos verticales, soluciones multifunción y sistemas y líneas automatizadas con asesoramiento profesional en ingeniería de mecanizado para los sectores Ferrocarril, Energía, Bienes de equipo, Maquinaria construcción, Aeronáutica, Moldes y troqueles, Gas y petróleo y Mecánica general.

Desde la constitución de SORALUCE S. COOP en 1962 por 52 socios fundadores bajo la denominación

inicial de Talleres SORALUCE S.C.I., SORALUCE se ha consolidado como líder mundial en el subsector de fresado de máquina herramienta. El éxito de SORALUCE se basa en una calidad excelente, un servicio estrella, tecnología punta propia y diferenciada y un marcado carácter internacional. Como marca caracterizada por su gran fiabilidad y alto rendimiento, SORALUCE desarrolla soluciones innovadoras comprometidas con el progreso tecnológico de sus clientes, respondiendo a los retos de mecanizado más exigentes con eficiencia y altos niveles de productividad, estableciendo nuevos estándares en fresado, mandrinado y torneado.



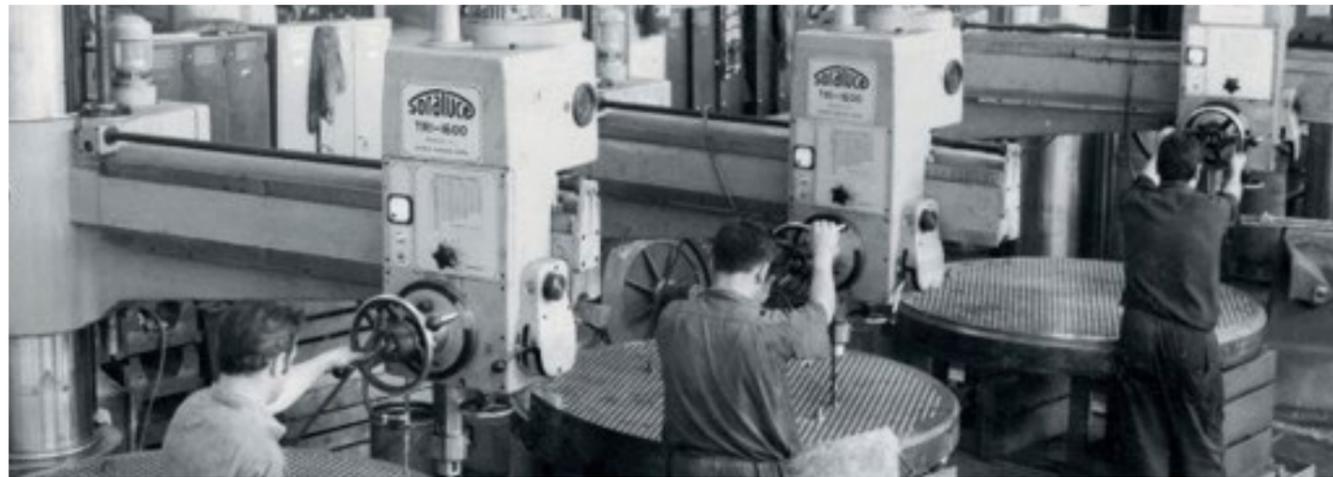
Identidad: visión, misión y valores

[2-23]

Desde su fundación hace ya 60 años, SORALUCE ha vivido tres ciclos de transformación; ciclos que definen la visión a la que se dirige y el futuro que pretende construir, bajo una premisa clara de compromiso personal y colectivo de hacer las cosas mejor y diferente.

Es al inicio del 3er ciclo de transformación, que abarca la década 2011-2020, cuando se da el salto de un modelo de negocio más tradicional y transaccional

a un modelo de negocio relacional sobre la base de una amplia oferta de producto base, una innovación tecnológica diferenciada, el desarrollo de unos servicios y soluciones avanzadas y un modelo de relación más integral con sus partners comerciales. Es entonces también cuando se establece la visión que ha estado vigente durante estos últimos 10 años y que define el ADN del Grupo.



Esta visión ha venido además acompañada desde 2012 por unas aspiraciones básicas que guían a SORALUCE en su misión de contribuir a satisfacer las necesidades de sus clientes, colaborando con ellos en el desarrollo de su competitividad implicando a sus personas en los procesos de mejora continua

facilitando así a su desarrollo profesional y humano, integrando a su vez en el desarrollo de su estrategia a proveedores y aliados, contribuyendo con todo ello a la generación de riqueza y empleo desde una actitud de respeto permanente hacia su entorno y el medio ambiente:



Competir a escala global y ser referente mundial de fresado.



Desarrollar, fabricar y comercializar un producto premium basado en una tecnología, calidad, fiabilidad y servicio first-class.



Diversificación: mercados geográficos y sectores cliente diversos.



Crecimiento cualitativo con proyectos singulares de alto nivel tecnológico.



Desarrollo de DANOBTGROUP, MONDRAGON y sus empresas participadas a través de una visión global, multicultural y multilocalizada.



Entornos de trabajo abiertos, exigentes, cambiantes, colaborativos, autogestionados e internacionales.



Compromiso con el entorno más cercano a través del incremento del empleo cooperativo y exponente y embajador internacional de las capacidades técnicas, educativas y culturales del País Vasco, como medio de impulsar su economía y su industria en un contexto competitivo internacional.



There is only one first

Estas Aspiraciones Básicas han sido reformuladas en el año 2022 como marco de actuación para la séptima década de historia de la empresa en paralelo con el inicio de su 4º ciclo de transformación y el lanzamiento de su nuevo claim: "There is only one first". El lanzamiento de las nuevas Aspiraciones Básicas y del nuevo claim de la empresa está previsto realizarse y comunicarse a lo largo del primer cuatrimestre del año 2023.

Setting new standards

"Compromiso personal y colectivo de intentar hacer mejor y diferente todo lo que habitualmente hacemos: desde el lanzamiento de un nuevo producto al servicio a nuestros clientes, desde el desarrollo de nuevas redes comerciales a la gestión de proveedores, desde el desarrollo profesional de nuestras personas al compromiso con el medio ambiente y el entorno más cercano. En definitiva, la forma en la que aprendemos, cooperamos y competimos."



Valores corporativos

Son 4 los valores corporativos impregnados en la identidad y en la cultura organizativa de SORALUCE, que se resumen a continuación:

01 Cooperación “Propietarios y protagonistas”

Ser propietarios y protagonistas supone que trabajamos en “algo propio” y consideramos la empresa como nuestra, vivimos sus avatares, sus problemas, y sus triunfos como algo que depende

de nosotros y nos afecta directa y personalmente. Vertebración de un propósito compartido de ideas, objetivos, medios e intereses, que conforman nuestro “Proyecto Común”.

02 Participación “Compromiso en la gestión”

Las personas son la única garantía del éxito de nuestro proyecto cooperativo, por lo que nos basamos en su compromiso de participación e integración. Lo esencial de nuestro modelo socio-empresarial es la participación de sus miembros en tres ámbitos:

en el capital, en los resultados y en la gestión. La participación en nuestro desarrollo empresarial no sólo es un derecho sino una obligación y exigencia de compromiso mutuo.

03 Responsabilidad Social “Distribución solidaria de la riqueza”

El trabajo no sólo es un medio de obtener rentas, sino que constituye una fuente de satisfacción de las necesidades de desarrollo personal y colectivo, por lo que los fines personales son compatibles con los de la empresa, y los de ésta con su compromiso social. La distribución interna de la riqueza creada, primando los intereses colectivos, es, además de una garantía

de pervivencia de las empresas, una expresión de solidaridad.

Transmitir el saber hacer y los conocimientos acumulados, dentro y fuera del Grupo, es una manera de distribución solidaria de riqueza.

04 Innovación “Renovación permanente”

Una actitud permanente de búsqueda de nuevas opciones en todos los ámbitos de nuestra actuación es condición necesaria para el progreso empresarial, así como para responder más adecuadamente a las expectativas que generamos en la sociedad. Lo más específico de las personas es su capacidad de coordinar, integrar, juzgar, decidir, imaginar y crear.

Debemos aceptar el cambio como algo necesario e imprescindible de la vida empresarial y, en consecuencia, empujar a nuestras organizaciones en la búsqueda y experimentación de nuevas soluciones.

“Aprender a aprender” constituye un buen principio de adaptación y renovación permanente.

Parte de DANOBATGROUP

SORALUCE forma parte de DANOBATGROUP, la división de máquina herramienta de la Corporación MONDRAGON, uno de los grupos empresariales

más importantes de Europa. Así, su cultura organizativa se alinea a los valores promulgados por DANOBATGROUP.

— Orientación al cliente

— Personas en el centro

— Innovación global

— Trabajo en equipo / Cooperación

— Autoexigencia / Autoliderazgo

— Transformador de la sociedad



Parte de MONDRAGON Corporación

SORALUCE forma parte de MONDRAGON Corporación, organización que integra más de 264 entidades y más de 82.000 personas que trabajan en cooperación. Un proyecto socio-empresarial que persigue la generación de riqueza para la sociedad a través de la creación de empleo. Se construye desde

- La creación de riqueza, el desarrollo económico y las bases materiales del bienestar de la sociedad.
- El reto cooperativo: la viabilidad de un modelo de empresa participativa con pleno protagonismo del factor humano.

SORALUCE comparte y hace suyos los Principios Básicos de la Experiencia Cooperativa de MONDRAGON, aprobados en el primer Congreso Cooperativo celebrado en octubre de 1987. Estos principios dan muestra del carácter y de la responsabilidad con la que se compromete SORALUCE:

la asociación de cooperativas autónomas y soberanas, en una envolvente de solidaridad institucional, que se dota de mecanismos de intercooperación compartidos, y que cede de forma libre y voluntaria facultades a instancias corporativas. Tiene como objetivo cooperativo las siguientes aspiraciones:

- Una sociedad justa y equitativa.
- El ideal de una sociedad más solidaria, libre, autogestionada y cooperadora.
- Libre adhesión
- Organización democrática
- Soberanía del trabajo
- Carácter instrumental y subordinado del capital
- Participación en la gestión
- Solidaridad retributiva
- Intercooperación
- Transformación social
- Carácter universal
- Educación



Modelo de negocio

[2-1] [2-6] [2-9] [2-26]

Productos

La oferta actual de SORALUCE es una de las más completas y diferenciadas tecnológicamente de entre todo el grupo de competidores de fresado. La razón de ello es que la empresa decidió en plena crisis económica mundial del año 2010 apostar por el crecimiento orgánico a través de la integración horizontal (ampliación de gama de producto) y la integración vertical aguas arriba (internalización de mesas giratorias de fresar y torneear) y aguas abajo (desarrollo interno de conocimientos y capacidades para convertirse en main contractor en proyectos de automatización). Esa estrategia anticíclica es además, acompañada por un elevado y continuo gasto en I+D que ha permitido posicionar a la marca SORALUCE como un referente tecnológico, no solo en

el subsector de fresado, sino en el conjunto del sector de máquina herramienta a nivel mundial.

SORALUCE ofrece en la actualidad al mercado una amplia gama de fresadoras, mandrinadoras y tornos verticales, soluciones multifunción y sistemas y líneas automatizadas con asesoramiento profesional en ingeniería de mecanizado. Toda esta oferta se ve ampliada además por diversas opciones y/o productos tecnológicos como por ejemplo el sistema DAS® (Dynamics Active Stabilizer), Modular Quill (sistema de caña modular), Ram Balance (sistema de compensación de caída de carnero), VSET (vision-based set-up system) o DWS (Dynamic Workpiece Stabilizer), todos ellos con sendas patentes internacionales.





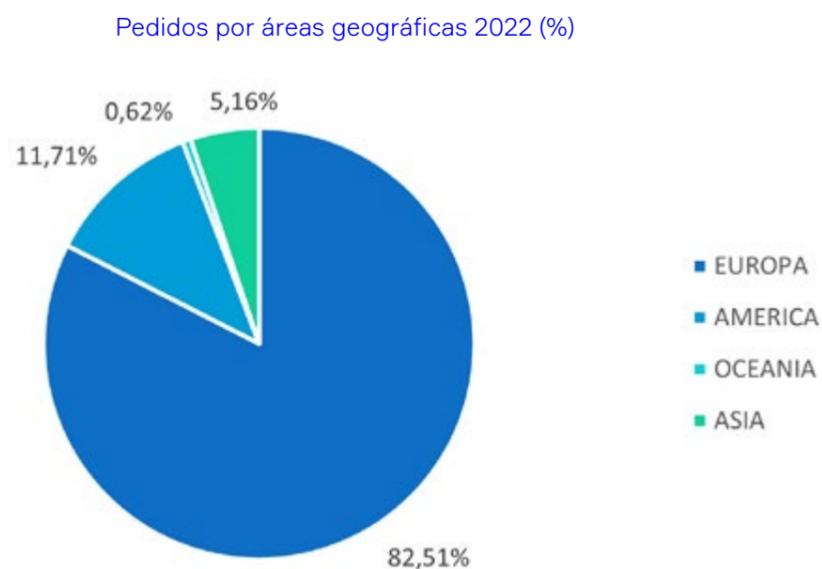
Con el fin de garantizar que los productos/tecnologías vendidas por SORALUCE cumplen con el Reglamento de la UE por el que se establece un régimen de la Unión de control de las exportaciones, el corretaje, la asistencia técnica, el tránsito y la transferencia de productos de Doble Uso, contamos en nuestro Sistema de Calidad con el documento "Gestión de productos en materia de doble uso", que establece el procedimiento de análisis y actuación su caso.



Mercados

Los productos de SORALUCE se distribuyen a mercados de todo el mundo, refiriéndose más del 80%

a Europa. El siguiente gráfico muestra la distribución de los pedidos por continente.



Por sectores, predomina en primer lugar el sector de bienes de equipo, seguido del sector de

subcontratación y el de energía.



Empresas participadas

Se presentan a continuación las empresas participadas que forman parte de SORALUCE:

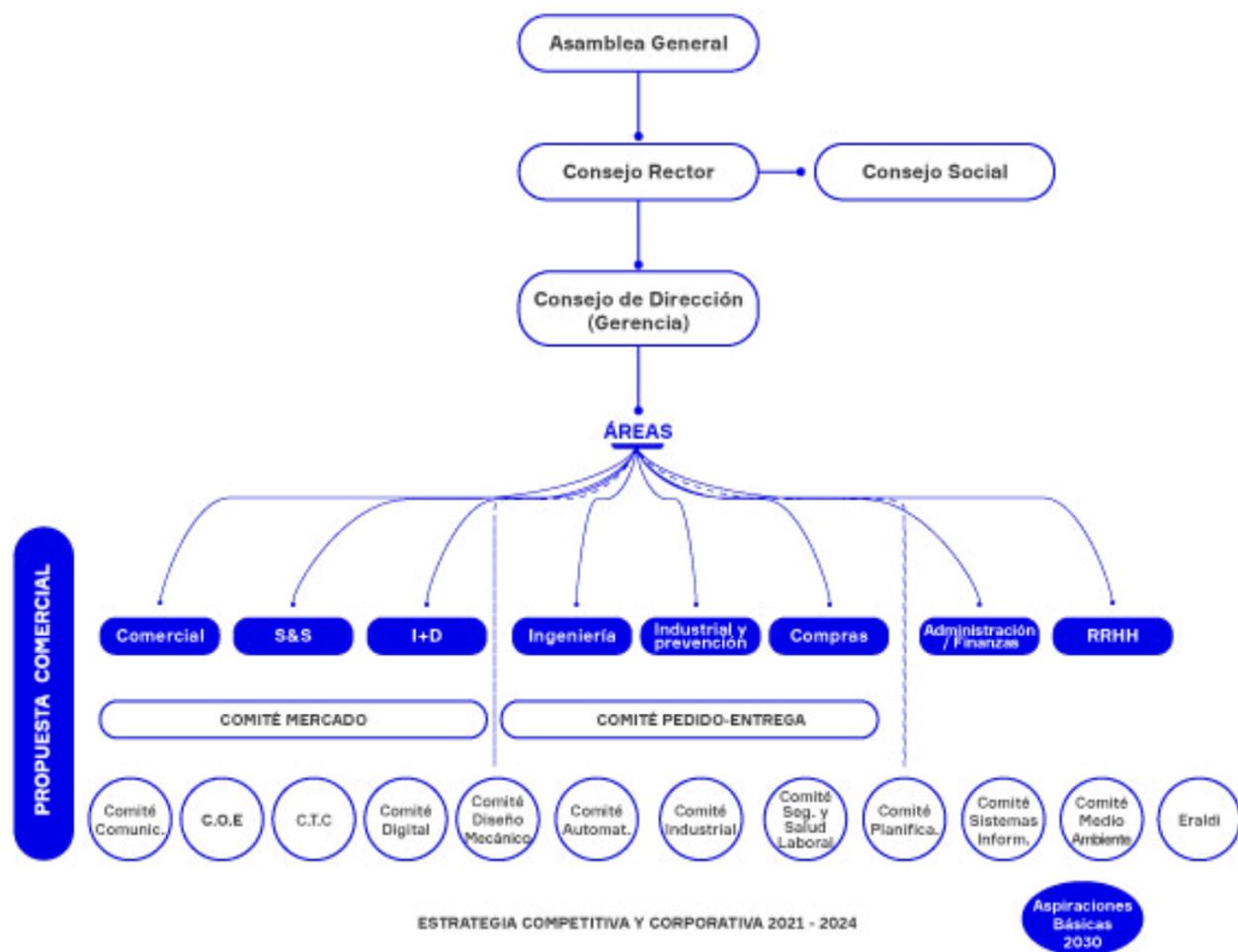
Sociedad	% de participación	Actividad	Personas empleadas	País
BIMATEC SORALUCE GmbH	63%	Comercial y post-venta	80	Alemania
SORALUCE ITALIA SRL	65%	Comercial y post-venta	12	Italia
IDEKO	7,5%	Centro tecnológico	118	España
GOIMEK	17%	Mecanizado de piezas	86	España
DANOMAR	40,3%	Montaje de máquinas	28	Rumanía
NOVAK	15%	Mecanizado de piezas	29	España



Estructura organizativa

La arquitectura organizativa definida por SORALUCE se adapta y da respuesta a la planificación estratégica y las aspiraciones básicas del Grupo. Bajo la dirección del Consejo de Dirección, elegido por el Consejo Rector, son 12 los Comités constituidos para el

desarrollo, gestión y seguimiento de la estrategia definida. Estos Comités funcionan como nodos de coordinación y decisión para la puesta en marcha de la Estrategia Competitiva y Corporativa 2021-2024 que se presenta en subapartados posteriores.



