

# ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

## 2023

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	14
1.3. Visión del entorno	21
1.4. Objetivos y estrategias	23
1.5. Políticas y modelo de gestión	31

## — 2. COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE

2.1. Sistema de gestión medioambiental y certificación en ecodiseño	37
2.2. Uso sostenible de los recursos	41
2.3. Gestión de residuos y economía circular	43
2.4. Cambio climático y medidas para prevenir y reducir la contaminación	44
2.5. Protección de la biodiversidad	45

## — 3. COMPROMISO CON LAS PERSONAS

3.1. Empleo	49
3.2. Organización del trabajo. Medidas de conciliación	55
3.3. Salud y seguridad laboral	59
3.4. Relaciones sociales	65
3.5. Talento y Formación	66
3.6. Igualdad y no discriminación	69

## — 4. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

4.1. Programa de Cumplimiento	72
4.2. Respeto de los derechos humanos en la cadena de suministro	73
4.3. Otros elementos y normas a tener en cuenta en este ámbito	74

## — 5. COMPROMISO CON LA SOCIEDAD Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE

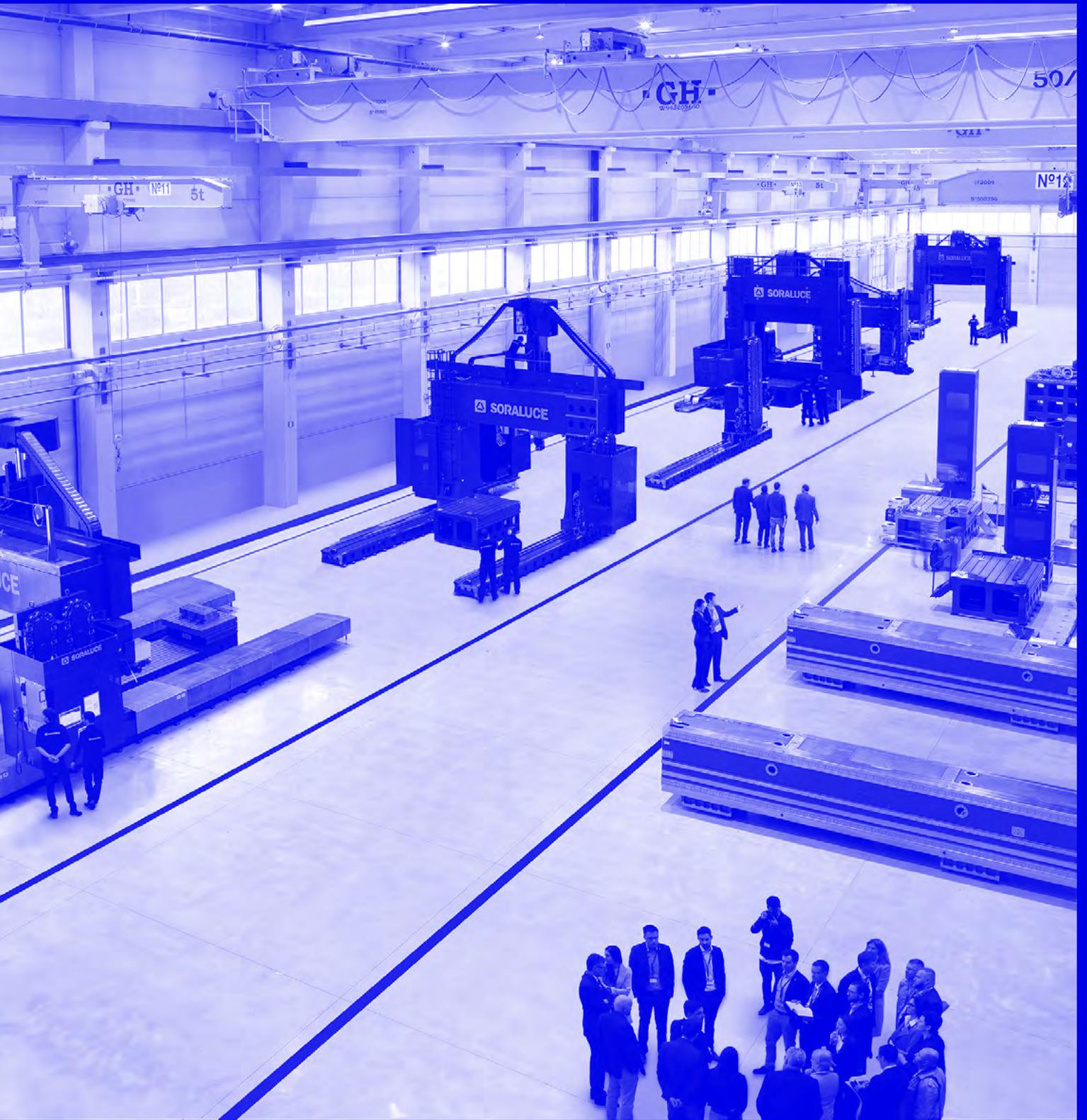
5.1. Contribución para la Educación y la Promoción Cooperativa y Otros Fines de Interés Público – COFIP	73
5.2. Sostenibilidad de la cadena de suministro	79
5.3. Salud y seguridad de las personas usuarias del producto	82
5.4. Plan de euskera	83
5.5. Información fiscal	83

## — 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 62 años, SORALUCE ha vivido tres ciclos de transformación y seis décadas de historia y está inmersa en su cuarto ciclo de transformación y séptima década de historia. Estos ciclos de transformación son la respuesta estratégica de la empresa a los cambios sociales, tecnológicos, económicos y geopolíticos que normalmente se producen cada década y se articulan a través de planes estratégicos cuatrienales.

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 de la empresa: *“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.”*



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.



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



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



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



Diversificación: mercados geográficos y sectores cliente diversos.



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.



Crecimiento cualitativo con proyectos singulares de alto nivel tecnológico.

Estas Aspiraciones Básicas fueron reformuladas en el año 2023 como marco de actuación para la séptima década de historia de la empresa en paralelo con el inicio de su cuarto ciclo de transformación y el lanzamiento de su nuevo claim: "There is only one first: There is Only One First es nuestro compromiso de seguir siendo líderes tecnológicos. Líderes más valientes, exigentes, fiables, tenaces,

orgullosos de nuestros orígenes y comprometidos con el futuro. There is Only One First es nuestro mensaje al mercado, una promesa de (r)evolución desde una actitud de respeto, superación y liderazgo que también compartimos con nuestros clientes y partners, porque queremos que ellos también lideren mercados, porque queremos que ellos también sean los primeros".



## 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.

# There is only one first

There is Only One First es nuestro compromiso de seguir siendo líderes tecnológicos. Líderes más valientes, exigentes, fiables, tenaces, orgullosos de nuestros orígenes y comprometidos con el futuro.

There is Only One First es nuestro mensaje al mercado, una promesa de (r)evolución desde una actitud de respeto, superación y liderazgo que también compartimos con nuestros clientes y partners, porque queremos que ellos también lideren mercados, porque queremos que ellos también sean los primeros.



## Valores corporativos

Son 6 los valores corporativos impregnados en la identidad y en la cultura organizativa de SORALUCE, que se resumen a continuación:

### 01 VALENTIA

---

Nos gusta cuestionarnos constantemente si podemos hacer las cosas de otra manera, más rápida, más eficiente, mejor para nuestros clientes. Si permanecemos quietos nos quedaremos atrás.

Aceptamos cada uno de los retos que nos plantean nuestros clientes y el mercado, porque tenemos un carácter valiente y curioso, y una tendencia innata a

pensar out of the box. Una actitud abierta al cambio, a atreverse, que aplicamos también cuando nos miramos a nosotros mismos, dispuestos siempre a cambiar cualquier aspecto organizativo u operativo del día a día de nuestro equipo y la organización con tal de seguir mejorando.

### 02 ADAPTABILIDAD

---

Abordamos cada caso con la mirada abierta y la adaptabilidad siempre a mano. Necesites una solución totalmente llave en mano o una máquina estándar, somos capaces de ver y entender a las personas y las ambiciones y necesidades que están detrás de cada petición.

Desde esa empatía con el cliente adaptamos los procesos, las etapas y formas de trabajo para ofrecerte lo que necesitas de una manera cercana y franca.

### 03 TENACIDAD

---

Somos tenaces en nuestras apuestas, en nuestras convicciones e ideas.

Enfrentamos con empeño cada reto tecnológico o empresarial que cruza nuestro camino.

No desistimos a la primera, porque somos optimistas, y porque hemos demostrado antes que las cosas

imposibles son posibles con expertise y entrega.

La tenacidad nos ha ayudado a acallar dudas propias, nos ha impulsado siempre hacia adelante y nos ha posicionado como líderes tecnológicos del subsector de fresado a nivel mundial.

## 04 CONFIANZA

---

Confianza es para nosotros ser una opción “para siempre”. Ofrecerte tecnología innovadora pero testada que resulte en apuestas a largo plazo por su durabilidad. Confianza es para nosotros “transmitirte tranquilidad” a través de un equipo que estará siempre a tu lado.

Porque una vez eres cliente de Soraluze eres cliente para siempre.

Una cultura de alta confianza, centrada en los principios, es la que nos proporciona la habilidad de establecer asociaciones importantes dentro y fuera de SORALUCE. El compromiso real es función de la calidad de las relaciones y en SORALUCE generamos relaciones de confianza y compromiso.