Asamblea General

El órgano social constituido por las personas socias para deliberar y tomar acuerdos en las materias propias de su competencia, tales como; examinar y censurar la gestión social, aprobar las cuentas y balance, acordar la distribución de los

excedentes y establecer los criterios de aplicación de la Contribución para Educación y Promoción Cooperativa y otros fines de interés público, entre otras.

Consejo Rector

El órgano de representación, gobierno y gestión de la Cooperativa, ejerciendo todas las facultades al respecto, salvo aquéllas que estuvieran expresamente reservadas por la Ley o estos Estatutos a otros

órganos sociales. En todo caso tiene competencia para establecer las directrices generales de actuación de la Cooperativa y para realizar los demás actos que le atribuyan la legislación vigente y los Estatutos.

Consejo Social

Órgano representativo de las personas socias cooperativistas con funciones básicas de información,

asesoramiento y consulta del Consejo Rector en todos aquellos aspectos que afectan a la relación de trabajo.

Gerencia y Consejo de Dirección

La Gerencia está asistida y asesorada por un Consejo de Dirección, constituido por altos directivos de la Cooperativa, bajo la presidencia del Gerente. El Consejo de Dirección se define como órgano de coordinación de las funciones del equipo directivo y

de asesoramiento del Consejo Rector, y tiene como principal función la de prever, planificar y promover el desarrollo empresarial de la Cooperativa, así como el perfeccionamiento de su gestión empresarial.

Comité de Vigilancia

1.3. Visión del entorno

[2-12] [2-25]

El sector de máquina herramienta es el bien de equipo por excelencia, el origen de la industria moderna tal y como la conocemos y el sustrato de cualquier economía avanzada e industrial.

Quizás en mayor medida que otros sectores industriales, tiene un fuerte carácter cíclico, con un pequeño decalaje temporal respecto al ciclo económico y con caídas en la producción de hasta un 30% en los períodos valle. Es también un sector, en el que al igual que en otros tantos Asia ha adquirido un protagonismo cada vez mayor tanto en términos de consumo como de producción.

El sector está transformándose estos últimos años como nunca antes debido a los cambios tecnológicos

asociados a la robótica, los gemelos digitales, a la fabricación aditiva, la sensórica, la digitalización, la automatización, la multifunción y/o la inteligencia artificial, cambios para los que la mayor parte de fabricantes de máquina herramienta no tienen dimensión suficiente para poder asimilar, desarrollar e integrar en su oferta de productos y servicios.

Este hecho está propiciando una reconfiguración del mapa de fabricantes de máquina herramienta en la que empresas occidentales tradicionales pequeñas y medianas están siendo absorbidas por conglomerados internacionales que operan en el propio sector o incluso fuera del mismo.



Inteligencia competitiva

En este contexto, en 2021 SORALUCE llevó a cabo un proyecto de mejora por el que se definieron los objetivos, roles y responsabilidades para mejorar la inteligencia de mercado y la vigilancia competitiva. Como resultado del mismo la empresa ha establecido una referencia que permite enmarcar la diversa

tipología de información y el conocimiento adquirido, también se han identificado las diversas fuentes (inputs) e informes (outputs), se ha definido un sistema de ubicación y acceso a la información sencillo y eficaz y se ha definido un calendario anual y unos responsables para la elaboración de esta información.



Principales tendencias y oportunidades

Históricamente la buena relación calidad precio ha sido una de las ventajas competitivas de los fabricantes nacionales. En la actualidad podemos decir que es necesaria pero no suficiente. La capacitación de las empresas en múltiples tecnologías y su capacidad de convertir esas capacidades en una oferta diferenciada de productos y servicios será lo que permita a las empresas del sector sobrevivir o no a esta década. Empresas que no deben ni pueden quedarse ajenas a la revolución digital, en la que los clientes son conocedores de las nuevas tecnologías y están conectados con más información sobre los productos y servicios a su disposición que nunca antes, en la que las empresas desarrollarán y ofertarán nuevos productos y servicios relacionados que serán

habilitados por la digitalización y en la que el valor de la marca y de las personas que la avalan será más importante que nunca.

Y de entre todas estas tendencias surgen en la actualidad para SORALUCE dos grandes oportunidades: el ámbito de las máquinas multifunción (integración de las tecnologías de fresado, torneado y rectificación en una misma máquina) y el ámbito de las soluciones de automatización (en las que una o varias máquinas forman una célula de trabajo que pretende ser lo más desatendida posible a través de sistemas de paletización, almacenes de herramientas robotizados y sistemas de medición in-process).

1.4. Objetivos y estrategias

[2-22] [2-28] [2-23] [2-24] [3-3]

SORALUCE define sus líneas prioritarias de actuación para el horizonte 2021-2024 en la Estrategia Competitiva 2021-2024 de SORALUCE, en línea con la Estrategia Corporativa 2021-2024 dentro de DANOBTGROUP.

Esta planificación identifica 30 prioridades estratégicas agrupadas en 4 principales ámbitos:

01

Salud Organizativa

02

Activación de Ventas

03

Competitividad Industrial

04

Innovación Tecnológicas

Las 30 prioridades estratégicas se traducen a su vez anualmente en proyectos prioritarios de los Planes de

- Planes país
- Roadmap tecnológico
- Desarrollo de Producto
- Service
- Dimensionamiento y Arquitectura Organizativa

Gestión anuales, de acuerdo con 9 ámbitos prioritarios de actuación en el horizonte 2021-2024.

- Infraestructura Física
- Cultura e Identidad de Marca
- Arquitectura Digital
- Cadena de Suministro

Esta planificación estratégica pretende alcanzar unos objetivos estratégicos, partiendo de unas

- Seguir creando empleo cooperativo en el período 2021-2024.
- Abordar como mercados estratégicos prioritarios Alemania, Italia, USA, China, España y Francia.
- Abordar el relevo generacional de la estructura organizativa interna.

En este marco estratégico, SORALUCE realiza una clara apuesta por la innovación tecnológica y el establecimiento de alianzas estratégicas, en busca de

premisas básicas de partida, tal y como se resumen a continuación:

- Revisar y mejorar el modelo de gestión.
- Seguir invirtiendo en el desarrollo de gama de producto, tecnología y nuevas infraestructuras.
- Seguir manteniendo una cultura abierta y colaborativa dentro y fuera de la cooperativa y seguir siendo parte activa de DANOBTGROUP.

la satisfacción del cliente, en un entorno de continua intercooperación.



Apuesta por la sostenibilidad y los Objetivos de Desarrollo Sostenible

SORALUCE apuesta firmemente por la sostenibilidad a lo largo de toda la cadena de valor para la puesta en marcha de las actividades que posibilitan el desarrollo de su proyecto socio empresarial. Esta apuesta se materializa a través de la Estrategia de Sostenibilidad que se empezó a elaborar en 2021 en el marco de DANOBATGROUP, sobre la base de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

En este marco estratégico, y a través de la realización de una matriz de materialidad para la priorización de asuntos más relevantes, se definen estrategias y líneas de trabajo específicas que buscan contribuir de forma directa a dichos Objetivos de Desarrollo Sostenible. Para la elaboración de esta matriz de materialidad se ha contado con la participación de diversos agentes de interés. Anexo 3.

Asimismo, en 2021 SORALUCE obtuvo la certificación Ecovadis de Plata, lo que certifica la apuesta del Grupo por la sostenibilidad. Esta certificación evalúa la calidad del sistema de gestión de la sostenibilidad de las empresas a través del análisis de sus políticas, acciones y resultados concretos, calificando la empresa de acuerdo con criterios de desempeño en el campo de la sostenibilidad ambiental, la normativa ética, el respeto a los derechos humanos y el cumplimiento de las normas laborales.

De acuerdo con dicha evaluación, SORALUCE obtuvo una puntuación global de 62 puntos sobre 100, situándose en el top 5% de empresas evaluadas en el caso de la industria de fabricantes de maquinaria especial ("manufacture of special-purpose machinery").



Innovación tecnológica

La innovación tecnológica es una de las principales señas de identidad de SORALUCE, siendo pionera en muchas de las tecnologías que impulsan el sector de la máquina herramienta, como por ejemplo el sistema DAS (Dynamics Active Stabilizer), el sistema de caña modular y el sistema de compensación de caída de carnero, todos ellos patentados.

- Alinear el desarrollo e innovación de productos con las estrategias empresariales, focalizando los esfuerzos de desarrollo en los segmentos de mercado prioritarios.
- Actuar de manera proactiva en el desarrollo e innovación de producto y en la captación de tecnologías con una visión a medio-largo plazo.

En 2021 se definió el Plan de Investigación 2021-2024 (1er nivel) donde se han establecido las temáticas sobre las que IDEKO va a investigar durante ese periodo de 4 años. Para materializar este enfoque y las prioridades establecidas en el Plan de Investigación,

01

Road Map Tecnológico 2021-2024

Planificación estratégica cuatrienal con actualización anual en 3 ámbitos:

Producto + Tecnología + Aplicación

El procedimiento "Desarrollo e innovación de producto" que aplica SORALUCE es uno de los procesos clave a la hora de materializar el Plan de

El modelo de innovación de SORALUCE, que se desarrolla en colaboración con IDEKO, el centro tecnológico del Basque Research Technology Alliance especializado en tecnologías de fabricación y producción industrial, define las siguientes políticas que guían el desarrollo de producto y tecnología de SORALUCE:

- Disponer de información actualizada de las demandas de los principales clientes, de la posición competitiva de los productos, de los movimientos de los competidores y de la evolución de las tecnologías.
- Aprovechar al máximo las posibilidades de colaboración y las sinergias existentes con IDEKO, con clientes y proveedores y con el resto de negocios de DANOBATGROUP, BRTA (Basque Research and Technology Alliance) y MONDRAGON.

SORALUCE contempla dentro de sus actividades la elaboración y gestión del Roadmap Tecnológico 2021-2024 (2º nivel), elaborado en 2021, y del Plan de Mercado y Producto (PPM) (3er nivel).

02

Plan de Mercado Producto (PMP)

Planificación anual. Seguimiento mensual en el Consejo de Dirección y el Consejo Rector, tanto de SORALUCE GROUP como DANOBATGROUP

Estas actividades se desarrollan internamente en SORALUCE GROUP o a través del Plan de Colaboración Anual con IDEKO.

Mercado Producto, a través del lanzamiento de nuevos productos.



El Plan de Investigación en cifras

El plan de colaboración firmado con Ideko para el 2022 y 2021 ha contado con un presupuesto de 860.570€ y 890.137€ respectivamente.

En lo que a la gama de producto se refiere, el desarrollo se ha centrado en el proyecto de extensión de gama alrededor del módulo 1, cuyo resultado constituye la nueva familia de productos Performance Line. Las fases de diseño, prototipado y definición del modelo industrial han sido completadas durante el 2022, siendo el 2023 el año del lanzamiento comercial.

Por otro lado, dentro de la estrategia de desarrollo de soluciones automatizadas, SORALUCE ha captado varios proyectos singulares que han acelerado el diseño de distintos sistemas de paletización. El desarrollo ha sido realizado de forma interna, lo cual ha permitido seguir extendiendo la gama de producto y opciones alrededor de la gama de mesas roto-traslantes. Destacan los proyectos correspondientes a un pedido de nueve máquinas FP multitask paletizadas, para el sector aeroespacial de EEUU, así

como el correspondiente a una línea de 3 máquinas PM multitask, destinada a un fabricante de bienes de equipo de Alemania. Además del ámbito mecánico del producto, varios de los proyectos captados han requerido el desarrollo de la aplicación Job Manager, software de control dirigido a la gestión automática de las colas de trabajo a ejecutar en las células paletizadas. Esta aplicación ha sido desarrollada internamente e integrada en la plataforma IoT estándar de las máquinas SORALUCE, basada en el hardware de Savvy Data Systems, lo cual permitirá incorporar más valor y conseguir un mayor grado de internalización en este tipo de proyectos.

Para terminar con este apartado, y asociado a los objetivos de desarrollo sostenible, SORALUCE sigue trabajando en la aplicación de criterios de Ecodiseño en todos sus modelos de máquina. Durante el 2022 se han certificado los modelos FS y PR según la norma ISO 14006.

Alianzas estratégicas e intercooperación

La cooperación es uno de los valores corporativos de SORALUCE, y como tal, es indispensable buscar constantes sinergias tanto en el seno de MONDRAGON CORPORACIÓN como a través de colaboraciones y alianzas estratégicas con clientes, proveedores, otros fabricantes e instituciones sociales. Así, además de las alianzas naturales con MONDRAGON CORPORACIÓN, DANOBATGROUP e IDEKO, el Grupo mantiene acuerdos a largo plazo

con centros educativos y con determinados clientes estratégicos, contribuyendo de forma directa al proyecto socio empresarial del Grupo.

Destacar, como ya se ha mencionado en el subapartado de "Innovación tecnológica", el Plan Anual de Colaboración con IDEKO como parte del Plan Integral de Colaboración SORALUCE-IDEKO.



Alianzas con centros educativos:

La alianza con los centros educativos tiene una especial relevancia; por una parte, está íntimamente ligada con el Principio Básico Cooperativo de la Educación y, por otra, son aliados fundamentales a la hora de llevar a cabo labores de captación de talento.

- Incorporación constante de estudiantes en prácticas, formato dual y proyectos fin de Grado y Máster. Terminábamos el año 2022 con un total de 18 personas que de alguna manera compaginaban sus estudios con estancias en SORALUCE (prácticas, becas, modalidades duales...), frente a 32 personas en el 2021.
- Organización de visitas para enseñar las instalaciones y dar a conocer la actividad del Grupo.

En relación con la intercooperación, SORALUCE participó en 2021 y 2022 en el desarrollo de sinergias en el Proyecto Tractor de Bienes de Equipo de MONDRAGON Corporación, proyecto conformado las cooperativas de DANOBATGROUP y las cooperativas de la División de Automatización de MONDRAGON (FAGOR ARRASATE, FAGOR AUTOMATION y MONDRAGON ASSEMBLY).

SORALUCE colabora con las escuelas de Formación Profesional del entorno (Miguel Altuna, IMH, MU y Armeria Eskola) y con las universidades MU, EHU-UPV, Tecnun y Deusto.

- Participación en foros de empleo que se organizan en las escuelas y universidades.
- Colaborar con los centros educativos en adecuar los perfiles futuros a las necesidades reales de la empresa.

En este marco de cooperación y colaboración, SORALUCE participa en diversas entidades externas de defensa de intereses colectivos, convirtiéndose asimismo, estas entidades en aliados del Grupo a la hora de desarrollar su proyecto socio-empresarial. La participación se materializa directa e individualmente a través de SORALUCE o de forma indirecta y agrupada a través de DANOBATGROUP.

Asociación	Actividad
AFM / ADIMAT	Fabricación aditiva
AFM	Fabricantes de máquina herramienta
AFM / AFMEC	Mecanizadores
APD	Formación
ATEGI	Central corporativa de compras de MONDRAGON
ERKIDE	Federación cooperativas trabajo asociado
UPV / EHU / CCFA	CFAA Centro de Fabricación Avanzada de Aeronáutica
HEGAN	Clúster de aeronáutica y espacio del País Vasco
IMH	Campus educativo especializado en la fabricación avanzada y digital
INNOBASQUE	Innovación
MAFEX	Asociación ferroviaria española
Museo M-H	Cultura
SIDEREX	Asociación de exportadores de productos siderúrgicos
WIND EUROPE (EWEA)	Eólico
OSARTEN	PRL mancomunado
IMQ Prevención	Vigilancia de la salud
NAMRC	Innovación
IDEKO	Centro tecnológico

Generación de valor y orientación al cliente

Toda la organización de SORALUCE está orientada a aportar valor a los clientes, agregando el conocimiento experto de todas las áreas funcionales. La vocación centrada en el cliente ha llevado al Grupo a desarrollar las soluciones más innovadoras comprometidas con el progreso tecnológico de los mismos, respondiendo a los desafíos de mecanizado más exigentes con eficiencia y altos niveles de productividad. Como

parte de la estrategia de maximizar el valor para los clientes, SORALUCE desarrolla productos y servicios personalizados a sus necesidades. Se centra en una estrategia basada en el acercamiento y relación directa para conseguir su fidelidad y confianza, siendo la personalización y flexibilidad para atender las demandas de los clientes aspectos diferenciadores del Grupo.

Encuesta de satisfacción del cliente

A través de esta encuesta, se recoge y evalúa la experiencia del cliente con el producto y la empresa, para su consideración en un marco de mejora continua.

Tras una reflexión sobre la encuesta, se ha decidido

modificar los criterios y el procedimiento de obtención de la misma, para optimizar la información y valoración recibida y ofrecer una mejor respuesta a nuestros clientes. Los primeros resultados de este nuevo procedimiento se obtendrán en 2023.



1.5. Políticas y modelo de gestión

[2-12] [2-23] [2-25] [3-3]

El Plan Estratégico 2021-2024, que incluye tanto la Estrategia Competitiva como la Estrategia Corporativa de SORALUCE, se operativiza a través de Planes de Gestión anuales que permiten desplegar los proyectos

prioritarios y realizar su seguimiento, siguiendo un esquema de PDCA (Plan / Do / Check / Action) en el marco del Sistema de Seguridad, Calidad, Medioambiente y Ecodiseño del Grupo.

Sistema de Calidad, Medioambiente, Ecodiseño y Prevención y Modelo de Gestión

SORALUCE aspira a través de su Política Integrada de Seguridad, Calidad, Medioambiente y Ecodiseño, a seguir siendo uno de los referentes mundiales en el diseño y fabricación de fresadoras, mandrinadoras y tornos verticales, ofreciendo al mercado soluciones de mecanizado tecnológicamente avanzadas y servicios de alto valor añadido que contribuyan al desarrollo de sus clientes. Para ello, tiene implementado un sistema

de gestión de calidad, medioambiente, ecodiseño y prevención, a través del cual se define un mapa de 9 procesos que se revisan de forma continuada en los diferentes comités y órganos de seguimiento, dando lugar anualmente al documento Informe de Revisión del Sistema y a los informes de Gestión de cada uno de dichos 9 procesos.

Este sistema de gestión cumple con los requisitos de las normas ISO 45.001:2.018, ISO 9.001:2.015, ISO 14.001:2.015 y ISO 14.006:2.011 y es auditado

anualmente por AENOR. El sistema de gestión consta de 49 procedimientos.

Principales instrumentos para la gestión, análisis y supervisión

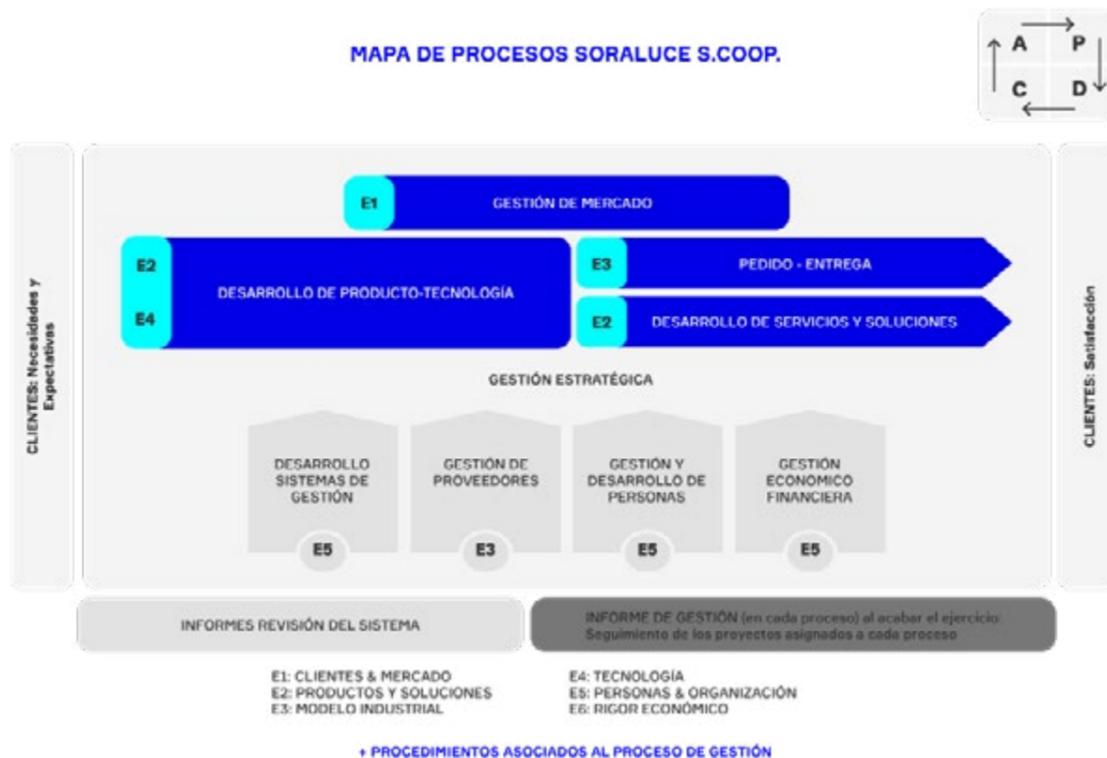
La planificación estratégica que se realiza cada cuatro años siguiendo los periodos establecidos a nivel de MONDRAGON Corporación permite cuantificar los recursos necesarios para la puesta en marcha de los proyectos prioritarios, además de definir un cuadro de mando estratégico para seguir el avance de dichos proyectos. Es la arquitectura organizativa, a través de los comités que la componen, presentada en un apartado anterior, la herramienta principal para el desarrollo y puesta en marcha de la estrategia.

forma mensual y anual a dos niveles diferentes; a través del Consejo de Dirección y del Consejo Rector a nivel de SORALUCE, y a nivel de DANOBATGROUP.

Asimismo, se asignan equipos de trabajo para la implementación de cada proyecto prioritario a nivel operativo, con responsables de su planificación, ejecución y seguimiento. Cada departamento es responsable de la definición y seguimiento de sus propios objetivos teniendo en cuenta los objetivos prioritarios en este marco de actuación.

El despliegue de la planificación estratégica se realiza a través de la implementación del plan gestión anual, a través del cual se definen responsabilidades y se periodifican las acciones para el año en curso. El seguimiento de las acciones a implementar se realiza a través del panel de mando, panel que se revisa de

Se incluye a continuación un resumen de los enfoques de gestión que aplica SORALUCE para cada una de las cuestiones no financieras que se presentan a lo largo de este documento.



Cuestión	Enfoque de Gestión
Cuestiones Medioambientales	Sistema integrado de gestión: Certificación ISO 14.001 y Certificación ISO 14.006
Cuestiones Seguridad y Salud Laboral	Sistema integrado de gestión: Certificación ISO 45.001
Cuestiones Sociales y Personal	Estatutos Sociales EESS Reglamento Interno Cooperativo (RIC) Normas Laborales
Respeto de los Derechos Humanos	Compliance Penal
Lucha contra la corrupción y el soborno	Compliance Penal
Sociedad	Mecanismo COFIP - Intercooperación

En los siguientes capítulos se describe cada uno de estos enfoques, presentando procedimientos y

proyectos adicionales que aplica el Grupo en relación con cada una de las cuestiones abordadas.

Gestión del riesgo

El modelo de gestión de SORALUCE incluye la gestión del riesgo como elemento importante para la consecución de sus objetivos y prioridades. La identificación de posibles riesgos y su seguimiento se realiza a diferentes niveles, en los diferentes órganos de seguimiento.

La evaluación de riesgos se realiza no solamente a nivel más operativo o de pedido, sino que se realiza un análisis de riesgo exhaustivo a nivel de procedimientos, en relación con la política integral de calidad, medioambiental y de prevención. Así, se identifican riesgos económicos, financieros, tecnológicos, de mercado y medioambientales, además de aquellos riesgos relacionados con la salud y seguridad laboral.

La calificación del riesgo se revisa mensualmente tanto en el Consejo de Dirección como en el Consejo Rector, además de en otros Comités específicos de forma periódica, tales como el Comité de Medio Ambiente y el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

En función de la identificación y revisión de riesgos realizada, y siguiendo el ciclo PDCA (Plan / Do / Check / Action), se realizan las adaptaciones necesarias y se definen e implantan las medidas de mitigación oportunas.



Compromiso con el medio ambiente

[307-1] [3-3] [2-23]



SORALUCE está comprometido con el desarrollo sostenible y el respeto al medioambiente como ejemplo de eficiencia y garantía de futuro. Este compromiso queda claramente reflejado en su Política



Diseñar y desarrollar productos respetuosos con el medio ambiente, mejorando sus principales aspectos medioambientales a la vez que evitando los traspasos de impactos medioambientales entre sus fases de ciclo de vida.

Todas las actuaciones llevadas a cabo por SORALUCE se desarrollan de acuerdo con la legislación y reglamentación aplicable a su actividad y a los productos que desarrolla a lo largo de todo el ciclo de vida, siendo el criterio de actuación a seguir, aquel basado en el principio de precaución, a través de un enfoque preventivo. En 2022 no se han registrado ni multas ni sanciones por el incumplimiento de leyes o normativas en materia de medio ambiente.

El Comité de Medio Ambiente, compuesto por el director industrial, el coordinador de sistemas, el técnico de aprovisionamientos y el jefe de mecanizado y el de montaje, es el encargado de realizar el seguimiento de todas las actividades comprendidas en este ámbito, a través de reuniones semestrales. Asimismo, a partir del análisis DAFO realizado por los Comités de Medio Ambiente y Ecodiseño, y a través de la identificación de riesgos y oportunidades, se define anualmente el Plan de Gestión Medioambiental.

de Seguridad, Calidad, Medio Ambiente y Ecodiseño, estableciendo las siguientes prioridades como ejes esenciales para el desarrollo de su actividad:



Proteger y mejorar el medio ambiente, evitando o minimizando los impactos medioambientales perjudiciales causados por los procesos de SORALUCE y sus productos a lo largo de todo su ciclo de vida, así como mediante la promoción del ahorro y eficiencia energética.

Sobre los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales en Soraluze S.coop, el coste de eliminación de residuos en 2022 ha alcanzado los 33.000 €, el tratamiento de las emisiones motivado por el cambio periódico de filtros en las cabinas de pintura en torno a 6.000 € y el gasto de prevención y gestión ambiental, representado por personal y mantenimiento de instalaciones, 20.000 €. También se han realizado mediciones ambientales de ruido y emisiones a la atmósfera por valor de 6.500 €

Por último, destacar la participación de SORALUCE en el Foro Medio Ambiental de MONDRAGON, junto con otras cooperativas de la Corporación, con objeto de participar en iniciativas impulsadas por el Foro, entre ellas, en relación con la organización de sesiones formativas y demás actividades para la mejora del perfil medioambiental de la organización.

2.1. Sistema de gestión medioambiental y certificación en ecodiseño

[3-3] [2-23] [302-5]

Desde que en 2002 SORALUCE obtuviera su primera certificación ISO 14001 para sus plantas productivas de Osintxu, en la actualidad son 4 las plantas gestionadas por este sistema de gestión medioambiental (P1, P3, P4 y P5). La planta de Mekolalde (P5) se ha certificado en 2022. Asimismo, SORALUCE es la primera empresa del sector de la máquina-herramienta en lograr la certificación de su sistema de diseño de producto y gestión de procesos de desarrollo (ecodiseño) con arreglo a la norma ISO 14006, en 2010. Desde entonces, el Grupo ha incorporado un total de 23 modelos de máquinas (incluyendo rediseños) bajo el paraguas de la norma ISO 14006.

En 2022 en SORALUCE se certificaron tres modelos de máquina: modelo TR-D fresadora bancada fija, PR Centro de fresado de pórtico fijo y FS Fresadora columna móvil, logrando una reducción del impacto ambiental global del 7,12%, 5,32 % y 2% respectivamente. Las acciones fueron dirigidas a reducir el impacto en dos vertientes. La primera relacionada con la "Fase de Fabricación", reduciendo

la masa de varios de los elementos estructurales principales de la máquina. La segunda, dirigida a reducir el consumo energético durante la "Fase de Uso", implementando el sistema de gestión de encendido de periféricos, comercializado bajo el nombre de "Sleep mode", que permite configurar de forma personalizada el apagado y activación de distintos sistemas internos generadores de consumo en la máquina (Grupos hidráulicos, sistema neumático, refrigeradores, iluminación...). El Análisis Ciclo de Vida de los modelos ecodiseñados se completa en su "Fase de Distribución" con la elaboración y entrega de recomendaciones personalizadas acerca del mejor transporte de la máquina mediante el documento "Buenas prácticas de distribución". Asimismo, vinculado a la "Fase final de Vida", cada máquina dispone en su Manual de instrucciones (capítulo de desmantelamiento) de las instrucciones necesarias para la gestión final de la máquina (Componentes y materiales de la máquina + Residuos peligrosos).

Programa Medioambiental y otras actuaciones

Desde la certificación inicial en 2002, el Grupo dispone de un registro de aspectos medioambientales entre los que se encuentran “residuos”, “emisiones a la atmósfera”, “agua”, “ruido”, “sustancias peligrosas”, “consumo de recursos naturales” y “contaminación de suelos”. Estos aspectos son evaluados anualmente, y tras realizar la evaluación de aspectos ambientales, se acuerda el Programa Medioambiental a implementar.

En este marco de actuación, el Programa Medioambiental definido por SORALUCE para el año 2022 se centró principalmente en la mejora de los procesos para la reducción de residuos

- Reducir al 50% el consumo de energía eléctrica en iluminación en oficinas centrales (sistema de iluminación de mayor consumo y más antiguo). Resultado obtenido, reducción del 60%.
- Implantar sistema fotovoltaico para la reducción del consumo eléctrico de red y aprovechamiento de la energía generada por el sol. Implantado completamente en 2022 en la Planta de Mekolalde.
- Implantar sistema de gestión energético para control de consumos. Implantado al 80%.
- Implantar sistema de gestión de la huella de carbono. Participación en el grupo de trabajo 2 organizado por la Corporación MONDRAGON con la participación de Ondoan e IK ingeniería.

En 2023 se prevén realizar las siguientes acciones:

- Implantar sistema fotovoltaico en Plantas 3-4 y la nueva planta 6 para la reducción del consumo eléctrico de red y aprovechamiento de la energía generada por el sol.
- Implantar al 100 % el sistema de gestión energético para control de consumos.

Asimismo, se ha continuado con la puesta en marcha y seguimiento del Estudio de Minimización de Residuos 2020-2024 y de las acciones para la mejora de la eficiencia energética (2020-2024) incluidas en la Auditoría de Eficiencia Energética 2020.

peligrosos y la reducción de consumos de materiales auxiliares, además de en la mejora de los aspectos medioambientales significativos de los productos eco-diseñados (modelos TRD, PR y FS).

Asimismo, y partiendo del DAFO y riesgos y oportunidades identificados, se han definido en torno a una treintena de temáticas que sirven para valorar las posibles actuaciones de cara al periodo 2022-2025. Estos aspectos identificados se tradujeron en 7 medidas de actuación a incluir en el Plan de Gestión Medio Ambiental para 2022.

- Buscar otras fuentes de inspiración más allá de Ideko (Diseño).
- Incluir modelos TRD y PR dentro de los modelos ecodiseñados. Incluidos ambos modelos, además del modelo FS.
- Desarrollar nuevos sistemas de separación de virutas sin consumibles (papel) para máquinas módulo 1.



- Implantar sistema de gestión de la huella de carbono en toda la organización.
- Incluir modelos TA/TAD/TAM, FA y SA/SAD/SAM dentro de los modelos ecodiseñados.

Destacar a su vez, que en 2022 se solicitó la certificación LEED para la nueva planta, P6 - Sostenible y Saludable, que se espera finalizar a lo largo del año 2023.



2.2. Uso sostenible de los recursos

[3-3]

La promoción de un uso sostenible de los recursos es una clara prioridad establecida en la política medioambiental de SORALUCE, haciendo especial énfasis en la reducción del uso de materias primas y

demás materiales a lo largo de todo el ciclo de vida de los productos, además de en reducir el consumo energético, a través de la puesta en marcha de medidas para una mayor eficiencia energética.

Consumo de materiales

[301-1]

Tal y como establece el Programa Medioambiental 2022, este año se han puesto en marcha diversas actuaciones encaminadas a reducir el consumo de materiales auxiliares, en especial, el consumo de taladrina. Así, se ha trabajado con el grupo de mejora de organización, orden y limpieza (OOL) de plantas para el uso eficiente de las taladrinas,

logrando mejoras de reducción del 34% en consumo de taladrina, a pesar del aumento de producción del año 2022. En relación con el incremento de consumo de materias primas y materiales de envasado ha sido debido al fuerte incremento de la producción del año 2022.

Consumo de materiales y materias primas (kg)	2022			2021		
	Materiales no renovables	Materiales renovables	Total	Materiales no renovables	Materiales renovables	Total
Materias primas (metales)	1.710	3.235.751	3.237.461	1.678	2.628.472	2.630.150
Materiales Proceso (lubricante, taladrina, refrigerante)	11.423	0	11.423	16.765	0	16.765
Materiales de envasado	71	243.182	244.055	57	182.257	182.314
Total	13.204	3.478.933	3.492.939	18.500	2.810.729	2.829.229

Consumo de energía y eficiencia energética

[302-1] [302-3]

En 2022 se ha realizado una nueva auditoría energética para las plantas de Osintxu (P1, P3 y P4) y Mekolalde (P5) implementándose diversas actuaciones

para garantizar una reducción del consumo y una mejora de la eficiencia energética. Destacan actuaciones en los siguientes ámbitos:

- Creación de un Comité específico para la gestión de la energía.
- Definición de estándares de temperaturas en talleres y oficinas.
- Revisiones de programaciones y horarios del gas en las plantas productivas.
- Implantar la monitorización de consumos.
- Colocación de paneles solares.
- Elaboración de planes para la detección y eliminación de fugas de aire comprimido.
- Instalación de luminarias led en las oficinas centrales.
- Elaborar planes de revisiones termográficas.