## 05 ORGULLO

---

Mantenemos nuestras raíces firmes para preservar nuestra esencia, proteger nuestro entorno y estar cerca de nuestros clientes, y desplegamos nuestras ramas para poder ver más allá y crecer aprendiendo, cooperando y compitiendo mejor. Somos un proyecto sostenible que aporta valor y genera riqueza a personas, entorno y sociedad.

Nuestro origen sustenta nuestra historia y las nuevas miradas potencian nuestra apuesta por un futuro multilocalizado y multicultural, y alimentan un propósito compartido: ofrecer soluciones innovadoras y desarrollar proyectos pioneros desde una filosofía de marca global, que aportan valor al entorno y al mundo.

## 06 COOPERACION

---

Cooperar en SORALUCE es algo natural pero exige contexto, lenguaje común y una motivación que nace de la reciprocidad y la confianza mutua. El desempeño es siempre colectivo, nunca individual, y requiere de habilidades para obtener lo mejor de nuestros equipos.

Nuestros entornos de trabajo son cada vez más

abiertos, exigentes, cambiantes, colaborativos, autogestionados, digitales e internacionales. Y es aquí donde la cooperación y colaboración con nuestros partners comerciales alrededor del mundo, DANOBATGROUP, MONDRAGON y el resto del ecosistema de Basque Industry son clave para dotarnos de escala y competir globalmente.

## 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 207 entidades y más de 69.000 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 envoltura 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 tornear) 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.

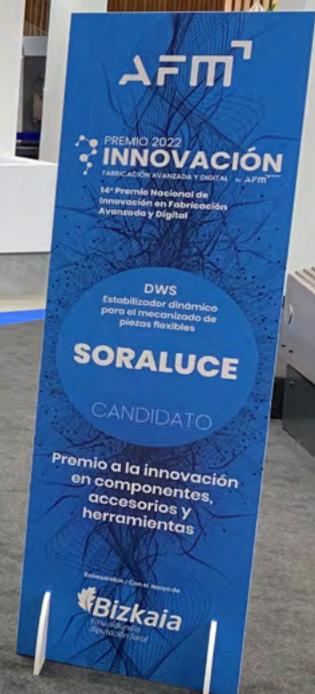




SORALUCE

PMG

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.

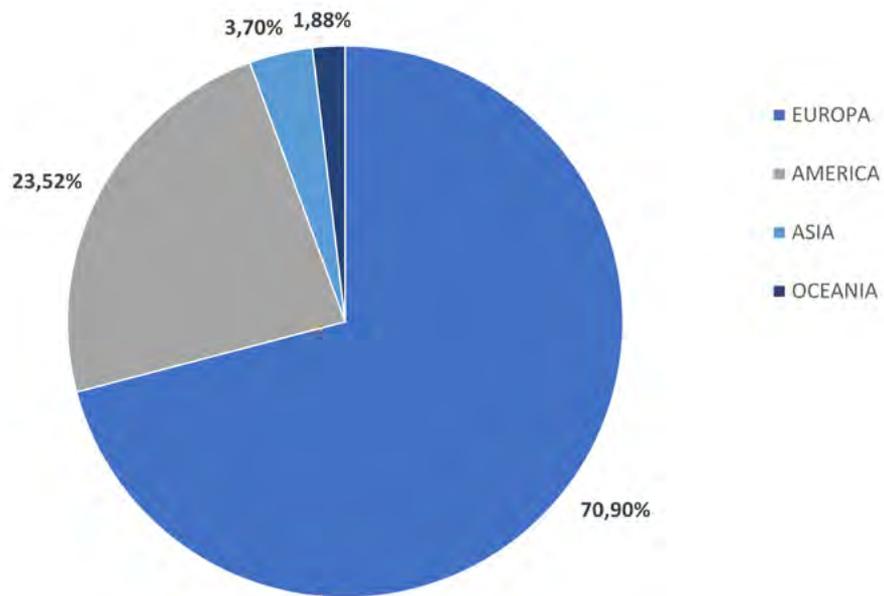


## Mercados

Los productos de SORALUCE se distribuyen a mercados de todo el mundo, refiriéndose más del 70%

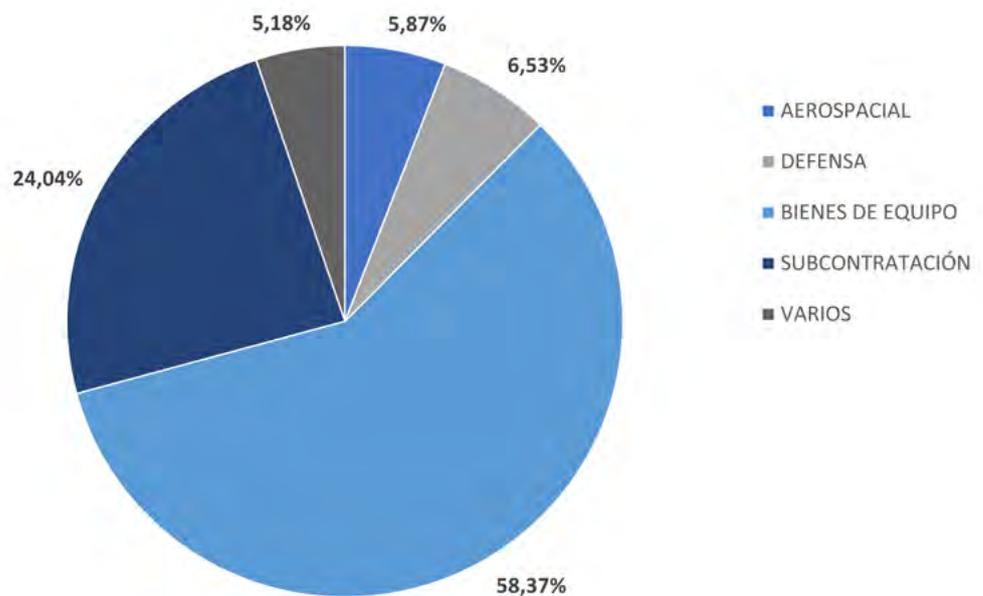
a Europa. El siguiente gráfico muestra la distribución de los pedidos por continente.

Pedidos por áreas geográficas 2023 (%)



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

Pedidos por sectores 2023 (%)



## Empresas participadas

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

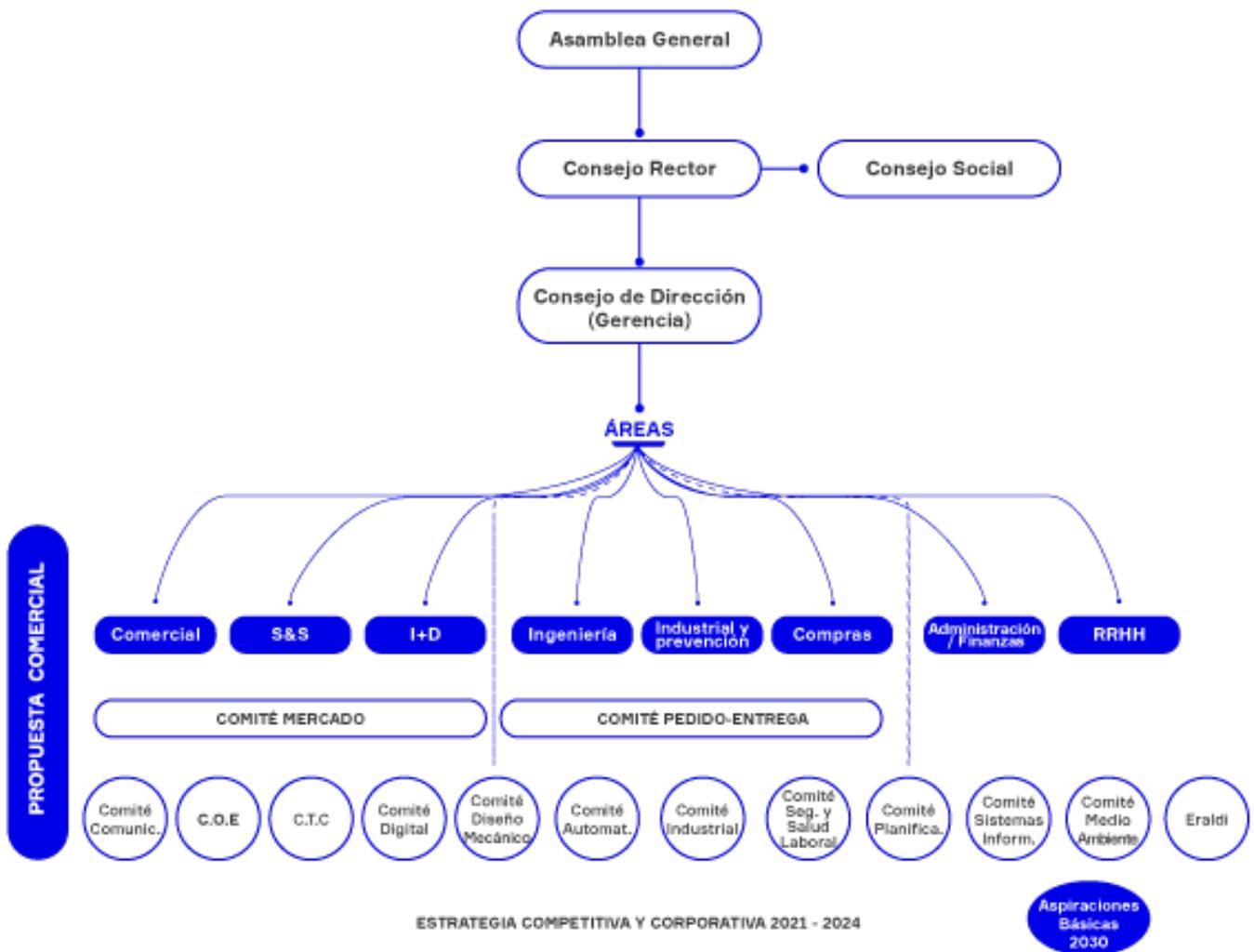
Sociedad	% de participación	Actividad	Personas empleadas	País
BIMATEC SORALUCE GmbH	63%	Comercial y post-venta	81	Alemania
SORALUCE ITALIA SRL	100%	Comercial y post-venta	13	Italia
IDEKO	7,6%	Centro tecnológico	122	España
GOIMEK	15,2%	Mecanizado de piezas	88	España
DANOMAR	100%	Montaje de máquinas	24	Rumanía
NOVAK	15%	Mecanizado de piezas	38	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.

## 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.

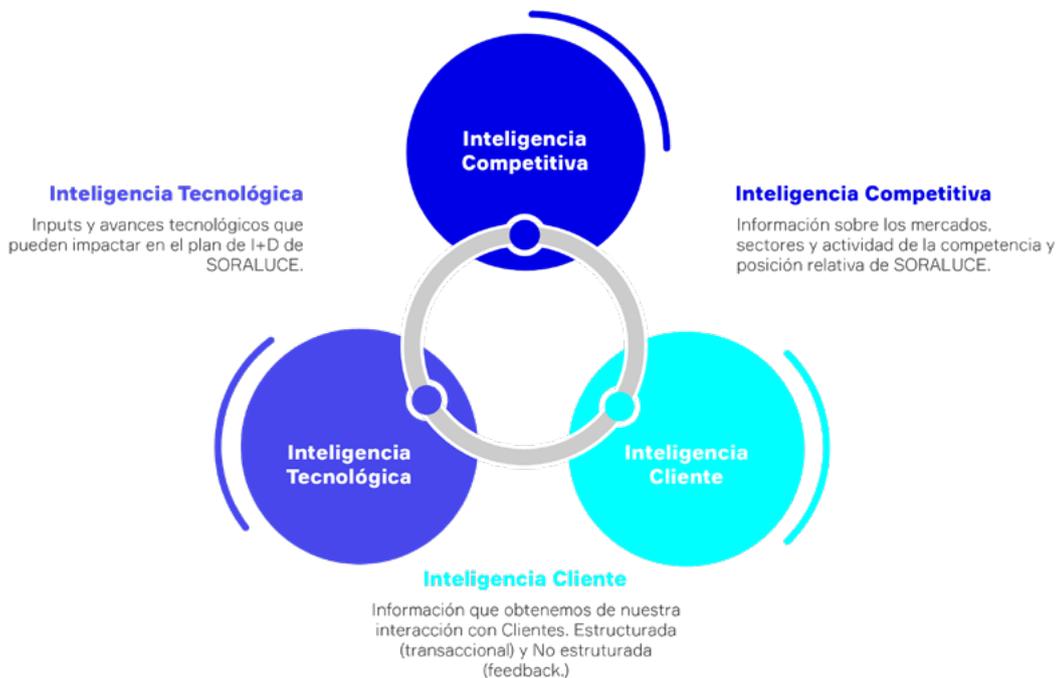
Este hecho está propiciando una reconfiguración del mapa de fabricantes de máquina herramienta en la que empresas occidentales tradicionales pequeñas y medianas están siendo absorbidas por conglomerados internacionales que operan en el propio sector o incluso fuera del mismo.



## Inteligencia competitiva

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

tipología de información y el conocimiento adquirido. También se identificaron las diversas fuentes (inputs) e informes (outputs), un sistema de ubicación y acceso a la información sencillo y eficaz, 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 rectificadas 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 DANOBATGROUP.

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 en 17 proyectos prioritarios, de acuerdo con 9 ámbitos prioritarios de actuación en el horizonte 2021-2024:

— Planes país

— Roadmap tecnológico

— Desarrollo de Producto

— Service

— Dimensionamiento y Arquitectura Organizativa

— 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 DANOBATGROUP.

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").



ecovadis

**SORALUCE SCL**  
has been awarded a  
**Silver medal**

as a recognition of their EcoVadis Rating

- AUGUST 2021 -



## 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 mercados 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 2023 ha contado con un presupuesto de 1.084.491€, esto es, un 26% más que el correspondiente al 2022.

SORALUCE sigue apostando por la ampliación de gama, y el 2023 ha supuesto también avances en este sentido. A destacar la incorporación de las máquinas pórtico de travesaño alto. Esta ampliación ha sido realizada de forma inorgánica tras el acuerdo de transferencia alcanzado con la firma CMI, y que ha supuesto la venta de dos primeras unidades.

Por otro lado, SORALUCE sigue desarrollando la gama de máquinas pórtico, y ha desarrollado el modelo PR-W, cuyo prototipo ha sido adquirido por la participada GOIMEK.

Además, se ha completado la validación, lanzamiento e industrialización de la gama "Performance line", y presentado a la red comercial los modelos TA, FA y SA que constituyen esta familia. Estos modelos han sido Ecodiseñados siguiendo las directrices de la

norma ISO 14006, al igual que el resto de la gama de producto de SORALUCE.

Por último, mencionar también el desarrollo del interfaz de usuario realizado para el nuevo control numérico TNC7 del fabricante HEINDEHAIN. Un interfaz más visual e intuitivo, que permitirá un nivel de diferenciación mayor gracias a las posibilidades gráficas y de interacción con el usuario que ofrece este control, y que esperamos sea la opción preferente próximamente.

El plan de desarrollo de producto inicialmente previsto ha tenido un grado de cumplimiento relativamente bajo, situándose en un 58% al finalizar el ejercicio. Este indicador refleja también la dedicación de los recursos de ingeniería e I+D al desarrollo de proyectos-cliente especiales, que son cada vez más relevantes en el mix de proyectos y, consecuentemente, en el negocio de SORALUCE.

## 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.

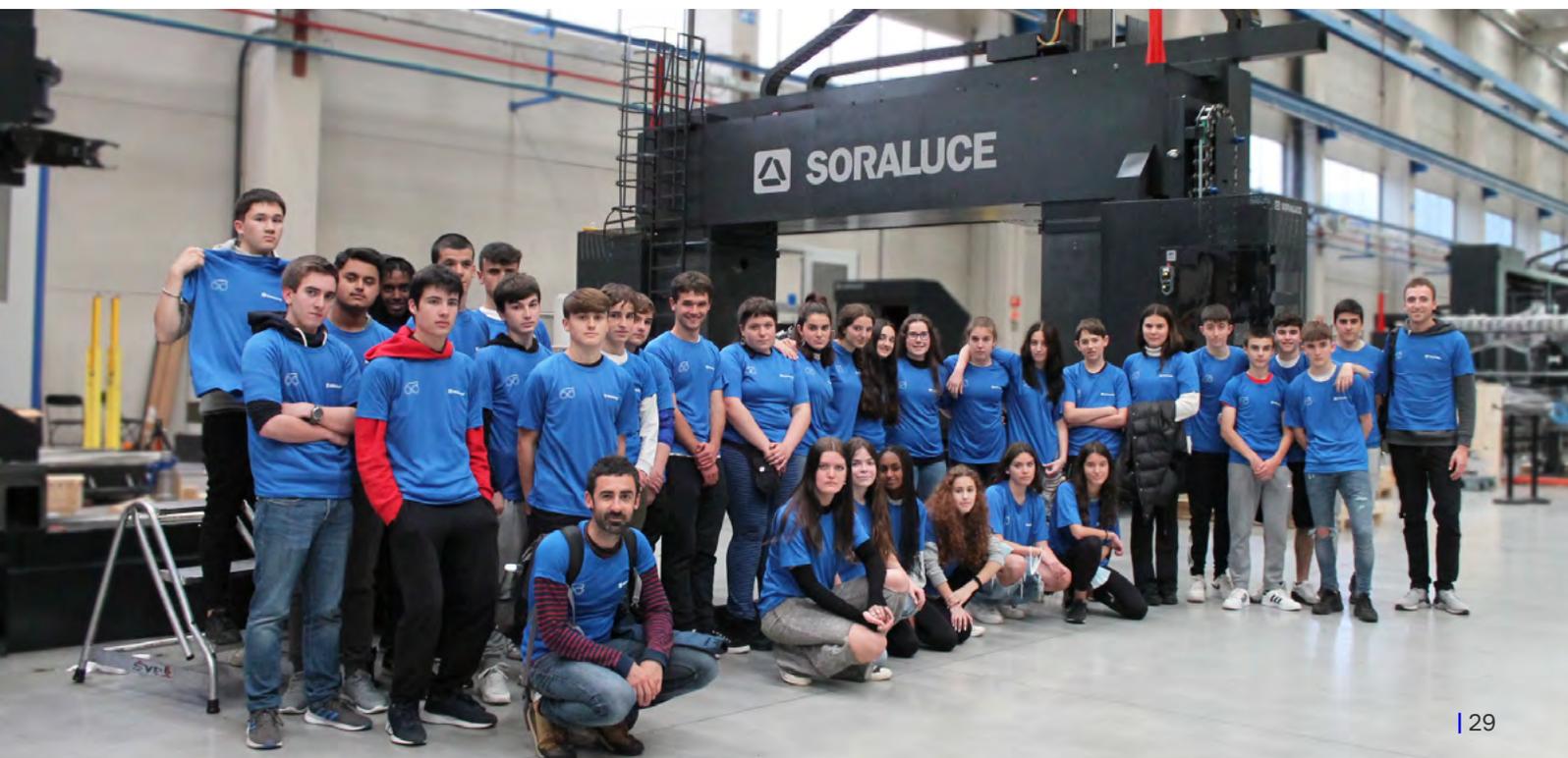
- Incorporación constante de estudiantes en prácticas, formato dual y proyectos fin de Grado y Máster. Terminábamos el año 2023 con un total de 16 personas que de alguna manera compaginaban sus estudios con estancias en SORALUCE (prácticas, becas, modalidades duales...), frente a 18 personas en el año 2022.
- Participación en foros de empleo que se organizan en las escuelas y universidades.