Consumo energético por fuente (kW)	2022	2021
Electricidad	2.142.458	2.250.360
Gas natural	2.139.633	2.584.164
Total	4.282.090	4.834.524

La intensidad energética en 2022 teniendo en cuenta la facturación total de ese mismo año es de 0,04 kW/€, frente al 0,05 kW/€ del 2021.

Consumo de agua

[303-3]

Debido a la naturaleza de la actividad de SORALUCE, el impacto del consumo de agua durante los procesos productivos es bastante reducido por lo que en 2022

no se han puesto en marcha medidas específicas en este sentido.

Extracción - Consumo de agua por fuente (m3)	2022	2021
Red municipal	4.018,00	3.797,00
Total	4.018,00	3.797,00

2.3. Gestión de residuos y economía circular

[3-3] [306-2] [306-3]

En el año 2022, la gestión eficiente de los residuos ha continuado siendo una prioridad para SORALUCE. Entre los objetivos establecidos en el Programa Medioambiental 2022, se han implementado actuaciones para reducir la generación de residuos peligrosos, tales como aceite y taladrina usada. La taladrina usada, teniendo en cuenta la producción anual, se ha reducido un 62%.

Asimismo, se ha continuado con la implementación de las acciones incluidas en el Estudio de minimización de residuos peligrosos 2020-2024 en cuanto a la reducción de taladrina y aceite usado en los procesos de mecanizado y montaje de pruebas en Osintxu y Mekolalde.

- Mejora y control de los procedimientos de operación mediante análisis periódicos de la taladrina para mantenerla en correcto estado (Mecanizado). Elaboración de instrucción para preparado de la mezcla cualitativa y cuantitativamente. Reutilización de la taladrina en pruebas de máquina en máquina (Montaje y pruebas).
- Reutilización del aceite en correcto estado en máquinas posteriores.

Se presenta a continuación el volumen de residuos generado en 2022 y 2021:

Volumen de residuos generados por tipo (toneladas métricas)	2022	2021
Residuos no peligrosos	150,3	82,9
Residuos peligrosos	38,3	24,6
Total	188,7	107,5

El incremento del volumen de residuos generados se ha visto incrementado en el año 2022 debido al fuerte incremento de la producción.

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

2.4. Cambio climático y medidas para prevenir y reducir la contaminación

[3-3] [305-1] [305-2]

Además de cumplir estrictamente con los límites de emisiones establecidos por la legislación vigente, SORALUCE realiza un esfuerzo continuo por reducir el impacto medioambiental de sus productos y actividades, principalmente a través de la fabricación

de productos eco diseñados (certificación ISO 14006) y la implementación de medidas de eficiencia energética y la instalación de fuentes renovables, y por lo tanto, a través de la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero.

Emisiones de GEI (tCO2eq)	2022	2021
ALCANCE 1		
Gas natural	491,35	573,31
ALCANCE 2		
Electricidad	483,75	518,08
Total	975,10	1.091,39

*Fuente: Tabla 2: Fuentes de factores de emisión empleados en el documento "Bases de datos utilizadas en el proyecto huella de carbono de organización de empresas del Grupo MONDRAGON".

En el ámbito de la huella de carbono, en 2022 se realizó la gestión y neutralización de la huella de carbono generada con una máquina TA-A 35, colaborando con la empresa IK INGENIERIA especializada en consultoría medioambiental. Se pudo calcular la huella de carbono equivalente de este producto de la cuna a la puerta del cliente (habitualmente conocida como Huella de Carbono Business to Business, B2B), que indica las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) que son generadas por la extracción de los recursos naturales, la producción de las materias primas que componen la máquina y sus transformaciones, la producción de las materias primas auxiliares empleadas, los impactos generados durante el montaje de la máquina y el transporte hasta el cliente, expresando el cálculo en

kg de CO2 equivalente. Posteriormente se realizó una neutralización de esta huella de carbono (96.000 kg CO2e) con la organización ClimateCare Oxford, organización que invierte en proyectos sociales, proyectos de lucha contra el cambio climático y proyectos de protección del medio ambiente.

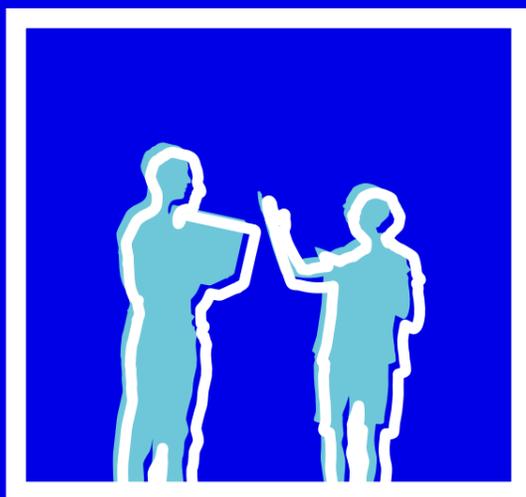
Por último, mencionar que no se considera significativo el impacto de la actividad de SORALUCE en términos de acústica e iluminación, por lo que no se han establecido medidas adicionales a las ya incluidas en los sistemas habituales de monitorización, exigidas por normativa, tales como los controles de ruido externo y los controles de ruido a nivel interno, en el ámbito de la seguridad y salud.

2.5. Protección de la biodiversidad

Todas las instalaciones de SORALUCE se encuentran ubicadas en polígonos industriales, por lo que la actividad desarrollada en estas ubicaciones no genera

impactos significativos sobre la biodiversidad u otras áreas protegidas.





Compromiso con las personas

[3-3] [2-23]

Dado su carácter internacional y su modelo de innovación corporativo, SORALUCE se basa en la interrelación, la cooperación y el intercambio de conocimientos entre profesionales de diferentes perfiles y culturas. SORALUCE, en su afán por la creación de empleo estable, prioriza el desarrollo de las personas de forma integral; una apuesta clara por la formación, la transparencia y la participación, gestionando proactivamente el talento y desarrollando el potencial de las personas en un entorno de trabajo seguro y de calidad.

- Se promueve el trabajo conjunto de todas las personas de sus empresas participadas con independencia de su localización geográfica o su forma jurídica, entendiendo y asumiendo que los entornos de trabajo son cada vez más abiertos, exigentes, cambiantes, colaborativos, autogestionados e internacionales, donde lo importante es la experiencia y el conocimiento que las personas adquieren a través de los proyectos en los que participan.
- Es fundamental desarrollar la visión global en toda la organización, confiar en las personas, en los órganos de gobierno y en la propia capacidad de gestión, así como propiciar y facilitar la capacitación y el compromiso de todas las personas.

Así, con objeto de continuar siendo referente en vivencia cooperativa, competencia profesional y actitud de servicio para generar valor e impulsar la visión de la Cooperativa, la cultura y estilo de gestión, y de acuerdo con las aspiraciones básicas que guían la actividad de SORALUCE:

- El incremento del empleo cooperativo se convierte en el compromiso más importante con el entorno más cercano; siendo SORALUCE un exponente y embajador internacional de las capacidades técnicas, educativas y culturales del País Vasco, como medio de impulsar la economía y no perder el tren de los países más industrializados del mundo.



Asimismo, entre los valores corporativos en los que se basa la actividad de SORALUCE, el protagonismo de la persona se atisba como un elemento esencial, de la mano de conceptos como cooperación, participación o responsabilidad social.

- Estatutos Sociales (EESS): Los Estatutos Sociales son las normas de mayor rango dentro de la cooperativa, y desarrollan y se enmarcan, dentro de lo que establece la Ley de Cooperativas del País Vasco. Regula las cuestiones organizativas principales de la cooperativa, tales como los derechos y obligaciones de los socios, el régimen económico, y la estructura orgánica entre otras cosas. Son aprobados por la Asamblea General, que es también el único órgano que los puede modificar.
- Reglamento de Régimen Interno (RRI): El Reglamento de Régimen Interno, viene a desarrollar en mayor detalle, aquellas cuestiones que se recogen en los Estatutos Sociales, pero que requieren de una mayor concreción. Especial relevancia tiene la regulación de los órganos sociales, del régimen económico y de la organización laboral.

Asimismo, el Programa Compliance recientemente aprobado y que se describirá en un apartado posterior, establece el marco de actuación y pautas de

En este contexto, la gestión de las personas en SORALUCE se hace tomando como referencia los siguientes instrumentos de gestión:

- Así como los EESS son diferentes para cada cooperativa del grupo, el Reglamento, es común tanto para SORALUCE, como para el resto de cooperativas que conforman DANOBATGROUP. Únicamente puede ser aprobado y modificado por la Asamblea.
- Normas laborales 2022. Las Normas Laborales son aquellas que desarrollan lo recogido en los Estatutos Sociales y en el Reglamento de Régimen Interno, en lo que respecta a las relaciones laborales de los socios de la cooperativa. Es la norma que regula el detalle del día a día del funcionamiento de la administración de personal. En ningún caso puede contradecir los EESS ni el RRI, sino que solo puede desarrollarlos, y son aprobadas o modificadas por el Consejo Rector de DANOBATGROUP. Es una regulación, que también es compartida por todo el grupo, y que se revisa anualmente y tiene una vigencia anual.

comportamiento que deben orientar el trabajo diario de todas las personas trabajadoras del Grupo.

3.1. Empleo

[2-7] [405-1]

SORALUCE cuenta con un total de 363 personas empleadas, a fecha de 31 de diciembre de 2022, siendo el 83% de la plantilla, hombres.

Número de empleados/as por sexo	2022	2021
Mujeres	61	58
% mujeres	17%	17%
Hombres	302	292
% hombres	83%	83%
Total	363	350

Número de empleados/as por país	2022	%	2021	%
España	271	75%	249	71%
Mujeres	37		32	
Hombres	234		217	
Alemania	80	22%	89	25%
Mujeres	22		24	
Hombres	58		65	
Italia	12	3%	12	3%
Mujeres	2		2	
Hombres	10		10	
Total	363	100%	350	100%



Número de empleados/as por edad

	2022				2021			
	Hombre	Mujer	TOTAL	%	Hombre	Mujer	TOTAL	%
Menores de 30	57	9	66	18%	52	9	61	17%
Entre 30 y 50	185	43	228	63%	186	42	228	65%
Más de 50	60	9	69	19%	54	7	61	17%
Total	302	61	363	100%	292	58	350	100%

Número de empleados/as por categoría profesional

	2022				2021			
	Hombre	Mujer	TOTAL	%	Hombre	Mujer	TOTAL	%
Operario/a - Administrativo/a	125	27	152	42%	116	29	145	41%
Técnico/a	116	25	141	39%	115	22	137	39%
Encargado/a	20	5	25	7%	19	3	22	6%
Gestor/a	31	3	34	9%	31	3	34	10%
Director/a	10	1	11	3%	11	1	12	3%
Total	302	61	363	100%	292	58	350	100%

Evolución del empleo y nuevas contrataciones

[401-1]

El número de personas empleadas ha tenido un crecimiento continuado en los últimos años, fiel reflejo de los esfuerzos de SORALUCE por la creación de empleo, y en especial, por la promoción del empleo

cooperativo. El siguiente gráfico muestra la evolución del empleo de la matriz, diferenciando personas socias y no socias.



En este contexto, mencionar como el crecimiento del empleo del Grupo se debe sobre todo a las nuevas contrataciones realizadas en España; con una tasa de nuevas contrataciones del 11,1% en 2022, frente al 15,7% en 2021. Se da una rotación positiva

prácticamente del mismo porcentaje y el empleo en España crece de manera muy importante. En el caso de Alemania en cambio, la rotación es negativa, debido sobre todo a un número mayor de bajas voluntarias.

	2022				2021			
	Nuevas contrat.	Bajas*	Tasa de nuevas contrat.	Tasa de rotación	Nuevas contrat.	Bajas*	Tasa de nuevas contrat.	Tasa de rotación
España	30	3	11,1%	10,0%	39	1	15,7%	15,7%
Alemania	8	27	10,0%	-23,8%	9	15	10,1%	-6,7%
Italia	0	0	0,0%	0,0%	1	1	8,3%	0,0%
Total	38	30	10,5	2,2%	49	17	14,0%	9,1%

	2022				2021			
	Nuevas contrat.	Bajas*	Tasa de nuevas contrat.	Tasa de rotación	Nuevas contrat.	Bajas*	Tasa de nuevas contrat.	Tasa de rotación
Hombre	31	23	10,3%	2,6%	47	12	16,1%	12,0%
Mujer	7	7	11,5%	0,0%	2	5	3,4%	-5,2%
Total	38	30	10,5%	2,2%	49	17	14,0%	9,1%

	2022				2021			
	Nuevas contrat.	Bajas*	Tasa de nuevas contrat.	Tasa de rotación	Nuevas contrat.	Bajas*	Tasa de nuevas contrat.	Tasa de rotación
Menores de 30	19	11	28,8%	12,1%	35	5	57,4%	49,2%
Entre 30 y 50	15	14	6,6%	0,4%	13	8	5,7%	2,2%
Más de 50	4	5	5,8%	-1,4%	1	4	1,6%	-4,9%
Total	38	30	10,5%	2,2%	49	17	14,0%	9,1%

En 2022, al igual que en el 2021, no se ha producido ningún fallecimiento.

Remuneraciones

[2-19] [2-20]

El modelo retributivo de SORALUCE, como definición conceptual y normativa de todos los componentes de la fórmula retributiva para todas las personas trabajadoras del Grupo, da respuesta a los principios básicos cooperativos, entre los que se encuentra el principio de solidaridad retributiva. A través de este principio, se proclama una retribución del trabajo suficiente y solidaria. Este modelo retributivo, basado en la eficacia y rendimiento de la persona trabajadora en el puesto de trabajo que ocupe, se construye sobre un sistema objetivo, considerando los conocimientos y la experiencia requeridas, la responsabilidad y los esfuerzos de cada puesto de trabajo. Esta política retributiva es igual para todas las personas, sin diferencias para el personal directivo. Es en el comité de Recursos Humanos, junto con la implicación directa del Consejo Rector, donde se aprueban y toman las decisiones relativas a la retribución de las personas.

El mapa retributivo se revisa constantemente, y todos los años, en enero, se van introduciendo aquellos ajustes y mejoras que se consideran necesarios derivados de cambios organizativos o cambios sustanciales en las responsabilidades de los diferentes puestos. Asimismo, cada cierto tiempo, se han venido realizando diferentes benchmarks retributivos con otras organizaciones del exterior, para garantizar el mantenimiento de la competitividad externa del sistema retributivo.

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

Remuneración media	España		Alemania		Italia	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Por sexo						
Hombres	36.336,53 €	34.187,56 €	46.600,67 €	45.059,16 €	59.192,80 €	66.289,77 €
Mujeres	35.040,60 €	33.329,52 €	36.492,84 €	36.081,96 €	62.518,50 €	58.913,21 €
Por grupo de edad						
Menores de 30 años	22.860,89 €	20.759,87 €	34.610,36 €	34.320,00 €	38.438,00 €	35.577,37 €
Entre 30 y 50 años	36.393,58 €	34.648,14 €	43.433,75 €	47.975,04 €	64.008,90 €	67.885,70 €
Mayores de 50 años	50.867,16 €	48.952,95 €	38.562,74 €	47.212,68 €		
Por clasificación profesional						
Operario/a – Administrativo/a	26.944,25 €	25.494,26 €	34.366,33 €	41.244,60 €	62.518,50 €	58.913,21 €
Técnico/a	35.176,51 €	34.781,59 €	40.295,84 €	40.486,68 €	52.214,25 €	65.599,65 €
Encargado/a	44.692,71 €	41.448,11 €	71.895,04 €	69.125,88 €	87.107,00 €	71.810,73 €
Gestor/a	51.576,87 €	48.240,01 €				
Director/a	80.197,68 €	74.916,79 €				

**Se omite la información relativa a la categoría de director de las filiales por el número reducido de personas que la componen para garantizar la confidencialidad requerida y la coherencia y la comparabilidad de los datos.

Salario medio Consejeros y Directivos	2022	2021
Retribución total por su trabajo	1.235.567 €	1.103.537 €
Retornos monetarizados + Intereses de Aportación al capital	369.424 €	125.491 €
Total	1.604.990,2 €	1.229.028 €
Retribución media por persona	80.250 €	64.686 €

El dato de brecha salarial de Soralue, S.coop es apenas del 3,57% en 2022, frente a 2,51% en 2021, y principalmente se justifica por el mayor peso que suponen las jornadas parciales en el caso de las mujeres. En Italia la brecha salarial en el 2022 es del 5,62%, frente a 11,13% en 2021, como consecuencia

de que las 2 mujeres han subido de categoría. En el caso de Alemania, la brecha salarial asciende a 21,69% en 2022, frente a 19,92% en 2021, debido sobre todo al mayor número de jornadas parciales y "mini jobs" con mayor incidencia en el empleo femenino.