En relación con la intercooperación, SORALUCE participó en 2023 en el desarrollo de sinergias en el Proyecto Tractor de Bienes de Equipo de MONDRAGON Corporación, proyecto conformado por 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 Mondragon Unibertsitatea, EHU-UPV, Tecnun y Deusto.

- Organización de visitas para enseñar las instalaciones y dar a conocer la actividad del Grupo. Por medio de estas visitas, tratamos particularmente de incidir en la generación de vocaciones tempranas hacia todo lo asociado a lo STEM, así como a trabajar un mensaje en pro de la igualdad y la diversidad particularmente en la industria.
- 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
ZTIM – HUB	Fomento de vocaciones tempranas hacia las titulaciones STEM

## 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, 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 2024.

# 1.5. Políticas y modelo de gestión

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

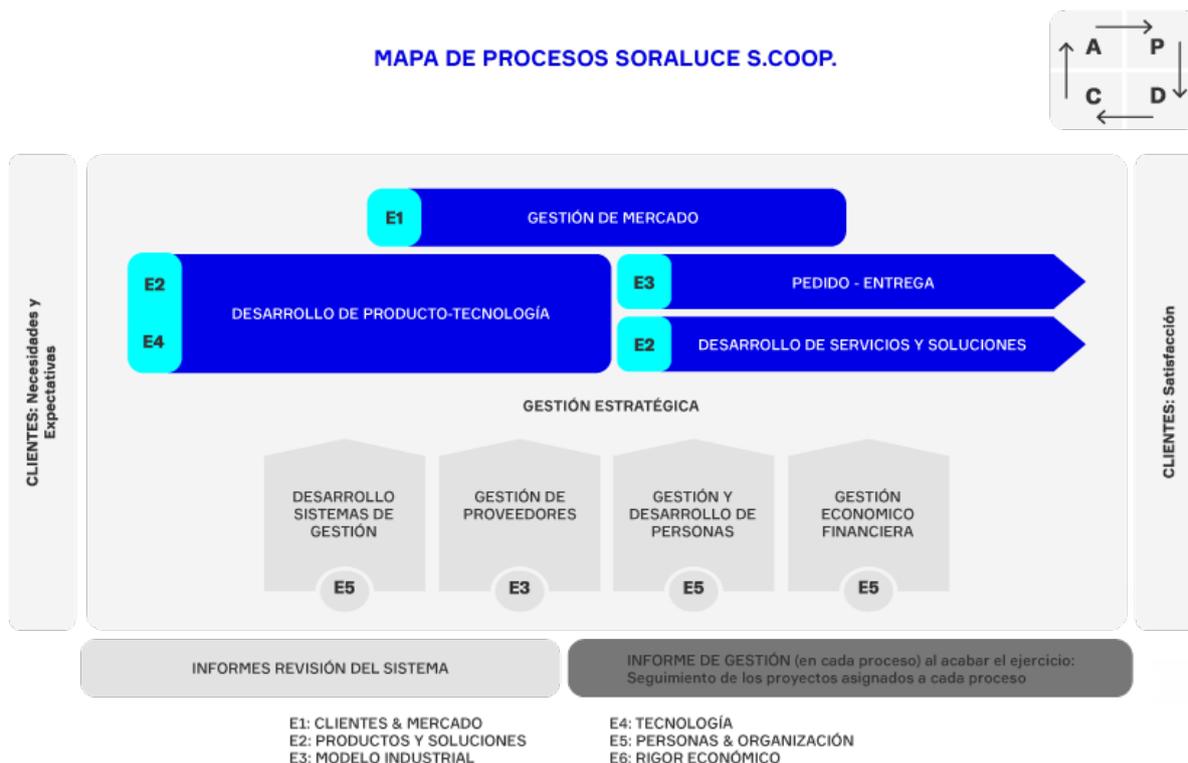
El Plan Estratégico 2021-2024, que incluye tanto la Estrategia Competitiva como la Estrategia Corporativa de SORALUCE, se operativiza a través de Planes de Gestión anuales que permiten desplegar los proyectos

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 priorizados, 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.

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

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 priorizados en este marco de actuación.

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.

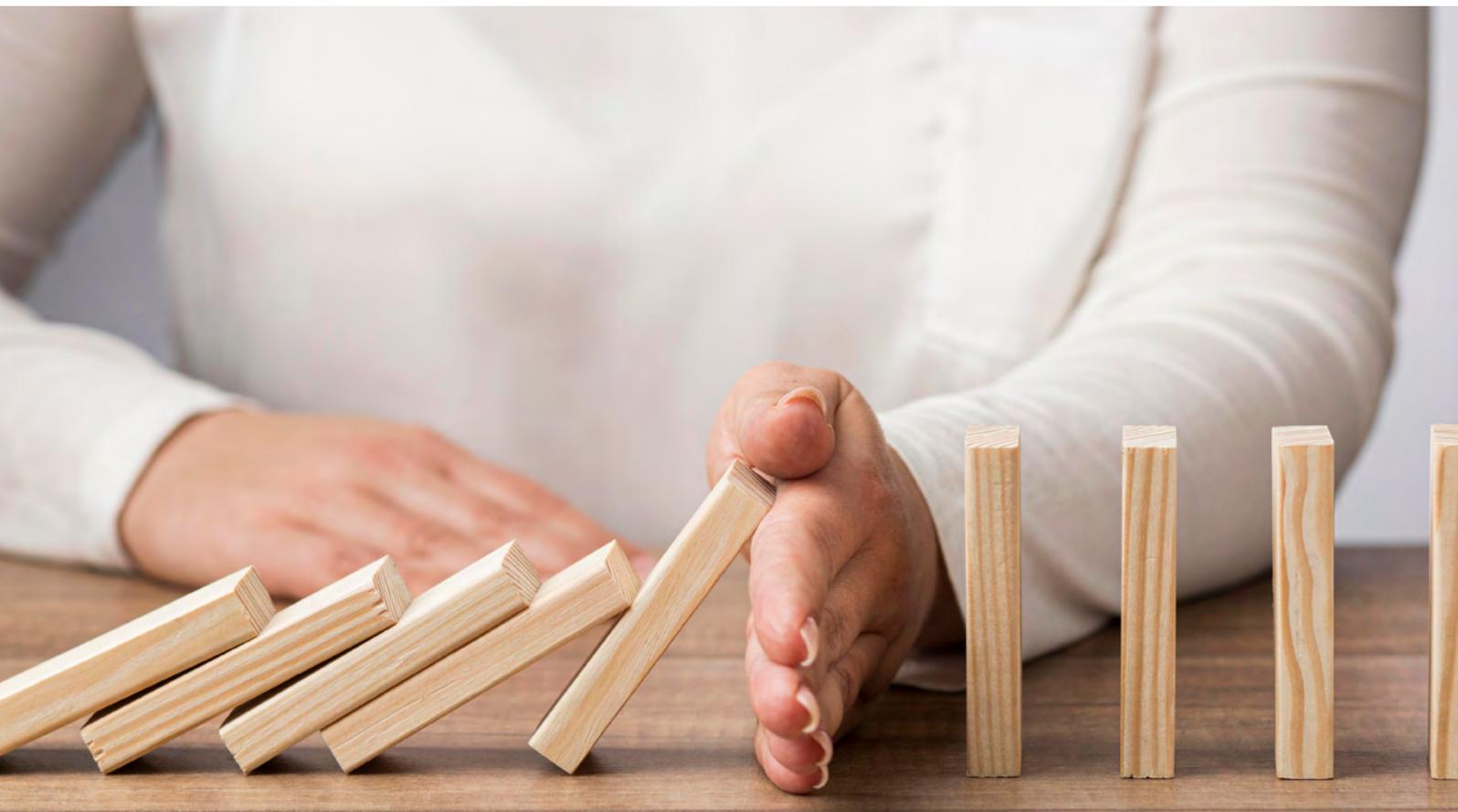
## Gestión del riesgo

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

[2-27] [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 2023, al igual que en el 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.