3.2. Organización del trabajo. Medidas de conciliación.

[2-7] [3-3]

Se incluye a continuación la distribución de los contratos de trabajo, según modalidad.

Número total y distribución de modalidades de contrato y jornada	2022				2021			
	Hombre	Mujer	TOTAL	%	Hombre	Mujer	TOTAL	%
Contratación								
Indefinida	283	43	326	90%	257	58	315	90%
Temporal	35	2	37	10%	35	0	35	10%
Total	318	45	363	100%	292	58	350	100%
Jornada								
Completa	291	44	335	92%	278	44	322	92%
Parcial	11	17	28	8%	14	14	28	8%
Total	302	61	363	100%	292	58	350	100%

	2022			2021		
	Indefinida	Temporal	TOTAL	Indefinida	Temporal	TOTAL
España	234	37	271	215	34	249
Alemania	80	0	80	89	0	89
Italia	12	0	12	11	1	12
Total	326	37	363	315	35	350

Número total y distribución de contratos por edad	2022				2021			
	Indefinida		Temporal		Indefinida		Temporal	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Menores de 30	47	14%	19	90%	33	10%	28	80%
Entre 30 y 50	226	66%	1	5%	221	70%	7	20%
Más de 50	69	20%	1	5%	61	19%	0	0%
Total	342	100%	21	100%	315	100%	35	100%

Número total y distribución de contratos por clasificación profesional	2022				2021			
	Indefinida		Temporal		Indefinida		Temporal	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Operario/a – Administrativo/a	136	40%	16	76%	124	39%	21	60%
Técnico/a	136	40%	5	24%	123	39%	14	40%
Encargado/a	25	7%	0	0%	22	7%	0	0%
Gestor/a	34	10%	0	0%	34	11%	0	0%
Director/a	11	3%	0	0%	12	4%	0	0%
Total	342	100%	21	100%	315	100%	35	100%

¹ Diferencia entre el sueldo medio de hombres y mujeres, dividido sobre el sueldo medio de los hombres.

² En el caso de Alemania se han incluido los denominados “mini jobs” en la categoría de “jornada partida”.

Número total y distribución de contratos según jornada, por edad	2022				2021			
	Jornada Completa		Media Jornada		Jornada Completa		Media Jornada	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Menores de 30	66	20%	0	0%	61	19%	0	0%
Entre 30 y 50	204	61%	23	77%	209	65%	19	68%
Más de 50	63	19%	7	23%	52	16%	9	32%
Total	333	100%	30	100%	322	100%	28	100%

Número total y distribución de contratos según jornada, por clasificación profesional	2022				2021			
	Jornada Completa		Media Jornada		Jornada Completa		Media Jornada	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Operario/a – Administrativo/a	132	40%	20	67%	126	39%	19	68%
Técnico/a	133	40%	8	27%	128	40%	9	32%
Encargado/a	24	7%	1	3%	22	7%	0	0%
Gestor/a	33	10%	1	3%	34	11%	0	0%
Director/a	11	3%	0	0%	12	4%	0	0%
Total	333	100%	30	100%	322	100%	28	100%

Las condiciones laborales en relación con la organización del tiempo de trabajo se circunscriben al horario habitual estipulado en las Normas Laborales 2022 (jornada reducida y horarios especiales). Asimismo, si bien SORALUCE no cuenta con una política de desconexión laboral como tal, el Reglamento de Régimen Interno contempla medidas de conciliación de la vida personal y laboral, con objeto de paliar las dificultades para la atención de necesidades perentorias de naturaleza familiar de las personas trabajadoras mediante permisos y licencias específicas. Así, se regulan aspectos tales como el horario de trabajo, reducciones de jornada, permisos retribuidos y no retribuidos.

En 2021 se aprobó la Norma de teletrabajo, que se ha implementado a través de la puesta en marcha de una prueba piloto, con objeto de gestionar el teletrabajo una vez superadas las circunstancias excepcionales asociadas al Covid. Asimismo, en abril de 2021 se actualizó la Norma de horario flexible; esta

Norma fija la normativa sobre el horario flexible que permite a cada persona trabajadora, dentro de unas limitaciones, fijar libremente la hora de comienzo y fin de su jornada laboral.

A lo largo del 2022, han sido un total de 14 las personas que han disfrutado de algún permiso parental; de ellos 10 eran hombres y 4 mujeres, frente a los 16 hombres y 5 mujeres que se acogieron al permiso parental en el 2021. En cuanto al absentismo, hemos cerrado el año con un 6,7 %, lo que ha supuesto una pérdida de un total de 31.569 horas, frente a 26.710 horas en 2021. Este dato, incluye exclusivamente los conceptos de enfermedad y accidente laboral. En caso de que incluyamos los permisos por maternidad, paternidad y otros permisos retribuidos las horas perdidas en 2022 ascienden a 45.520 horas, frente a 44.490 horas en el 2021.

3.3. Salud y seguridad laboral

[3-3] [2-23] [403-1] [403-2] [403-3] [403-4] [403-5]
[403-8] [403-9] [403-10]

Tal y como queda recogido en su Política integrada de Seguridad, Calidad, Medio Ambiente y Ecodiseño, SORALUCE considera como aspecto esencial para la consecución de la misión de la empresa, la seguridad y salud de sus socios y empleados, garantizada a través de un Sistema de Gestión Integrado de Seguridad y Salud en el trabajo. A través de la implementación de este sistema, la organización se compromete a proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo y eliminar peligros y reducir los riesgos, generando para ello una cultura preventiva y de empresa saludable. La organización muestra este compromiso no únicamente como imperativo legal, sino de forma voluntaria. Dicho sistema de gestión se encuentra certificado por AENOR, conforme a la norma ISO 45001:2018, tanto para las plantas de Osintxu como de Mekolalde.

Con objeto de contribuir activamente al desarrollo profesional y humano de socios y empleados, SORALUCE realiza acciones de comunicación, formación y promoción, como vía para mejorar constantemente la calidad y seguridad de los puestos de trabajo y la propia competitividad de la empresa. Todas las actuaciones se desarrollan de acuerdo a la legislación y reglamentación aplicable a su actividad y a los productos en toda su vida, y a otros requisitos que suscriba la empresa, siendo los criterios de actuación a seguir preventivos.

Las personas cooperativistas de SORALUCE se rigen por el Régimen Especial de Cooperativas, donde se regulan también los aspectos relativos a la Seguridad y Salud Laboral. En el caso de personal no cooperativista de España, estos aspectos se regulan en el Convenio Colectivo del Metal, si bien, no existen diferencias a la hora de tratar con ambos colectivos (cooperativistas y no cooperativistas). Por otro lado, en el caso del resto de personal de las plantas exteriores, los aspectos sobre Seguridad y Salud Laboral se regulan de acuerdo con la legislación existente en cada país.



Aplicación y evaluación del sistema

El Sistema de Gestión Integrado de Seguridad y Salud, que alcanza al total de personas trabajadoras, se aplica siguiendo un enfoque de PDCA (Plan / Do / Check / Action) a través de un mapa de 9 procesos claramente definidos. Se realiza una planificación anual de la actividad preventiva, teniendo como base la evaluación de riesgos realizada y revisada de forma periódica. La evaluación de la actividad y del sistema, además de realizarse anualmente de forma externa a través de AENOR (ISO 45001), se realiza de forma interna y de manera continuada a través del Comité de Seguridad y Salud Laboral, conformado por parte del equipo directivo, por las personas delegadas de prevención como representantes de las personas trabajadoras y por otros agentes invitados, tales como

el servicio de prevención, directores técnicos y jefes de planta. Las auditorías internas anuales garantizan de forma adicional el correcto funcionamiento del sistema.

Asimismo, SORALUCE dispone de una sistemática de coordinación de actividades empresariales mediante la cual se exigen una serie de requisitos a las personas trabajadoras no empleadas que desarrollen actividades en sus instalaciones (contratas), cumpliendo así los requerimientos legales establecidos de acuerdo al Real Decreto 171/2004 en materia de Coordinación de Actividades Empresariales.

Participación y comunicación

Además de garantizar la participación de representantes de las personas trabajadoras en el Comité de Seguridad y Salud Laboral que se reúne trimestralmente, SORALUCE tiene definidas

- Reuniones de colaboradores semanales: Responsables de plantas con personal a su cargo. Así, en el caso de las plantas productivas, además del seguimiento de la carga de trabajo, se hace seguimiento de la actividad de prevención (fichas, videos...)

- Portal "Danon Ataixa", accesible para todas las personas empleadas (intranet con toda la documentación relevante)

- Plan de acogida para las nuevas incorporaciones

De esta manera, toda la actividad que se desarrolla en este ámbito, es comunicada a las personas trabajadoras, y es supervisada por sus representantes

diferentes vías de comunicación, para asegurar la máxima participación por parte de todas las personas trabajadoras:

- Paneles de gestión de la información

- Charlas informativas impartidas por gerencia y presidencia (al menos semestrales), donde se informa sobre prevención y datos sobre salud y seguridad

- Reuniones del Consejo Social y Consejo Rector

en todos los casos, contando así con su opinión y visto bueno.

Identificación de peligros y evaluación de riesgos

La identificación de peligros y la evaluación de riesgos es una actividad esencial que se realiza a través del Servicio de Prevención Osarten. Este servicio de prevención es el encargado de realizar el Informe de Evaluación de Riesgos Laborales, un documento vivo que analiza y evalúa los riesgos de cada uno de los puestos de trabajo y que se revisa cada año y cuando se producen cambios en relación con los puestos de trabajo y sus condiciones, por parte del técnico de prevención. La revisión completa se realiza cada 5 años.

Asimismo, trimestralmente se realizan inspecciones regulares de áreas por parte de los delegados de prevención que se recogen en una planificación anual, cuyos resultados se presentan ante el Comité de Salud y Seguridad Laboral. En función de los riesgos y peligros identificados, SORALUCE establece objetivos y medidas para reducir y eliminar dichos riesgos a través del Comité de Salud y Seguridad Laboral.

Procedimientos de actuación establecidos

SORALUCE cuenta con diversos procedimientos claramente definidos como parte de su sistema integrado de calidad, medioambiente y prevención, que permiten garantizar la minimización de riesgos en

- Protocolo de actuación ante situaciones de riesgo especial

- Procedimiento sobre Equipos de Protección Individual (EPI)

- Procedimiento de manipulación de sustancias peligrosas

Entre estos procedimientos se incluye el proceso que deben seguir las personas trabajadoras para notificar situaciones de peligro laboral, siendo el contacto con el mando directo o los delegados de prevención el canal más adecuado.

La organización provee de la información relativa a estos procedimientos a todas aquellas personas que, debido a las condiciones específicas y riesgos asociados a su puesto de trabajo, deban conocerla,

el trabajo y unas condiciones seguras y saludables. Destacan especialmente los siguientes procedimientos y protocolos:

- Procedimiento de vigilancia de la salud

- Procedimiento sobre recepción y mantenimiento de medios productivos e instalaciones

además de estar accesible a través de los canales de comunicación anteriormente mencionados. La mayoría de las instrucciones de trabajo se encuentran en castellano, euskera, inglés, italiano y alemán.

Estos procedimientos y protocolos se revisan de forma periódica a través de las reuniones establecidas por el Comité de Seguridad y Salud Laboral en un proceso de mejora continua.

Formación en salud y seguridad

Tal y como se define en la propia Política de Seguridad, Calidad, Medio Ambiente y Ecodiseño de SORALUCE, la formación es un elemento esencial para garantizar la salud y seguridad en el trabajo. Anualmente se define un plan formativo dirigido tanto a personas empleadas como a subcontratas, para impartir cursos sobre temáticas directamente

relacionados con la salud y seguridad.

A su vez, todas las nuevas incorporaciones reciben formación específica sobre salud y seguridad asociada a su puesto de trabajo, a través del Plan de Acogida sobre Riesgos Laborales.

Lesiones por accidente laboral y enfermedades laborales

Toda la información relativa a resultados de accidentalidad y lesiones se recoge en un Informe de Revisión del Sistema de Prevención de Riesgos Laborales. En 2022, al igual que en 2021, no ha habido

fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral, y se han registrado un total de 17 lesiones por accidente laboral, frente a las 16 en 2021.

Lesiones por accidente laboral	2022			2021		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral.	0	0	0	0	0	0
Lesiones por accidente laboral con baja (sin incluir fallecimientos).	0	8	8	1	11	12
Lesiones por accidente laboral sin baja (sin incluir fallecimientos).	0	9	9	0	4	4
Total accidentes laborales	0	17	17	1	15	16

Las lesiones principales se deben a pequeñas heridas o lesiones superficiales. No obstante, también se han producido tres fracturas.

No se han producido casos de enfermedades laborales.

A continuación, se incluyen los índices de frecuencia y gravedad para España e Italia.

Lesiones por accidente laboral	2022			2021		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Índice de frecuencia	0,00	10,03	8,57	16,81	24,81	23,69
Índice de gravedad	0,00	0,30	0,30	0,25	0,19	0,20
Número de horas trabajadas	67.915	398.648	466.563	59.505	362.689	422.194
Número de jornadas perdidas	0	118	118	15	68	83

* No se incluye en este consolidado el dato de Alemania porque no se dispuso de información desglosada por sexo y falta homogeneizar la información sobre jornadas perdidas.

Todos los accidentes laborales son investigados por el mando directo y el servicio de prevención, para la aplicación de acciones correctoras y evitar así que

los accidentes se repitan. Además de los propios resultados cuantitativos, el informe incluye apartados específicos sobre:

- El estado de las investigaciones y acciones correctoras
- Objetivos de reducción de riesgos
- Evaluación de riesgos
- Formación impartida

- Vigilancia de la salud (reconocimientos médicos y actividad asistencial)
- Auditorías realizadas
- Otros aspectos a valorar

De esta manera, SORALUCE utiliza los resultados de los procesos aplicados para evaluar y mejorar de

forma continuada su sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo.

Vigilancia de la salud

Todas las personas empleadas de SORALUCE tienen cobertura de asistencia sanitaria, realizándose reconocimientos médicos de acuerdo al procedimiento de vigilancia de la salud. La planificación de las actividades de vigilancia de la salud se realiza en función de los resultados de la evaluación de riesgos y de las características individuales de las personas trabajadoras expuestas a ellos. Las diversas técnicas

de vigilancia de la salud se utilizan de forma gradual según el nivel de exposición y la complejidad del problema objeto de estudio, con preferencia por las más sencillas o de más fácil aplicación, respetando la intimidad y la dignidad de las personas trabajadoras, así como, garantizando la adecuada confidencialidad de la información relacionada con su estado de salud.



3.4. Relaciones sociales

[2-29] [2-30] [403-4]

La participación de las personas y el diálogo social es una constante en el día a día de la organización, que queda reflejada tanto en los Estatutos Sociales como en las dinámicas de trabajo y vías de comunicación establecidas. Este modelo organizacional es un fiel reflejo del estilo de liderazgo abierto y horizontal promovido en SORALUCE.

A través de la interacción continua entre el Consejo Rector, el Consejo Social y el Consejo de Dirección, y el establecimiento de los demás cauces de participación (reuniones abiertas, charlas, ...), se garantiza que toda persona trabajadora tenga la oportunidad de realizar propuestas y que a su vez su voz sea tenida en cuenta en relación con temáticas sociales y organizativas que trasciendan de departamentos específicos.

Así como en años anteriores se han lanzado diferentes proyectos participativos (Busti Zaitex, Eraldi, ...) El año 2022 se lanzó el proyecto Itsasargia. El objetivo del proyecto no era otro que el de la definición de las Aspiraciones Básicas de SORALUCE en una visión a 2030.

De forma participativa, dando la opción de que todo

aquel que quisiera participar, se llevaron a cabo diferentes jornadas plenarias, así como sesiones por grupos de trabajo a lo largo del año. Fruto de este proceso, se definieron las aspiraciones básicas en cuatro ejes: Activación en Ventas, Salud Organizativa, Innovación Tecnológica y Competitividad Industrial.

Como cierre del proceso, las mismas se presentarán a toda la organización en enero de 2023.

Estas dinámicas de trabajo forman parte del ADN de Soraluze, y durante el 2023, se trabajará una iniciativa, asociada a la definición del estilo de liderazgo necesario para poder desarrollar las Aspiraciones Básicas definidas previamente en el proyecto Itsasargia.

Por último, destacar la existencia de un Protocolo de gestión de conflictos sobre acoso y violencia laboral, que define unos principios claros y eficaces para la prevención de situaciones graves de conflicto interpersonal, así como el procedimiento de actuación a seguir para solucionar dichas situaciones.

En 2022, al igual que en 2021, el 100% de la plantilla de SORALUCE se encuentra acogida a normas laborales y/o convenios colectivos o similares.



3.5. Talento y Formación

[3-3] [404-1] [404-2] [401]

El desarrollo profesional de todas las personas y la gestión del talento como herramienta para la mejora de la empleabilidad de las mismas, es una de las prioridades de SORALUCE, en pro del desarrollo de las personas de forma integral, apostando claramente por la formación y el aprendizaje continuo. Cada responsable de área/departamento es responsable del desarrollo profesional de las personas que componen el equipo de trabajo, implementando políticas que priorizan la promoción interna y la retención del talento.