Sobre los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales en Soraluco S.coop, el coste de eliminación de residuos en 2023 ha alcanzado los 19.000 €, el tratamiento de las emisiones motivado por el cambio periódico de filtros en las cabinas de pintura en torno a 5.000 € y el gasto de prevención y gestión

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.

ambiental, representado por personal y mantenimiento de instalaciones, 20.000 €.

En 2023 se puso en marcha el Plan de movilidad Sostenible Ciclogreen para analizar la movilidad al centro de trabajo de SORALUCE con el fin de iniciar su implantación. Este Plan de movilidad se ha realizado siguiendo la metodología recomendada por el Ente Vasco de la Energía (EVE) y el Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía (IDEA), así como las especificaciones técnicas de la Ley 4/2019 de 21 de febrero de Sostenibilidad Energética de la Comunidad Autónoma Vasca. La metodología ha recogido una campaña de comunicación para informar y sensibilizar a la plantilla, toma de datos del centro de trabajo y análisis de la oferta de movilidad, realización de encuesta digital para recabar información y propuesta de un Plan de acción, objetivos e indicadores tras el análisis realizado.

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 certificó 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 2023 en SORALUCE se certificaron cuatro modelos de máquina: modelo SAD Fresadora de columna móvil sobre mesa, SAM Fresadora de columna móvil sobre mesa, FA Fresadora de columna móvil y TA Fresadora de bancada fija, logrando una

reducción del impacto ambiental global del 3%, 11,13 %, 8,5% y 11%(consumo de lubricante en la fase de uso) respectivamente. Las acciones fueron dirigidas a reducir el impacto en varias vertientes. La primera relacionada con la “Fase de Fabricación”, reduciendo la masa de varios de los elementos estructurales principales de la máquina. La segunda y terceras, dirigidas a reducir el consumo energético y consumibles durante la “Fase de Uso”. 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 2023 se centró principalmente en la mejora de los procesos para la reducción de residuos peligrosos y reducción de consumo energético, mediante la

- Reducir al 15% el consumo de energía eléctrica en iluminación.
- Implantar sistema fotovoltaico para la reducción del consumo eléctrico de red y aprovechamiento de la energía generada por el sol en las instalaciones de Osintxu (Planta 3, 4 y 6). Asimismo, SORALUCE en el año 2023 ha invertido junto con un grupo de empresas de MONDRAGON, en un proyecto en la empresa Uroora Power, para la generación de energía verde a través de placas fotovoltaicas.

implantación de un sistema de control y la colocación de placas fotovoltaicas, además de la mejora de los aspectos medioambientales significativos de los productos eco-diseñados (modelos SAD, SAM, FA y TA).

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 6 medidas de actuación a incluir en el Plan de Gestión Medio Ambiental para 2023.

- Finalizar la implantación del sistema de gestión energético para control de consumos.
- Implantar sistema de gestión de la huella de carbono y obtener el resultado de 2022.
- Buscar otras fuentes de inspiración más allá de Ideko (Diseño).
- Incluir modelos SAD, SAM, FA y TA dentro de los modelos ecodiseñados.



En 2024 se prevén realizar las siguientes acciones:

- Implantar sistema fotovoltaico en la nueva Planta 7 para la reducción del consumo eléctrico de red y aprovechamiento de la energía generada por el sol.
- Implantar, dentro del sistema de gestión energético, un control de temperatura en talleres.
- Obtener la huella de carbono 2023 de toda la organización.
- Incluir modelos HGA Y HGR dentro de los modelos ecodiseñados.

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.

Destacar a su vez, que en 2023 se obtuvo la certificación LEED GOLD para la nueva planta, P6 - Sostenible y Saludable. Esta certificación acredita que

el edificio o proyecto al que se refiere está construido con los estándares de ecoeficiencia y cumple con los requisitos de sostenibilidad. Premia el “uso de estrategias sostenibles” en todos los procesos de construcción del edificio, desde la adecuación de la parcela donde se ubica, hasta la eficiencia del uso del agua y energía, la selección de materiales sostenibles y proporcionar una calidad medioambiental interior.





**ABUS** | 11

3,2t

3,2t

ABUS 16

3,2t

BOSSNACE

Software und Digital-IT

## 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 2023, este año se han puesto en marcha actuaciones encaminadas a reducir la generación de residuos, en especial, el residuo aceite usado. Así, se ha trabajado con el grupo de mejora de organización, orden y limpieza (OOLI) de plantas para el uso eficiente y gestión de aceite, logrando una reducción del 8%, a

pesar del aumento de producción del año 2023. Con relación al consumo de materias primas (metales) se ha producido una reducción en el consumo (motivado por la mayor compra para stock en 2022) y un incremento en materiales de envasado, debido al incremento productivo en 2023.

Consumo de materiales y materias primas (kg)	2023			2022		
	Materiales no renovables	Materiales renovables	Total	Materiales no renovables	Materiales renovables	Total
Materias primas (metales)	1.780	2.887.341	2.889.121	1.710	3.235.751	3.237.461
Materiales Proceso (lubricante, taladrina, refrigerante)	21.296	0	21.296	19.785	0	19.785
Materiales de envasado	43.985	442.681	486.666	21.923	221.490	243.413
<b>Total</b>	<b>67.061</b>	<b>3.330.022</b>	<b>3.397.083</b>	<b>43.418</b>	<b>3.457.241</b>	<b>2.500.659</b>

## Consumo de energía y eficiencia energética

[302-1] [302-3]

La auditoría energética realizada en 2022 en Osintxu (P1, P3 y P4) y Mekolalde (P5) nos permitió establecer una serie de actuaciones en 2023 enfocadas a la

- Creación del Comité de energía, formado por el Dtor. Industrial, Jefes de planta, Mantenimiento y Coordinador de sistemas.
- Elaboración de panel de mando indicadores.
- Optimización de potencias contratadas.
- Definición de estándares de temperaturas en talleres y oficinas.
- Revisiones de programaciones y horarios del gas en las plantas productivas.

mejora en el ámbito energético. Destacan actuaciones en los siguientes ámbitos:

- Monitorización de consumos.
- Colocación de paneles solares en P3-4 y la nueva P6.
- Elaboración de planes para la detección y eliminación de fugas de aire comprimido.
- Instalación de luminarias led en las oficinas centrales.
- Revisiones termográficas.

<b>Consumo energético por fuente (kW)</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Electricidad	1.702.462	2.142.458
Gas natural	1.896.417	2.139.633
<b>Total</b>	<b>3.598.879</b>	<b>4.282.090</b>

La intensidad energética en 2023 teniendo en cuenta la facturación total de ese mismo año, es de 0,02 kW/€, frente al 0,04 kW/€ del 2022.

## 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 2023

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

<b>Extracción - Consumo de agua por fuente (m3)</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Red municipal	2.596,00	4.018,00

## 2.3. Gestión de residuos y economía circular

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

En el año 2023, la gestión eficiente de los residuos ha continuado siendo una prioridad para SORALUCE. Entre los objetivos establecidos en el Programa Medioambiental 2023, se han implementado actuaciones para reducir la generación de residuos peligrosos (residuo aceite). 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 2023 y 2022:

<b>Volumen de residuos generados por tipo (toneladas métricas)</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Residuos no peligrosos	157,1	150,3
Residuos peligrosos	27,1	38,3
<b>Total</b>	<b>184,2</b>	<b>188,7</b>

El volumen global de residuos generados se ha reducido en 2023 respecto al ejercicio anterior un 2% motivado principalmente por el descenso de la cantidad de residuos peligrosos. Los residuos no peligrosos se incrementaron sin embargo un 5%.

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.

<b>Emisiones de GEI (tCO<sub>2</sub>eq)</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
<b>ALCANCE 1</b>		
Gas natural	1.235,67	897,27
<b>ALCANCE 2</b>		
Electricidad	485,44	495,81
<b>Total</b>	<b>1.721,11</b>	<b>1.393,08</b>

\*Fuentes de factores de emisión empleados en el documento "Bases de datos utilizadas en el proyecto huella de carbono de organización de empresas de la Corporación MONDRAGON.

En el ámbito de la huella de carbono, en 2023 se realizó el primer cálculo a nivel organizacional de SORALUCE tras formar parte del grupo de trabajo organizado por MONDRAGON.

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

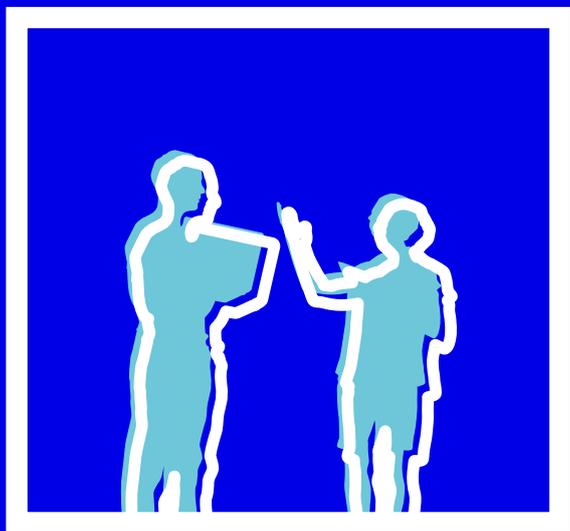
han establecido medidas adicionales a las ya incluidas en los sistemas habituales de monitorización, exigidas por normativa, tales como los controles de ruido externo y los controles de ruido a nivel interno, en el ámbito de la seguridad y salud.