Para ello, SORALUCE dispone de diversas herramientas y modelos. En 2019 lanzó su Modelo de gestión estratégica del talento "Aireratu", que estructura el desarrollo profesional y define el procedimiento a seguir a través de la fórmula de "Conversaciones para el desarrollo". Este modelo permite la fijación de objetivos de negocio, la

definición de conocimientos críticos y competencias actitudinales y personales requeridos y la identificación de aspiraciones de las personas, dando el protagonismo a la persona trabajadora a la hora de diseñar su plan de desarrollo individual, y por lo tanto, su plan de formación, de manera personalizada.

Se realizan reuniones de seguimiento y evaluaciones periódicas del desempeño de las personas trabajadoras con objeto de garantizar el cumplimiento de los objetivos fijados y anualmente se actualizan y se definen nuevos planes de desarrollo individual, de acuerdo con las valoraciones realizadas.

Asimismo, todas las nuevas incorporaciones reciben toda la información necesaria, tanto en relación con la gestión del talento como del resto de aspectos relacionados con su puesto de trabajo, a través del plan de acogida inicial.

Horas de formación por sexo	2022		2021	
	Horas	Media de horas por persona	Horas	Media de horas por persona
Hombre	5.346,5	17,7	4.078,1	14,0
Mujer	1.686,6	27,6	1.276,3	22,0
Total	7.033	19,4	5.354	15,3

Horas de formación por categoría profesional	2022		2021	
	Horas	Media de horas por persona	Horas	Media de horas por persona
Operario/a – Administrativo/a	3.655,1	24,0	2.099,3	14,5
Técnico/a	2.661,0	18,9	1.983,9	14,5
Encargado/a	292,0	11,7	876,7	39,9
Gestor/a	365,5	10,8	312,5	9,2
Director/a	59,5	5,4	82,0	6,8
Total	7.033	19,4	5.354	15,3



3.6. Igualdad y no discriminación

[3-3] [2-23] [405-1] [406-1]

Tras la elaboración de un diagnóstico de situación en 2020, SORALUCE aprobó su primer Plan de Igualdad 2021, que establece actuaciones en cuatro grandes ámbitos para los próximos 4 años, a través de la implementación de planes de gestión anuales

— Cultura igualitaria

— Conciliación responsable

En 2022, al igual que en 2021, no se ha identificado ningún caso de discriminación. A su vez, dentro del Compliance Penal está incluida la política de conflicto y acoso.

Destacar a su vez cómo el Programa de Cumplimiento de SORALUCE enfatiza la igualdad de oportunidades

Diversidad

SORALUCE se compone de personas diversas, no solo en cuanto a sus conocimientos, habilidades y

% de personas en los órganos de gobierno	2022	2021
Hombre	72,0%	76,9%
Mujer	28,0%	23,1%
Total	100,0%	100,0%

y el establecimiento de indicadores de seguimiento y de impacto para evaluar el impacto de las medidas implementadas. Los cuatro grandes bloques de trabajo se refieren a:

— Presencia de mujeres

— Sociedad corresponsable

laborales, de promoción y de desarrollo de todas las personas, independientemente de su relación laboral o societaria o de su sexo, origen y religión, a través del tercer principio ético sobre "Relaciones laborales".

experiencias, sino que promueve equipos de trabajo diversos, en cuanto a género y edad.

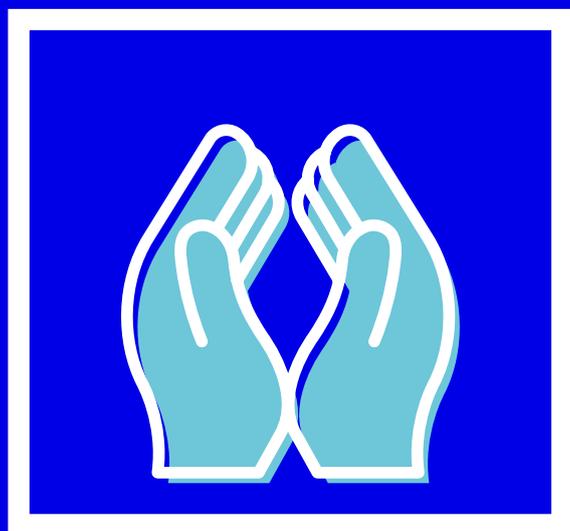
% de personas en los órganos de gobierno	2022	2021
Menores de 30	0,0%	0,0%
Entre 30 y 50	64,0%	76,9%
Más de 50	36,0%	23,1%
Total	100,0%	100,0%

Empleados/as por clasificación profesional (%)	2022			2021		
	Hombre	Mujer	TOTAL	Hombre	Mujer	TOTAL
Operario/a – Administrativo/a	82,2%	17,8%	152	80,0%	20,0%	145
Técnico/a	82,3%	17,7%	141	83,9%	16,1%	137
Encargado/a	80,0%	20,0%	25	86,4%	13,6%	22
Gestor/a	91,2%	8,8%	34	91,2%	8,8%	34
Director/a	90,9%	9,1%	11	91,7%	8,3%	12
Total	83,2%	16,8%	363	83,4%	16,6%	350

Empleados/as por clasificación profesional (%)	2022				2021			
	Menores de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	TOTAL	Menores de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	TOTAL
Operario/a – Administrativo/a	21,7%	61,8%	16,4%	100%	23,4%	61,4%	15,2%	100%
Técnico/a	22,7%	60,3%	17,0%	100%	19,7%	62,0%	18,2%	100%
Encargado/a	4,0%	76,0%	20,0%	100%	0,0%	79,2%	20,8%	100%
Gestor/a	0,0%	70,6%	29,4%	100%	0,0%	75,0%	25,0%	100%
Director/a	0,0%	36,4%	63,6%	100%	0,0%	50,0%	50,0%	100%
Total	66	226	71	363	61	223	66	350

Por último, mencionar que todas las instalaciones del Grupo (oficinas, aseos, etc.) se consideran adecuadas y se encuentran adaptadas a las personas con

discapacidad, cumpliendo así con los criterios de accesibilidad universal.



Respeto de los derechos humanos y lucha contra la corrupción y el soborno

[2-23] [2-16] [2-26] [3-3] [2-27] [407-1] [408-1]
[409-1] [419-1]

El modelo cooperativo de SORALUCE se construye bajo una clara premisa de compromiso personal y colectivo de hacer las cosas mejor y diferente. Se trata de promover un proyecto socio-empresarial integrador, solidario, sostenible y transformador, todo ello, siguiendo los principios inspiradores de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas de 1948. Así, SORALUCE se compromete con las personas y con el entorno, desarrollando una cultura de responsabilidad y de respeto hacia los derechos humanos.

Asimismo, SORALUCE desarrolla su actividad siguiendo en todo momento las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.

En este marco general de actuación, y especialmente con objeto de luchar contra la corrupción y el soborno entre otros, SORALUCE aprobó en noviembre de 2021 el Programa de Cumplimiento que incluye un Código Ético, junto con una política anticorrupción, una política de conflicto de interés, una política de privacidad y confidencialidad, una política de actuación ante el conflicto y el acoso y un Manual de Prevención de Riesgos Penales.

Destaca a su vez en el ámbito de subcontratación y proveedores la existencia de otro Código de Conducta para proveedores, a través del cual la entidad proveedora declara que su actividad se desarrolla de acuerdo con los valores centrales de respeto por los derechos humanos el trabajo, el medio ambiente y las prácticas anticorrupción.

Se describen a continuación los principales procedimientos y medidas que aplica SORALUCE para garantizar el respeto de los derechos humanos y la lucha contra la corrupción y el soborno.



4.1. Programa de Cumplimiento

[205-2] [205-3] [206-1]

En noviembre de 2021 se aprobó en el Consejo Rector el Código Ético de SORALUCE que incluye cuatro políticas específicas y un manual de prevención de riesgos penales. Asimismo, se ha creado un Canal Ético, como canal confidencial interno para que todas las personas trabajadoras puedan plantear dudas de interpretación o aclaración de situaciones dudosas y denunciar posibles vulneraciones de los principios éticos, y un Comité de Cumplimiento. Entre otras funciones, el Comité debe gestionar y fomentar la

difusión y conocimiento del Código Ético; responder a las posibles dudas de interpretación o aclaración de posibles situaciones de conflicto para prevenir su no cumplimiento; investigar las denuncias y los no cumplimientos posibles, tomando las correspondientes acciones; recabar anualmente información sobre su cumplimiento y realizar la revisión anual del Código Ético y comunicar el resultado de la revisión y las acciones de mejora a las personas trabajadoras.

Código de Conducta:

El objeto del Código Ético es establecer las pautas de comportamiento que deben orientar el trabajo diario de las personas trabajadoras de SORALUCE en relación con sus grupos de interés. El Código establece unos principios éticos a seguir respecto a normas generales de conducta, comportamiento dentro del marco legal y normativo, relaciones laborales, lealtad a la organización y conflicto de

interés, medidas contra el soborno y la corrupción, información confidencial y deber de secreto y registro e integridad financiera. Asimismo, se definen los cauces de comunicación a través del Canal Ético, las funciones del Comité Ético y demás pautas de cumplimiento y monitorización. El Código Ético incluye a su vez cuatro políticas específicas en relación con los principios éticos definidos.

— **Política anticorrupción:** La política anticorrupción determina las medidas necesarias para prevenir, detectar y sancionar los actos fraudulentos y la utilización de las funciones y medios de SORALUCE en provecho económico o de otra índole, de las personas trabajadoras, directivas o miembros de los órganos de administración de éstas.

— **Política de privacidad y confidencialidad:** Esta política tiene por objetivo establecer los requisitos bajo los cuales, cada una de las personas miembros de SORALUCE, deben tratar la información originada en el ámbito de ésta, protegiendo dicha información, así como evitando su divulgación no autorizada a terceros que pudiera poner en riesgo el cumplimiento de los objetivos de la sociedad.

— **Política de conflicto de interés:** El objeto de esta política es evitar la realización de cualquier actuación por parte de las personas trabajadoras, directivas o miembros de los órganos de administración de SORALUCE que pueda interferir con el ejercicio independiente de la actividad, bien sea por inversión, interés o asociación u otras vías o modalidades.

— **Política de actuación ante el conflicto y el acoso:** Esta cuarta política define la sistemática que asegure el adecuado tratamiento de posibles conflictos y acoso u hostigamiento psicológico que pudieran producirse en el ámbito del trabajo y que afectara o fuera ejecutada por parte de las personas trabajadoras, directivas o miembros de los órganos de administración de SORALUCE.

Manual de Prevención de Riesgos Penales:

Por último, este Manual de Prevención de Riesgos Penales detalla los principios de gestión y prevención de delitos de SORALUCE y la estructura y funciones del Comité de Cumplimiento en relación con la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Su finalidad es el servir como medio de prevención de la comisión de actos delictivos por parte del personal de SORALUCE y ejercer el control, cumpliendo de este modo con la exigencia contemplada en el Código Penal.

Tanto el Código Ético como las políticas asociadas y el Manual han sido comunicadas a todas las personas trabajadoras a través de la Intranet del Grupo y

canales de comunicación habituales, además de haberse incluido toda la información relativa en el Plan de Acogida para las nuevas incorporaciones.

En 2022, al igual que en 2021, no se ha recibido ninguna denuncia por casos de vulneración de derechos humanos ni denuncias sobre vulneraciones de otros principios éticos. Tampoco se identifican acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal, las prácticas monopólicas y contra la libre competencia, ni tampoco incumplimientos de las leyes ni normativas en los ámbitos social y económico.

4.2. Respeto de los derechos humanos en la cadena de suministro

Tal y como se describe en un apartado posterior, SORALUCE dispone de un Código de Conducta a aceptar y firmar por los proveedores con los que trabaja. A través de la aceptación de dicho Código de Conducta, el proveedor no solo declara el

cumplimiento con las leyes del entorno legal aplicable, sino que su actividad se desarrolla de acuerdo con los valores centrales de respeto por los derechos humanos el trabajo, el medio ambiente y las prácticas anticorrupción.



4.3. Otros elementos y normas a tener en cuenta en este ámbito

- Los Estatutos sociales, en sus artículos 15 y 16 definen los tipos de faltas sociales y laborales de las personas socias y sanciones correspondientes, entre otros aspectos, en relación con la corrupción, el conflicto de intereses, el fraude, el blanqueo de dinero o las prácticas contrarias a la competencia.
- Normas de seguridad de la información: SORALUCE tiene instaurados protocolos y normas de seguridad de la información, a través de los cuales se garantiza la implicación de todas las personas en relación a la confidencialidad de la información y el buen uso de equipos informáticos (Normas de Confidencialidad, Propiedad Industrial e Intelectual, no concurrencia, responsabilidad y buen uso de Sistemas de Información).



Compromiso con la sociedad y el desarrollo sostenible

SORALUCE contribuye activamente al desarrollo sostenible y a la generación de un impacto positivo en la sociedad y en su entorno más cercano, fiel reflejo de los valores y principios cooperativos que guían su actividad. Conceptos como generación de empleo, distribución solidaria de la riqueza, cooperación e intercooperación, transformación social y compromiso,

forman parte del ADN del Grupo, y como tal, se garantiza que la actividad del Grupo redunde positiva y directamente en la comunidad donde opera.

Asimismo, este compromiso tiene su fiel reflejo en la manera en que gestiona SORALUCE su cadena de suministro y la salud y seguridad de los clientes.

5.1. Contribución para la Educación y la Promoción Cooperativa y Otros Fines de Interés Público – COFIP

[3-3] [2-23] [203-2] [413-1]

SORALUCE, como grupo cooperativa parte de MONDRAGON CORPORACIÓN y tal y como establece la Ley de Cooperativas de Euskadi (Ley 11/2019), dispone de un fondo denominado COFIP como contribución para la Educación y la Promoción

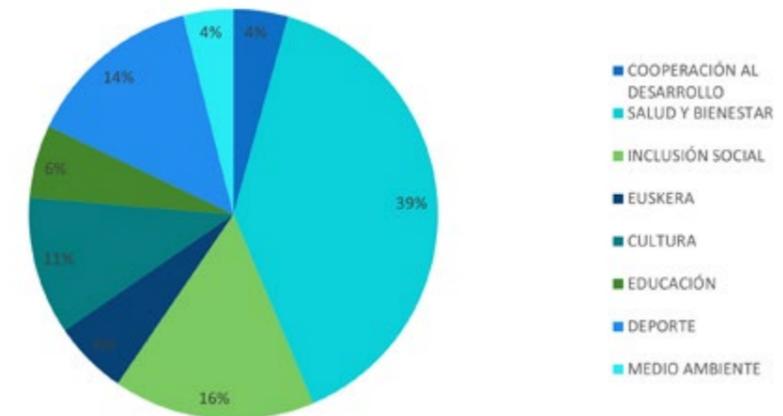
Cooperativa y Otros Fines de Interés Público. SORALUCE aporta anualmente el 10% de sus beneficios a dicho fondo, al igual que el resto de las cooperativas de DANOBATGROUP.

Criterios de reparto de los fondos

En 2022 se ha destinado un total de 396.553€ al COFIP provenientes del resultado del año 2021, de los cuales se ha destinado un 20% al FEPI de MONDRAGON y otro 40% al fondo de COFIP de DANOBATGROUP, quedando total de 158.621€ para

el fondo de COFIP de SORALUCE. Del fondo de SORALUCE se ha destinado durante el 2022 un total de 151.092€ a 51 proyectos diferentes, quedando el remanente en el fondo para cumplir compromisos con proyectos ya definidos de años posteriores.

Tipología de proyectos financiados en 2022 a través del COFIP



El impacto de estos proyectos se evalúa anualmente, entre otros, a través del número de personas beneficiadas, uno de los criterios clave a la hora de decidir el reparto y selección de proyectos (4 categorías de proyectos: 0-50 / 50-100 / 100-300 / +300 personas beneficiarias), añadiendo el año 2022 el criterio de igualdad de género para impulsar proyectos en los que se trabaje dicho ámbito. El resultado de los proyectos seleccionados y puestos en marcha se presentan ante la Asamblea General, además de en las charlas informativas a las personas trabajadoras.

Entre los proyectos destacables, debe mencionarse la iniciativa Elkar Ekin Eragin, que se desarrolla en colaboración con DANOBATGROUP. Esta iniciativa consiste en la selección de 3 proyectos por parte de las personas socias que se desarrollan durante los siguientes tres años (lanzamiento trienal), con un presupuesto de 550.000€ en total. En 2021 los tres proyectos seleccionados fueron:



— **“Bizipoza”**; apoyo para la creación y difusión de los proyectos “Elkartasunean hezi eta bizi: Bizipoza gida” y “Tokian tokiko boluntariotza: Bizipozakm0” para acercar los temas de inclusión social a la educación formal, la educación no formal y a la sociedad.

— **Gautena**; apoyo para la adecuación de las instalaciones de Santa Clara en Elgoibar y para la compra de un vehículo adaptado con el fin de apoyar a las familias de la comarca del bajo Deba.

— **“Walk On Project (WOP)”**; apoyo para financiar el ensayo clínico de la investigación llevada a cabo en la primera edición para una terapia que pueda salvar niños con enfermedades neurodegenerativas, así como para impulsar las actividades de la entidad.

De cara a 2023, además de continuar trabajando en el proyecto ElkarEkin Eragin, se continuará impulsando el proyecto de transformación del barrio, bautizado como “Osintxu Bizi” e iniciado en 2021, con un montante de 30.000€ anual. El proyecto trata de coordinar acciones entre el ayuntamiento,

representantes de vecinos y de SORALUCE, para actuar en ámbitos que mejoren el bienestar de los vecinos. Dentro del proyecto “Osintxu Bizi” se están trabajando los siguientes ámbitos.

— Posibilitar las clases de preescolar en el centro de Osintxu.

— Promoción de una cooperativa energética en el barrio.

— Regeneración urbana mediante adecuación de fachadas generando murales.

— Regeneración industrial del área A-44 del barrio de Osintxu.

— Elaboración de un Plan estratégico de actuación urbanística en el barrio de Osintxu.

— Generación de nuevas plazas de aparcamiento para los residentes en el barrio.



Iniciativas de participación en la comunidad desarrolladas en el exterior

En el caso de Alemania, durante el 2022 se han desarrollado iniciativas con un impacto claro en la comunidad local, por valor de 26.300€, frente a 16.949€ en 2021. Estas iniciativas incluyen aportaciones al Instituto Lebenshilfe Limburg-Diez

e.V. para personas discapacitadas, al Equipo Médico de Intervención e.V. Frankfurt, asociaciones para cuidados paliativos Förderverein Palliativ Pro e. V., centros deportivos y otras asociaciones o centros de la comunidad local.

5.2. Sostenibilidad de la cadena de suministro

[3-3] [2-23] [204-1] [407-1] [408-1] [409-1]

El compromiso de SORALUCE con sus valores centrales de respeto por los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y las prácticas

anticorrupción queda reflejada también en su política de compras, en pro de una cadena de suministro más responsable y sostenible.

Código de Conducta para Proveedores

Consciente del impacto y de los potenciales riesgos que pudieran generar las empresas proveedoras a lo largo de la cadena de suministro en el entorno y en los diversos grupos de interés, y con objeto de reducir dichos impactos negativos, SORALUCE dispone de un Código de Conducta para Proveedores a aceptar y firmar por los proveedores con los que trabaja.

A través de la aceptación de dicho Código de Conducta, el proveedor no solo declara el cumplimiento con las leyes del entorno legal aplicable, sino que su actividad se desarrolla de acuerdo con los siguientes criterios:

— Prohibición de corrupción y soborno.

— Salud y seguridad de los empleados.

— Respeto de los derechos humanos básicos de sus empleados.

— Protección del medio ambiente.

— Prohibición del trabajo infantil.

— Esfuerzo por promover dichos valores en su propia cadena de suministro.

Todos los proveedores actuales del Grupo han recibido dicho Código de Conducta. Asimismo, no se identifican en la cadena de suministro de SORALUCE operaciones ni proveedores con riesgo significativo de casos que vulneren los derechos humanos, tales como casos de trabajo infantil, trabajo forzoso o casos en los que la libertad de asociación y negociación puedan estar en riesgo.

La selección de nuevos proveedores se hace siguiendo la política de compras definida a nivel de DANOBTGROUP, clasificando a los proveedores con diferentes niveles de riesgo, de acuerdo al sector de actividad y familias de materiales.

La prevalencia de proveedores locales se mantiene en el tiempo, como resultado de la política de compra local impulsada desde el Grupo. En los últimos 12 años, el 47% del volumen de compras total se ha realizado

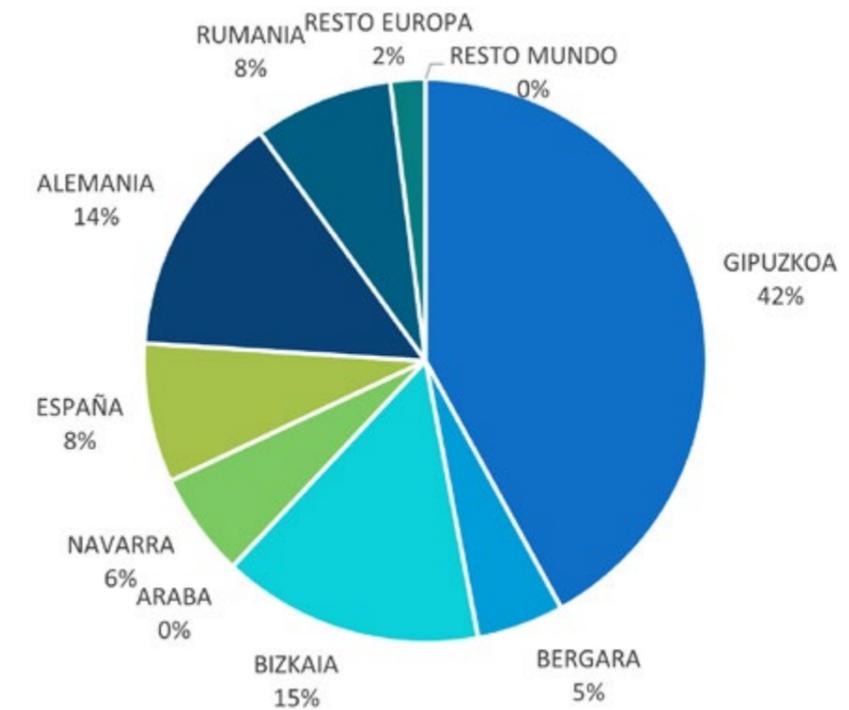
a proveedores de Gipuzkoa, el 15% a proveedores de Bizkaia y el 6% a proveedores de Navarra. Así, el 76% del total de compras se han realizado a proveedores de España, y el resto, a proveedores europeos.

Proveedores locales

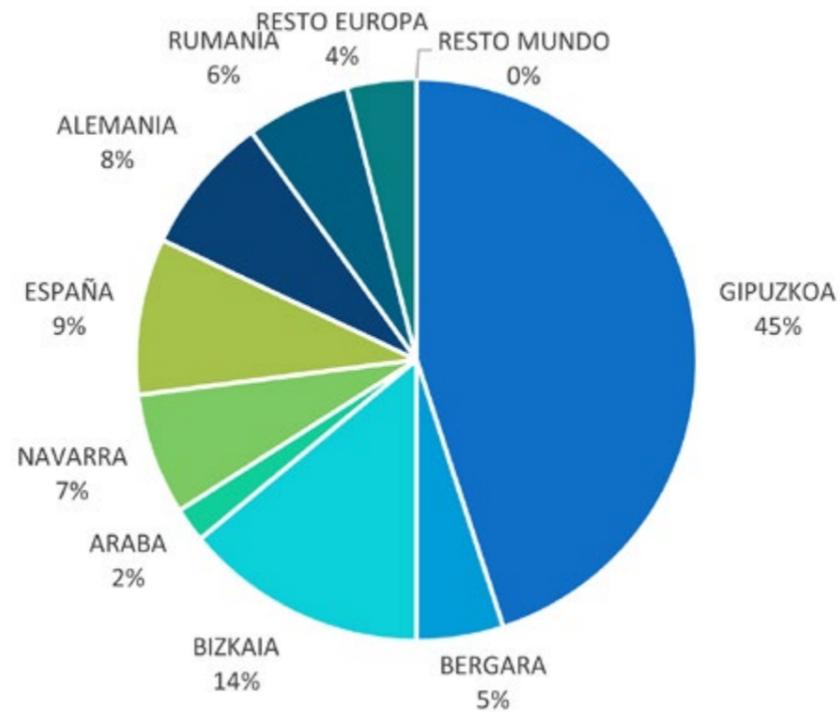
SORALUCE destaca positivamente por el alto nivel de compras realizado a proveedores locales, tal y como se observa en los siguientes gráficos. En el año 2022, la mitad de las compras se han realizado en Gipuzkoa (el

5% en Bergara), y el 23% en Álava, Bizkaia y Navarra; por lo que el 73% se refiere a proveedores locales ubicados en el País Vasco y Navarra.

Distribución del volumen de compras según ubicación del proveedor 2011-2022



Distribución del volumen de compras según ubicación del proveedor 2022



Seguimiento de productos químicos peligrosos

SORALUCE garantiza la no utilización de minerales en conflicto en la producción de sus productos y cumple con todos los requerimientos legales exigidos en relación con el uso de sustancias peligrosas. En 2022 todas las empresas proveedoras que trabajan con SORALUCE recibieron un comunicado referente

a los requerimientos de la Directiva de Residuos de la Unión Europea, con objeto de recopilar la información necesaria sobre el posible uso de sustancias peligrosas (sustancias candidatas de la ECHA) y proceder a su notificación en la [base de datos SCIP](#).

5.3. Salud y seguridad de las personas usuarias del producto

[2-29] [3-3] [416-1] [416-2] [417-1] [418-1]

SORALUCE tiene establecidos y sistematizados diferentes procedimientos para garantizar la salud y seguridad de las personas usuarias de las máquinas producidas y vendidas. Además de realizar y actualizar el análisis de riesgos de cada producto de forma periódica y cada vez que hay cambios de normativa, se adapta y personaliza en consecuencia la información sobre seguridad que se provee al cliente, garantizando así que dicha información se encuentra continuamente actualizada. Así, se cumple estrictamente con todos los requerimientos de información y etiquetado del producto.

Por otro lado, todas las máquinas que se instalan en cliente incluyen por contrato la provisión de formación, como último paso a la entrega del producto. Esta formación incluye tanto contenidos relativos al funcionamiento de la máquina, como a elementos de salud y seguridad entre otros. De forma adicional,

SORALUCE ofrece formación ad-hoc en este ámbito, independientemente de esa formación incluida a la entrega del producto. Existe la posibilidad de ofrecer formación impartida en formato online en caso de que no sea posible la sesión presencial.

Destacar que como consecuencia del Covid-19 SORALUCE puede realizar preceptaciones en remoto. Se trata de la homologación del pedido con el cliente antes de enviar la máquina a destino. En los casos en los que el cliente no ha podido desplazarse a SORALUCE se han emitido las pruebas de validación en formato online.

En 2022, al igual que en 2021, no se identifican casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las máquinas vendidas por SORALUCE, ni tampoco en relación con la información de las mismas.

Sistemas de reclamaciones y quejas – MySoraluce

Además de la encuesta de satisfacción que se envía anualmente, y los canales de comunicación habituales, SORALUCE pone a disposición de sus clientes el portal “MySoraluce”, de forma que todos los clientes pueden contactar con SORALUCE de manera sencilla y directa, para realizar comentarios en relación con cualquier aspecto que considere.

Durante el año 2022 se han definido nuevas estrategias en el ámbito de “MySoraluce”. Por un lado, se ha incluido la opción como estándar para todas las máquinas vendidas en el mercado nacional y francés. Por otro lado, se han realizado diferentes campañas de captación, como por ejemplo el “customer journey” realizado en octubre. Todas estas iniciativas nos han llevado a incrementar el número de suscripciones de los 20 clientes del año 2021 a los 42 actuales.

Además, en el año 2022, se ha seguido desarrollando los ámbitos de gestión de mantenimientos y los catálogos de repuestos interactivos. Se han definido los primeros pilotos sobre los que seguir desarrollando el portal cliente.

De cara al año 2023, los objetivos principales se centran en implementar los desarrollos pilotos definidos para los ámbitos de mantenimiento, por un lado, en la planificación, por otro en la adquisición de los repuestos. En cuanto a la comunicación, se prevén realizar diferentes “webinars” para seguir expandiendo la plataforma.

En 2022, al igual que en 2021, no se han recibido reclamaciones relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente.

5.4. Plan de Euskera

SORALUCE está sensibilizado con el euskera y la cultura vasca y ha intentado facilitar que las personas puedan trabajar en su idioma materno. Por ello, tiene establecido un Plan de Euskera para impulsar y desarrollar el conocimiento y el uso del euskera en el ámbito laboral. Obtuvo el Certificado de Calidad en la Gestión Lingüística BIKAIN en 2015, certificado

que otorga el Gobierno Vasco y que acredita un nivel determinado de normalización en la presencia, uso y gestión del euskera por parte de una entidad. En 2022, se han destinado 35.732,14 € al Plan de Euskera, impulsando la formación y participación en iniciativas sociales relacionadas con el euskera.

5.5. Información fiscal

[201-4]

Con una cifra de negocio consolidada de 118.066 miles de € en el ejercicio 2022, frente a 99.444 miles de € en 2021, se presenta a continuación información relativa

a los beneficios obtenidos y los impuestos sobre beneficios pagados, por país en miles de euros:

País	Beneficios obtenidos (miles de €) (*)		Impuestos sobre beneficios pagados (miles de €) (**)	
	2022	2021	2022	2021
España	6.035	5.107	44	41
Italia	1.857	496	735	183
Alemania	666	1.649	303	643

(*) Beneficio neto obtenido según información financiera agregada por país.

(**) Impuestos sobre beneficios devengado según el Estado de Pérdidas y Ganancias Consolidado

En lo referente a las subvenciones públicas recibidas, el importe de las subvenciones de explotación registradas en la cuenta de pérdidas y ganancias de SORALUCE ha sido de 1.294 miles de euros en el ejercicio 2022, frente a 916 miles de euros en el

ejercicio 2021. El apoyo de las administraciones públicas a la actividad de SORALUCE, se da especialmente en el desarrollo de la actividad de Investigación y Desarrollo e Innovación.

Anexos

Anexo 1 – Datos de contacto

[102-1] [102-3] [102-5] [102-21] [102-53]

Soraluce S.Coop es la cooperativa matriz de SORALUCE. Para mayor información:

Denominación	Soraluce S. Coop.
Dirección	Osintxu Auzoa E-20570 BERGARA (Gipuzkoa) Spain
Teléfono	(+34) 943 76 90 76
Correo electrónico	soraluce@soraluce.com
Página web	www.soraluce.com

Anexo 2 – Tabla de trazabilidad de cumplimiento de la Ley 11/2018

A continuación, se incluyen los contenidos GRI utilizados en cada ámbito definido en la Ley (Estándares GRI publicados en 2016 y posteriores actualizaciones).

Ámbito: Modelo de Negocio

Contenido: Una breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.

Estándar GRI	Apartado	Página
2-1	1. Soraluce	5
2-6	1. Soraluce	5
2-1	1. Soraluce	5
2-1	1. Soraluce 1.2. Modelo de negocio	5 13
2-1	1. Soraluce Anexo 1	5 82
2-6	1.2. Modelo de negocio	13
2-22	1.2. Modelo de negocio	13
2-28	1.4. Objetivos y estrategias	22
2-12	1.4. Objetivos y estrategias	22
2-25	1.3. Visión del entorno 1.5. Políticas y modelo de gestión	20 30
2-23	1.1. Identidad: visión, misión y valores	6
2-9	1.2. Modelo de negocio	13
2-26	1.2. Modelo de negocio	13
2-23 2-24 3-3	1.4. Objetivos y estrategias 1.5. Políticas y modelo de gestión	22 30

Ámbito: Políticas y procedimientos de diligencia debida

Contenido: Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.

Estándar GRI	Apartado	Página
3-3	1.5. Políticas y modelo de gestión	30
2-12 2-23 2-25	1.5. Políticas y modelo de gestión	30

Ámbito: Evaluación de riesgos no financieros

Contenido: Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.

Estándar GRI	Apartado	Página
3-3	1.5. Políticas y modelo de gestión	30
2-12 2-23 2-25	1.5. Políticas y modelo de gestión	30

Ámbito: Cuestiones Medioambientales

Contenido: Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; la aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.

Estándar GRI	Apartado	Página
3-3	2. Compromiso con el medio ambiente	33
2-23	2.1. Sistema de gestión medioambiental y certificación en ecodiseño	35
307-1	2. Compromiso con el medio ambiente	33

Ámbito: Medidas para prevenir la contaminación

Contenido: Contaminación: medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.

Estándar GRI	Apartado	Página
3-3	2.4. Cambio climático y medidas para prevenir y reducir la contaminación	41
NO GRI	Contaminación acústica y lumínica	41

Ámbito: Economía circular y prevención y gestión de residuos

Contenido: Economía circular y prevención y gestión de residuos: medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos.

Estándar GRI	Apartado	Página
3-3	2.3. Gestión de residuos y economía circular	40
306-2	2.3. Gestión de residuos y economía circular	40
306-3	2.3. Gestión de residuos y economía circular	40
NO GRI	Desperdicio de alimentos	40

Ámbito: Uso sostenible de los recursos

Contenido: El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales; consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso; consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.

Estándar GRI	Apartado	Página
3-3	2.2. Uso sostenible de los recursos	37
301-1	2.2. Uso sostenible de los recursos	37
302-1	Consumo de energía y eficiencia energética	38
302-3	Consumo de energía y eficiencia energética	38
302-5	2.1. Sistema de gestión medioambiental y certificación en ecodiseño	35
303-3	Consumo de agua	38

Ámbito: Cambio climático - Emisiones

Contenido: Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce; las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático; las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.

Estándar GRI	Apartado	Página
3-3	2.4. Cambio climático y medidas para prevenir y reducir la contaminación	41
305-1	2.4. Cambio climático y medidas para prevenir y reducir la contaminación	41
305-2	2.4. Cambio climático y medidas para prevenir y reducir la contaminación	41

Ámbito: Protección de la biodiversidad

Contenido: Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad; impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.

Estándar GRI	Apartado	Página
NO GRI	2.5. Protección de la biodiversidad	42

Ámbito: Cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo

Contenido: Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional; número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional, número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional; Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad, la remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo; Implantación de políticas de desconexión laboral, empleados con discapacidad.