## 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 empresas del Grupo 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, digitales e internacionales, donde lo importante es la experiencia que las personas adquieren en cada proyecto en el 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 su 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, 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 2023. 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 386 personas empleadas, a fecha de 31 de diciembre de 2023, siendo el 84% de la plantilla, hombres.

<b>Número de empleados/as por sexo</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Mujeres	62	61
% mujeres	16%	17%
Hombres	324	302
% hombres	84%	83%
<b>Total</b>	<b>386</b>	<b>363</b>

<b>Número de empleados/as por país</b>	<b>2023</b>	<b>%</b>	<b>2022</b>	<b>%</b>
España	292	76%	271	75%
Mujeres	40		37	
Hombres	252		234	
Alemania	81	21%	80	22%
Mujeres	20		22	
Hombres	61		58	
Italia	13	3%	12	3%
Mujeres	2		2	
Hombres	11		10	
<b>Total</b>	<b>386</b>	<b>100%</b>	<b>363</b>	<b>100%</b>

**Número de empleados/as por edad**

	2023				2022			
	Hombre	Mujer	TOTAL	%	Hombre	Mujer	TOTAL	%
Menores de 30	77	10	87	23%	57	9	66	18%
Entre 30 y 50	171	35	206	53%	185	43	228	63%
Más de 50	76	17	93	24%	60	9	69	19%
<b>Total</b>	<b>324</b>	<b>62</b>	<b>386</b>	<b>100%</b>	<b>302</b>	<b>61</b>	<b>363</b>	<b>100%</b>

**Número de empleados/as por categoría profesional**

	2023				2022			
	Hombre	Mujer	TOTAL	%	Hombre	Mujer	TOTAL	%
Operario/a - Administrativo/a	130	26	156	40%	125	27	152	42%
Técnico/a	128	27	155	40%	116	25	141	39%
Encargado/a	23	4	27	7%	20	5	25	7%
Gestor/a	31	4	35	9%	31	3	34	9%
Director/a	12	1	13	3%	10	1	11	3%
<b>Total</b>	<b>324</b>	<b>62</b>	<b>386</b>	<b>100%</b>	<b>302</b>	<b>61</b>	<b>363</b>	<b>100%</b>

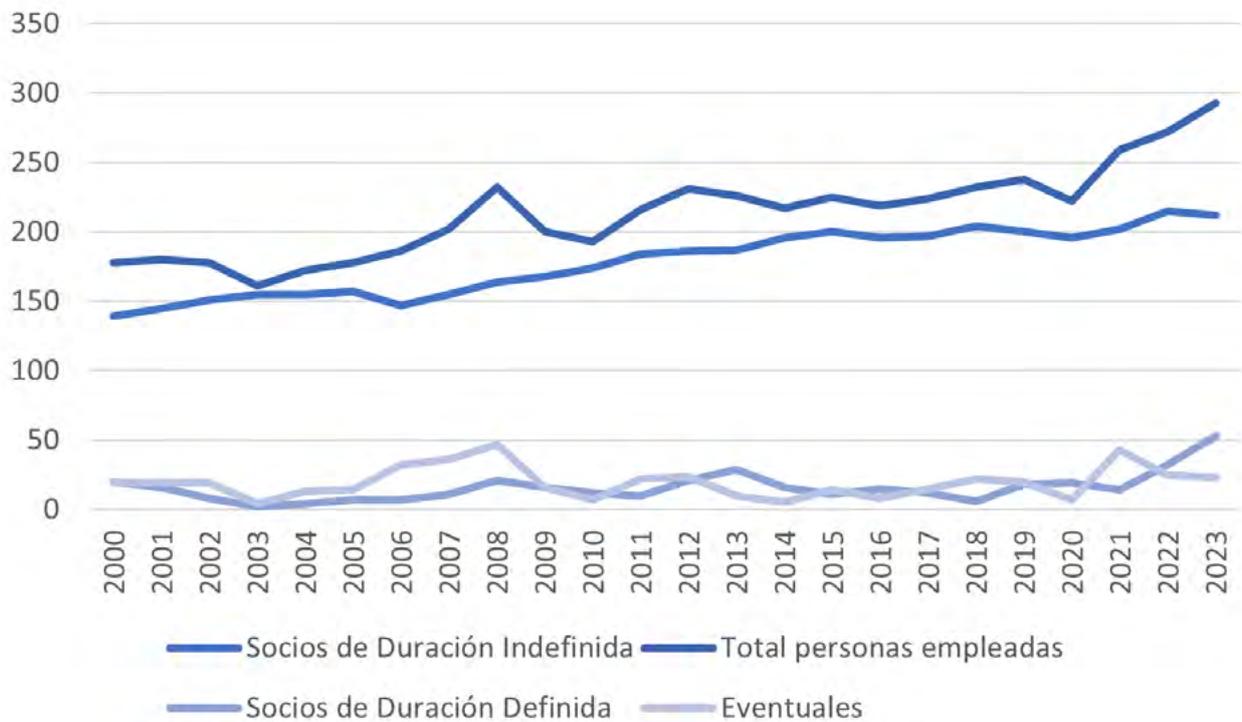


## Evolución del empleo y nuevas contrataciones

[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 en España del 12,3% en 2023, frente al 11,1% en 2022. Se da una rotación positiva

de 9,6% y el empleo en España crece de manera muy importante. En el caso de Alemania en cambio, la rotación es nula, debido sobre todo a un número mayor de bajas voluntarias.

	2023				2022			
	Nuevas contrat.	Bajas*	Tasa de nuevas contrat.	Tasa de rotación	Nuevas contrat.	Bajas*	Tasa de nuevas contrat.	Tasa de rotación
España	36	8	12,3%	9,6%	30	3	11,1%	10,0%
Alemania	9	9	11,1%	0,0%	8	27	10,0%	-23,8%
Italia	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>17</b>	<b>11,7%</b>	<b>7,3%</b>	<b>38</b>	<b>30</b>	<b>10,5%</b>	<b>2,2%</b>

	2023				2022			
	Nuevas contrat.	Bajas*	Tasa de nuevas contrat.	Tasa de rotación	Nuevas contrat.	Bajas*	Tasa de nuevas contrat.	Tasa de rotación
Hombre	39	16	12,0%	7,1%	31	23	10,3%	2,6%
Mujer	6	1	9,7%	8,1%	7	7	11,5%	0,0%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>17</b>	<b>11,7%</b>	<b>7,3%</b>	<b>38</b>	<b>30</b>	<b>10,5%</b>	<b>2,2%</b>

	2023				2022			
	Nuevas contrat.	Bajas*	Tasa de nuevas contrat.	Tasa de rotación	Nuevas contrat.	Bajas*	Tasa de nuevas contrat.	Tasa de rotación
Menores de 30	27	3	31,0%	27,6%	19	11	28,8%	12,1%
Entre 30 y 50	15	8	7,3%	3,4%	15	14	6,6%	0,4%
Más de 50	3	6	3,2%	-3,2%	4	5	5,8%	-1,4%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>17</b>	<b>11,7%</b>	<b>7,3%</b>	<b>38</b>	<b>30</b>	<b>10,5%</b>	<b>2,2%</b>

En 2023, al igual que en el 2022, 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	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
<b>Por sexo</b>						
Hombres	38.506,56 €	37.385,13 €	52.690,60 €	46.600,67 €	62.564,02 €	59.192,80 €
Mujeres	35.034,64 €	34.072,16 €	38.838,46 €	36.492,84 €	60.963,76 €	62.518,50 €
<b>Por grupo de edad</b>						
Menores de 30 años	26.173,69 €	22.860,89 €	37.881,18 €	34.610,36 €	46.992,82 €	38.438,00 €
Entre 30 y 50 años	39.287,06 €	36.393,58 €	54.583,29 €	43.433,75 €	65.358,21 €	64.008,90 €
Mayores de 50 años	52.490,63 €	50.867,16 €	52.976,84 €	38.562,74 €		
<b>Por clasificación profesional</b>						
Operario/a – Administrativo/a	28.311,83 €	26.944,25 €	48.542,14 €	34.366,33 €	60.963,75 €	62.518,50 €
Técnico/a	38.109,31 €	35.176,51 €	44.933,33 €	40.295,84 €	58.682,96 €	52.214,25 €
Encargado/a	55.314,72 €	44.692,71 €	72.086,67 €	71.895,04 €	63.668,71 €	87.107,00 €
Gestor/a	47.442,54 €	51.576,87 €			70.609,37 €	
Director/a	85.227,26 €	80.197,68 €				

\*\*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**

	2023	2022
Retribución total por su trabajo	1.349.369 €	1.235.567 €
Retornos monetizados + Intereses de Aportación al capital	369.791 €	369.424 €
<b>Total</b>	<b>1.719.160,6 €</b>	<b>1.604.990,2 €</b>
<b>Retribución media por persona</b>	<b>85.958 €</b>	<b>80.250 €</b>

El dato de brecha salarial<sup>1</sup> de Soraluce, S.coop es apenas del 9,02% en 2023, frente a 8,86% en 2022, 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 2023 es del 2,56% frente a -5,62% en 2022. En el caso

de Alemania, la brecha salarial asciende a 26,29% en 2023, frente a 21,69% en 2022. El porcentaje de brecha salarial en Alemania es debido sobre todo al mayor número de jornadas parciales y “mini jobs” con mayor incidencia en el empleo femenino.