Estándar GRI	Apartado	Página
3-3 2-23	3. Compromiso con las personas	43
2-7	3.1. Empleo	46
2-19	Remuneraciones	50
2-20	Remuneraciones	50
401-1	Evolución del empleo y nuevas contrataciones	48
405-1	3.1. Empleo 3.6. Igualdad y no discriminación	46 65
No GRI	Políticas de desconexión: 3.2. Organización del trabajo. Medidas de conciliación	52

Ámbito: Cuestiones sociales y relativas al personal: Organización del trabajo

Contenido: Organización del tiempo de trabajo; número de horas de absentismo; medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.

Estándar GRI	Apartado	Página
3-3	3.2. Organización del trabajo. Medidas de conciliación	52
2-7	3.2. Organización del trabajo. Medidas de conciliación	52

Ámbito: Cuestiones sociales y relativas al personal: Salud y seguridad

Contenido: Condiciones de salud y seguridad en el trabajo; accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.

Estándar GRI	Apartado	Página
3-3 2-23	3.3. Salud y seguridad laboral	56
403-1	3.3. Salud y seguridad laboral	56
403-2	3.3. Salud y seguridad laboral	56
403-3	3.3. Salud y seguridad laboral	56
403-5	3.3. Salud y seguridad laboral	56
403-8	3.3. Salud y seguridad laboral	56
403-9	3.3. Salud y seguridad laboral	56
403-10	3.3. Salud y seguridad laboral	56

Ámbito: Cuestiones sociales y relativas al personal: Relaciones socio-laborales

Contenido: Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos; porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país; el balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.

Estándar GRI	Apartado	Página
2-29	3.4. Relaciones sociales	62
2-30	3.4. Relaciones sociales	62
2-29	3.4. Relaciones sociales	62
403-4	3.4. Relaciones sociales	62

Ámbito: Cuestiones sociales y relativas al personal: Formación

Contenido: Las políticas implementadas en el campo de la formación; la cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.

Estándar GRI	Apartado	Página
3-3	3.5. Talento y formación	63
401	3.5. Talento y formación	63
404-1	3.5. Talento y formación	63
404-2	3.5. Talento y formación	63

Ámbito: Cuestiones sociales y relativas al personal: Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Contenido: Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Estándar GRI	Apartado	Página
No GRI	3.6. Igualdad y no discriminación	65

Ámbito: Cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad

Contenido: Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad; la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.

Estándar GRI	Apartado	Página
3-3 2-23	3.6. Igualdad y no discriminación	65
405-1	3.6. Igualdad y no discriminación	65
406-1	3.6. Igualdad y no discriminación	65

Ámbito: Información sobre el respeto de los derechos humanos

Contenido: Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos; denuncias por casos de vulneración de derechos humanos; promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.

Estándar GRI	Apartado	Página
3-3 2-23 2-27	4. Respeto de los derechos humanos y lucha contra la corrupción y el soborno	67
2-23	4. Respeto de los derechos humanos y lucha contra la corrupción y el soborno	67
2-16 2-26	4. Respeto de los derechos humanos y lucha contra la corrupción y el soborno	67
407-1	4. Respeto de los derechos humanos y lucha contra la corrupción y el soborno	67
408-1	4. Respeto de los derechos humanos y lucha contra la corrupción y el soborno	67
409-1	4. Respeto de los derechos humanos y lucha contra la corrupción y el soborno	67
419-1	4.1. Programa de cumplimiento	67

Ámbito: Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Contenido: Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno; medidas para luchar contra el blanqueo de capitales, aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.

Estándar GRI	Apartado	Página
3-3 2-23 2-27	4. Respeto de los derechos humanos y lucha contra la corrupción y el soborno	67
2-23	4. Respeto de los derechos humanos y lucha contra la corrupción y el soborno	67
2-16 2-26	4. Respeto de los derechos humanos y lucha contra la corrupción y el soborno	67
205-2	4.1. Programa de cumplimiento	67
205-2	4.1. Programa de cumplimiento	67
205-2	4.1. Programa de cumplimiento	67

Ámbito: Información sobre la sociedad: Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

Contenido: El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local; el impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio; las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos; las acciones de asociación o patrocinio.

Estándar GRI	Apartado	Página
3-3 2-23	5.1. Contribución para la Educación y la Promoción Cooperativa y Otros Fines de Interés Público – COFIP	73
203-2	5.1. Contribución para la Educación y la Promoción Cooperativa y Otros Fines de Interés Público – COFIP	73
413-1	5.1. Contribución para la Educación y la Promoción Cooperativa y Otros Fines de Interés Público – COFIP	73

Ámbito: Información sobre la sociedad: subcontratación y proveedores

Contenido: La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental; sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.

Estándar GRI	Apartado	Página
3-3 2-23	5.2. Sostenibilidad de la cadena de suministro	76
204-1	5.2. Sostenibilidad de la cadena de suministro	76
407-1	5.2. Sostenibilidad de la cadena de suministro	76
408-1	5.2. Sostenibilidad de la cadena de suministro	76
409-1	5.2. Sostenibilidad de la cadena de suministro	76

Ámbito: Información sobre la sociedad: consumidores

Contenido: Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores; sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.

Estándar GRI	Apartado	Página
3-3	5.3. Salud y seguridad de las personas usuarias del producto	79
2-29	5.3. Salud y seguridad de las personas usuarias del producto	79
416-1	5.3. Salud y seguridad de las personas usuarias del producto	79
416-2	5.3. Salud y seguridad de las personas usuarias del producto	79
417-1	5.3. Salud y seguridad de las personas usuarias del producto	79
418-1	5.3. Salud y seguridad de las personas usuarias del producto	79
No GRI	1.4. Objetivos y estrategias: Encuesta satisfacción del cliente	22

Ámbito: Información sobre la sociedad: información fiscal

Contenido: Los beneficios obtenidos país por país; los impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones públicas recibidas.

Estándar GRI	Apartado	Página
No GRI	5.4. Información Fiscal	80
201-4	5.4. Información Fiscal	80

Anexo 3 – Análisis de materialidad

El contenido de esta memoria incide en los Objetivos de Desarrollo Sostenible que están más alineados con las acciones previstas en el Plan Estratégico 2021-2024 de Danobatgroup. Soraluce, como parte integrante de Danobatgroup, se adapta al estudio de materialidad realizado por Danobatgroup. Este informe explica cómo las actividades del Grupo contribuyen, tanto al cumplimiento de las metas establecidas en el plan estratégico, como a conseguir un futuro sostenible para todos y todas. Desde esta óptica, esta memoria de sostenibilidad explica la actividad que desarrolla en Danobatgroup y pone el foco en iniciativas orientadas a la producción y el consumo responsable; a la innovación aplicada a la industria y a los productos, poniendo el acento en la eficiencia energética (reducción de emisiones de GEI, utilización de fuentes de energía renovables...) y en la gestión medioambiental (residuos, utilización de recursos...). Además, desde los orígenes, el Grupo ha prestado especial atención al fortalecimiento del gobierno corporativo y a construir un entorno de trabajo que mejore la calidad de vida de las personas y las desarrolle de manera integral, impulsando el emprendimiento, la participación en la gestión y la responsabilidad de los resultados obtenidos. También, se considera que la diversidad, la igualdad de género y la no discriminación son factores que enriquecen la organización. Finalmente, Danobatgroup valora y desarrolla activamente la intercooperación, colaborando con empresas, instituciones y con actores sociales, impulsando alianzas que aporten valor a la sociedad.

Durante el 2º semestre de 2020, Danobatgroup puso en marcha un estudio de materialidad con el objetivo de definir los asuntos relevantes para la sostenibilidad del Grupo, considerando las prioridades de nuestros grupos de interés y la manera en la que Danobatgroup gestiona esas prioridades.

En paralelo, las empresas de Danobatgroup se embarcaron en un proceso de reflexión estratégica que condujo a un nuevo plan estratégico para el periodo 2021-2024. Así, el nuevo Plan Estratégico 2021-2024 introduce la sostenibilidad entre sus 8 líneas estratégicas de actuación prioritarias. El análisis de materialidad se ha realizado como un proceso de cuatro fases, que nos ha permitido priorizar las áreas de nuestra actuación.

Fase 1

Definición de asuntos relevantes

Mediante un análisis, por un lado, de fuentes externas relativas a, entre otros aspectos, tendencias, benchmarking sectorial y normativa aplicable, y, por otro lado, fuentes internas, se realizó una identificación inicial de temas relevantes. A partir de esta lista de temas, tras un proceso de validación, se concluyó un listado de asuntos materiales sobre los cuales avanzar en el proceso.

Fase 2

Contraste y validación interna de asuntos relevantes

Danobatgroup valoró la relevancia de cada tema, considerando factores como: los impactos de los asuntos en los negocios, los riesgos derivados, el impacto en la marca y en la reputación corporativa.

Como resultado de este proceso, se elaboró una lista definitiva de temas materiales a estudiar con mayor profundidad.

Fase 3

Consulta a grupos de interés externos e internos

Durante los últimos meses de 2020, se realizaron 312 consultas a grupos de interés internos y externos, mediante encuentros con personas y entidades relevantes y, sobre todo, a través de encuestas online.

Fase 4

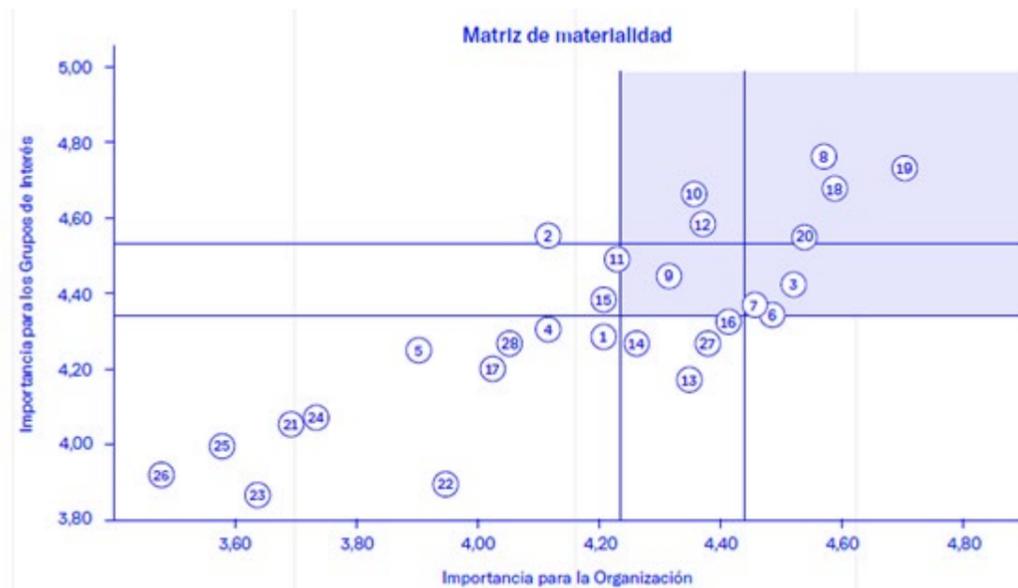
Matriz de materialidad

Como resultado de las consultas a los grupos de interés, se elaboró una matriz de asuntos materiales prioritarios, definida en base a dos ejes: la relevancia del tema para los grupos de interés internos y la relevancia para los grupos de interés externos.

La matriz tiene en cuenta la ponderación realizada para cada grupo de interés. Para los grupos de interés internos, la ponderación se realiza en función de la influencia que ejercen en la empresa en materia económica, ambiental y social. Para los grupos de interés externos, en función del grado en que se ven afectados por el desempeño de la empresa en materia económica, ambiental y social.

Análisis y definición de temas materiales

El total de asuntos evaluados ha sido de 28, agrupados en 6 categorías: (1) Medioambiente, (2) prácticas laborales, (3) ética y gobierno corporativo, (4) productos y servicios, (5) sociedad, y (6) economía. Mediante la matriz de materialidad, se han ordenado 28 temas de mayor a menor relevancia. Los 11 temas de relevancia alta son los que después se han trasladado al Plan de Sostenibilidad de Danobatgroup, integrándolos de manera transversal en el Plan Estratégico 2021-2024.



Nº Temas materiales

1 Energía	17 Aplicación de las mejores prácticas en Gobierno corporativo
2 Emisiones y cambio climático	18 Calidad y seguridad de productos
3 Gestión de residuos	19 Satisfacción del cliente
4 Ciclo de vida y gestión de recursos	20 Innovación aplicada al desarrollo de nuevos productos
5 Economía Circular	21 Implicación en las comunidades locales. Transformación social
6 Formación y desarrollo profesional	22 Mecanismos de solidaridad
7 Gestión del Talento	23 Relación y compromiso con los grupos de interés
8 Seguridad y salud en el trabajo	24 Proveedores locales
9 Diversidad e igualdad	25 Evaluación ambiental proveedores
10 No discriminación	26 Evaluación social proveedores
11 Respeto de los derechos humanos	27 Rentabilidad y desempeño
12 Ética e integridad en los negocios	28 Alianzas / Colaboraciones estratégicas / Intercooperación
13 Cultura de aprendizaje	
14 Organización Democrática	
15 Transparencia y gestión de la información	
16 Cultura empresarial avanzada	

Para determinar la relevancia de los temas, se consideran tanto la perspectiva interna como la externa.

En el proceso de validación de los temas con la Dirección se decide unificar “diversidad e igualdad” con “no discriminación”, por un lado, y “formación y desarrollo profesional” con “gestión del talento”, por otro. Así mismo, para ampliar el alcance y estar en línea con las tendencias del mercado, se decide incluir el tema de “energía” en el tema material de “emisiones y cambio climático”.

Por otra parte, dada la importancia asignada por la Dirección a los temas “alianzas /colaboraciones estratégicas e intercooperación”, por un lado, y, por otro, a “implicaciones en las comunidades locales / transformación social”, se decide incluir ambos como temas materiales.

Atendiendo a la suma de las dos relevancias, los asuntos prioritarios son:

Asuntos materiales	Descripción	Indicador GRI
Emisiones y cambio climático	Reducir las emisiones atmosféricas y luchar contra el cambio climático.	GRI 305
Gestión de residuos	Reducir la generación de residuos potenciando la reutilización, el reciclado, etc. y reducir los impactos asociados a la generación de aguas residuales.	GRI 303 / GRI 306
Formación y desarrollo profesional	Crear espacios y una cultura que faciliten tanto el desarrollo profesional como personal de una manera integral a través de la formación y la capacitación interna.	GRI 404
Gestión del Talento	Promover la atracción, el desarrollo y la retención del talento. Realizar planificaciones estratégicas de personas para prever qué perfiles se van a necesitar y hacia donde deben evolucionar las capacidades de nuestros colectivos actuales. Trabajar la marca empleadora e implementar estrategias para atracción de los perfiles requeridos. Instaurar una cultura de aprendizaje permanente a todos los niveles para que las personas tengan la capacidad de aprender y adaptarse a los cambios.	GRI 401
Seguridad y salud en el trabajo	Fomentar un entorno saludable y seguro a través de la prevención de los riesgos laborales y la promoción de la salud y seguridad de las personas trabajadoras.	GRI 403
Diversidad e igualdad	Promover un entorno laboral inclusivo basado en la diversidad, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la multiculturalidad.	GRI 405
No discriminación	Garantizar la no discriminación a través de medidas para prevenir el tratamiento diferencial de cualquier persona (trabajadores, clientes, usuarios, etc.) por motivos de raza, sexo, etc.	GRI 406
Ética e integridad en los negocios	Garantizar un comportamiento ético y responsable de los órganos de gobierno y de gestión de la empresa y establecer mecanismos para evitar prácticas como la corrupción, el soborno, el fraude o la competencia desleal.	GRI 205 / GRI 206
Calidad y seguridad de productos	Alcanzar elevados niveles de competitividad desarrollando productos y servicios de gran calidad y muy seguros, que sean útiles y beneficiosos.	GRI 416
Satisfacción del cliente	Satisfacción del cliente.	NO GRI
Innovación aplicada al desarrollo de nuevos productos	Promover la innovación y adaptación continua de productos y servicios que respondan a las necesidades cambiantes de clientes, mercado y sociedad, incluyendo el cambio climático (productos y servicios ecosostenibles).	NO GRI

La relación y diálogo con los grupos de interés de Danobatgroup es fundamental para conocer sus inquietudes, y tenerlas presentes en el desarrollo de la actividad del Grupo.

El proceso de comunicación con los grupos de interés se traduce en ciertas ventajas para Danobatgroup, que hacen de esta comunicación un factor fundamental en la definición de la estrategia y en la cultura corporativa:

Mejora la gestión del riesgo, al incluir la opinión de los grupos de interés en la selección de temas relevantes para la empresa.

Eleva el conocimiento del contexto social, económico y ambiental, tanto presente como futuro, lo cual posibilita la identificación de oportunidades.

Mejora la reputación corporativa y la confianza de los grupos de interés en Danobatgroup.

Grupos de Interés internos

Consejo de Dirección

Consejo Rector / Social

Grupos de Interés externos

Clientes

Proveedores

Administración Pública

Administración Pública Regional
Administración Pública Local
Administración Pública Nacional

Colaboradores

Delegaciones exteriores
Asociaciones sectoriales
Centros Tecnológicos
Universidades

Corporación MONDRAGON

MONDRAGON
MIA
Laboral Kutxa
Lagun Aro

Agentes sociales

Prensa y Redes Sociales
Cadenas TV y Radio
ONGs
Asociaciones culturales

Soraluce

Osintxu Auzoa - E-20570 Bergara (Gipuzkoa) - Spain
+34 943 76 90 76

www.soraluce.com

DANOBATGROUP