<sup>1</sup> Diferencia entre el sueldo medio de hombres y mujeres, dividido sobre el sueldo medio de los hombres.

## 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	2023				2022			
	Hombre	Mujer	TOTAL	%	Hombre	Mujer	TOTAL	%
<b>Contratación</b>								
Indefinida	304	59	363	94%	283	43	326	90%
Temporal	20	3	23	6%	35	2	37	10%
<b>Total</b>	<b>324</b>	<b>62</b>	<b>386</b>	<b>100%</b>	<b>318</b>	<b>45</b>	<b>363</b>	<b>100%</b>
<b>Jornada</b>								
Completa	311	50	361	94%	291	44	335	92%
Parcial	13	12	25	6%	11	17	28	8%
<b>Total</b>	<b>324</b>	<b>62</b>	<b>386</b>	<b>100%</b>	<b>302</b>	<b>61</b>	<b>363</b>	<b>100%</b>

	2023			2022		
	Indefinida	Temporal	TOTAL	Indefinida	Temporal	TOTAL
España	269	23	292	234	37	271
Alemania	81	0	81	80	0	80
Italia	13	0	13	12	0	12
<b>Total</b>	<b>363</b>	<b>23</b>	<b>386</b>	<b>326</b>	<b>37</b>	<b>363</b>

<b>Número total y distribución de contratos por edad</b>	<b>2023</b>				<b>2022</b>			
	<b>Indefinida</b>		<b>Temporal</b>		<b>Indefinida</b>		<b>Temporal</b>	
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
Menores de 30	70	19%	17	74%	47	14%	19	90%
Entre 30 y 50	200	55%	6	26%	226	66%	1	5%
Más de 50	93	26%	0	0%	69	20%	1	5%
<b>Total</b>	<b>363</b>	<b>100%</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>	<b>342</b>	<b>100%</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>

<b>Número total y distribución de contratos por clasificación profesional</b>	<b>2023</b>				<b>2022</b>			
	<b>Indefinida</b>		<b>Temporal</b>		<b>Indefinida</b>		<b>Temporal</b>	
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
Operario/a – Administrativo/a	143	39%	13	57%	136	40%	16	76%
Técnico/a	146	40%	10	43%	136	40%	5	24%
Encargado/a	27	7%	0	0%	25	7%	0	0%
Gestor/a	34	9%	0	0%	34	10%	0	0%
Director/a	13	4%	0	0%	11	3%	0	0%
<b>Total</b>	<b>363</b>	<b>100%</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>	<b>342</b>	<b>100%</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>

<b>Número total y distribución de contratos según jornada, por edad</b>	<b>2023</b>				<b>2022</b>			
	<b>Jornada Completa</b>		<b>Media Jornada</b>		<b>Jornada Completa</b>		<b>Media Jornada</b>	
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
Menores de 30	87	24%	0	0%	66	20%	0	0%
Entre 30 y 50	186	52%	20	80%	204	61%	23	77%
Más de 50	88	24%	5	20%	63	19%	7	23%
<b>Total</b>	<b>361</b>	<b>100%</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>	<b>333</b>	<b>100%</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

<b>Número total y distribución de contratos según jornada, por clasificación profesional</b>	<b>2023</b>				<b>2022</b>			
	<b>Jornada Completa</b>		<b>Media Jornada</b>		<b>Jornada Completa</b>		<b>Media Jornada</b>	
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
Operario/a – Administrativo/a	136	38%	20	80%	132	40%	20	67%
Técnico/a	151	42%	4	16%	133	40%	8	27%
Encargado/a	27	7%	0	0%	24	7%	1	3%
Gestor/a	34	9%	1	4%	33	10%	1	3%
Director/a	13	4%	0	0%	11	3%	0	0%
<b>Total</b>	<b>361</b>	<b>100%</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>	<b>333</b>	<b>100%</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Las condiciones laborales en relación con la organización del tiempo de trabajo se circunscriben al horario habitual estipulado en las Normas Laborales 2023 (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 inicialmente se implementó 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. Sin embargo, hoy en día podemos decir que es una práctica absolutamente normalizada, tanto en su modalidad de teletrabajo en formato recurrente como puntual. A finales del año

2023, eran un total de 28 las personas que de forma recurrente hacían teletrabajo semanalmente.

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 2023, han sido un total de 13 las personas que han disfrutado de algún permiso parental; fueron 14 el año 2022. De estas 13 personas, 10 eran hombres y 3 eran mujeres (el año 2022, fueron 10 los hombres y 4 las mujeres).

En cuanto al absentismo, hemos cerrado el año con un 5,85 %, cuando el año pasado fue de un 6,7 %. Este dato, incluye exclusivamente los conceptos de enfermedad y accidente laboral. En caso de que incluyéramos los permisos por maternidad, paternidad y otros permisos retribuidos el absentismo ascendería a un 6,17 %.

## 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

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

- 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

- 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.

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

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

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

- Protocolo de actuación ante situaciones de riesgo especial
- Procedimiento sobre Equipos de Protección Individual (EPI)
- Procedimiento de manipulación de sustancias peligrosas

- Procedimiento de vigilancia de la salud
- Procedimiento sobre recepción y mantenimiento de medios productivos e instalaciones

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,

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 2023, al igual que en 2022, no ha habido

fallecimientos resultantes de lesiones por accidente laboral, y se han registrado un total de 16 (11 con baja y 5 sin baja) lesiones por accidente laboral, frente a las 17 en 2022 (8 con baja y 9 sin baja).

Lesiones por accidente laboral	2023			2022		
	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	11	11	0	8	8
Lesiones por accidente laboral sin baja (sin incluir fallecimientos).	0	5	5	0	9	9
<b>Total accidentes laborales</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>17</b>
Número de horas trabajadas	87.492	541.162	628.654	67.915	398.648	466.563
Número de jornadas perdidas	0	379	379	0	118	118
Índice de frecuencia	0,0	20,33	17,50	0,00	10,03	8,57
<b>Total accidentes laborales</b>	<b>0,0</b>	<b>0,70</b>	<b>0,60</b>	<b>0,00</b>	<b>0,30</b>	<b>0,30</b>

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

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

No se han producido casos de enfermedades laborales.

Lesiones por accidente laboral	2023			2022		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Índice de frecuencia	0,00	20,33	17,50	0,00	10,03	8,57
Índice de gravedad	0,00	0,70	0,60	0,00	0,30	0,30
Número de horas trabajadas	87.492	541.162	628.654	67.915	398.648	466.563
Número de jornadas perdidas	0	379	379	0	118	118

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

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

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

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

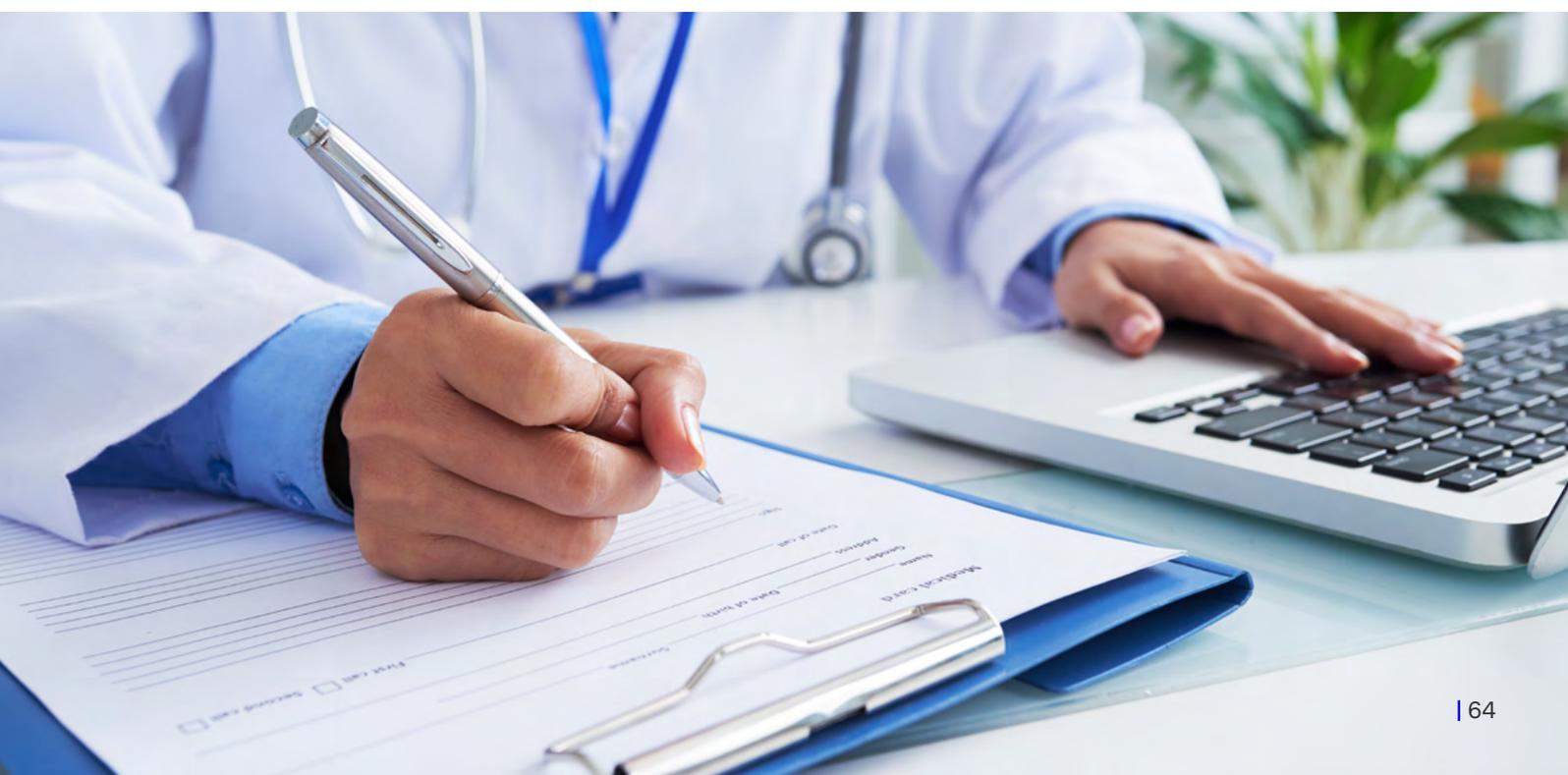
- Vigilancia de la salud (reconocimientos médicos y actividad asistencial)
- Auditorías realizadas
- Otros aspectos a valorar

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]

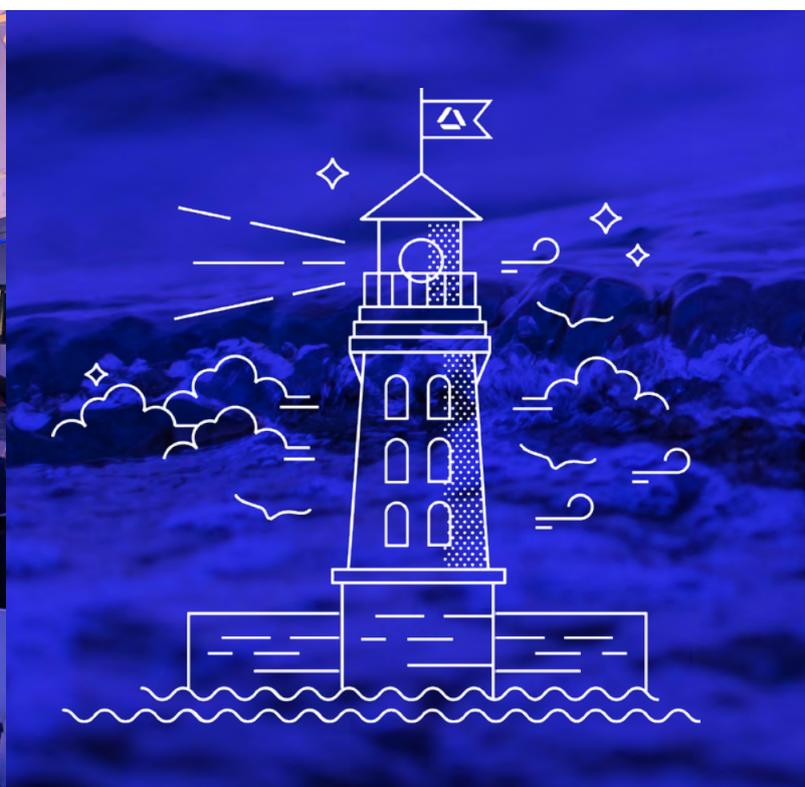
La participación de las personas y el diálogo social es una constante en el día a día de la organización, que queda reflejada tanto en los Estatutos Sociales como en las dinámicas de trabajo y canales de comunicación establecidos. Este modelo organizacional es un fiel reflejo del estilo de liderazgo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

A través de la interacción continua entre el Consejo Rector, el Consejo Social y el Consejo de Dirección, así como 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.

Por último, destacar el hecho de que, a lo largo del 2023, se ha elaborado un Protocolo para situaciones de acoso, partiendo del que ya existía relativo a la gestión de conflictos. Adicionalmente también se ha elaborado la encuesta de Riesgos Psicosociales de toda la organización, no habiéndose detectado ningún aspecto que preocupe particularmente.

En 2023, al igual que en 2022, 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	2023		2022	
	Horas	Media de horas por persona	Horas	Media de horas por persona
Hombre	6.678,8	20,6	5.346,5	17,7
Mujer	1.577,2	25,4	1.686,6	27,6
<b>Total</b>	<b>8.256</b>	<b>21,4</b>	<b>7.033</b>	<b>19,4</b>

Horas de formación por categoría profesional	2023		2022	
	Horas	Media de horas por persona	Horas	Media de horas por persona
Operario/a – Administrativo/a	3.965,8	25,4	3.655,1	24,0
Técnico/a	3.686,5	23,8	2.661,0	18,9
Encargado/a	254,5	9,4	292,0	11,7
Gestor/a	308,0	8,8	365,5	10,8
Director/a	41,2	3,2	59,5	5,4
<b>Total</b>	<b>8.256</b>	<b>21,4</b>	<b>7.033</b>	<b>19,4</b>

**aireratu**  
barruan daramazun talentua

## 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

A lo largo del año 2023, se ha seguido trabajando con la ayuda de EMUN (consultora especializada en temas asociados a la igualdad) en el plan que ya se definió en 2021.

En 2023, al igual que en 2022, no se ha identificado ningún caso de discriminación. A su vez, dentro del Compliance Penal está incluida la política de conflicto y acoso.

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

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

## Diversidad

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

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

% de personas en los órganos de gobierno	2023	2022
Hombre	78,3%	72,0%
Mujer	21,7%	28,0%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

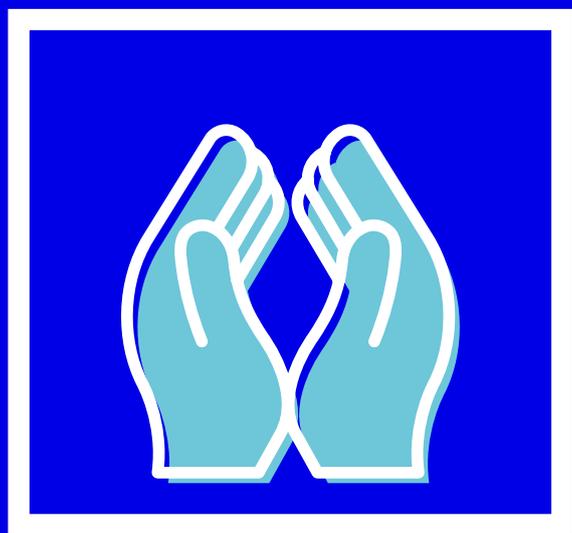
% de personas en los órganos de gobierno	2023	2022
Menores de 30	0,0%	0,0%
Entre 30 y 50	56,5%	64,0%
Más de 50	43,5%	36,0%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

<b>Empleados/as por clasificación profesional (%)</b>	<b>2023</b>			<b>2022</b>		
	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>	<b>TOTAL</b>	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>	<b>TOTAL</b>
Operario/a – Administrativo/a	83,3%	16,7%	<b>156</b>	82,2%	17,8%	<b>152</b>
Técnico/a	82,6%	17,4%	<b>155</b>	82,3%	17,7%	<b>141</b>
Encargado/a	85,2%	14,8%	<b>27</b>	80,0%	20,0%	<b>25</b>
Gestor/a	88,6%	11,4%	<b>35</b>	91,2%	8,8%	<b>34</b>
Director/a	92,3%	7,7%	<b>13</b>	90,9%	9,1%	<b>11</b>
<b>Total</b>	<b>83,9%</b>	<b>16,1%</b>	<b>386</b>	<b>83,2%</b>	<b>16,8%</b>	<b>363</b>

<b>Empleados/as por clasificación profesional (%)</b>	<b>2023</b>				<b>2022</b>			
	<b>Menores de 30</b>	<b>Entre 30 y 50</b>	<b>Más de 50</b>	<b>TOTAL</b>	<b>Menores de 30</b>	<b>Entre 30 y 50</b>	<b>Más de 50</b>	<b>TOTAL</b>
Operario/a – Administrativo/a	26,3%	55,1%	18,6%	100%	21,7%	61,8%	16,4%	100%
Técnico/a	30,3%	51,6%	18,1%	100%	22,7%	60,3%	17,0%	100%
Encargado/a	3,7%	74,1%	22,2%	100%	4,0%	76,0%	20,8%	100%
Gestor/a	0,0%	74,3%	25,7%	100%	0,0%	70,6%	29,4%	100%
Director/a	0,0%	30,8%	69,2%	100%	0,0%	36,4%	63,6%	100%
<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>216</b>	<b>81</b>	<b>386</b>	<b>66</b>	<b>226</b>	<b>71</b>	<b>363</b>

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 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 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 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 2023, al igual que en 2022, 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.

Por último, comentar que este año 2023 hemos realizado la adecuación del Manual de Prevención de Riesgos Penales como sus políticas a la Directiva Whistleblowing según la Ley 2/2023 de Protección del informante.

## 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.

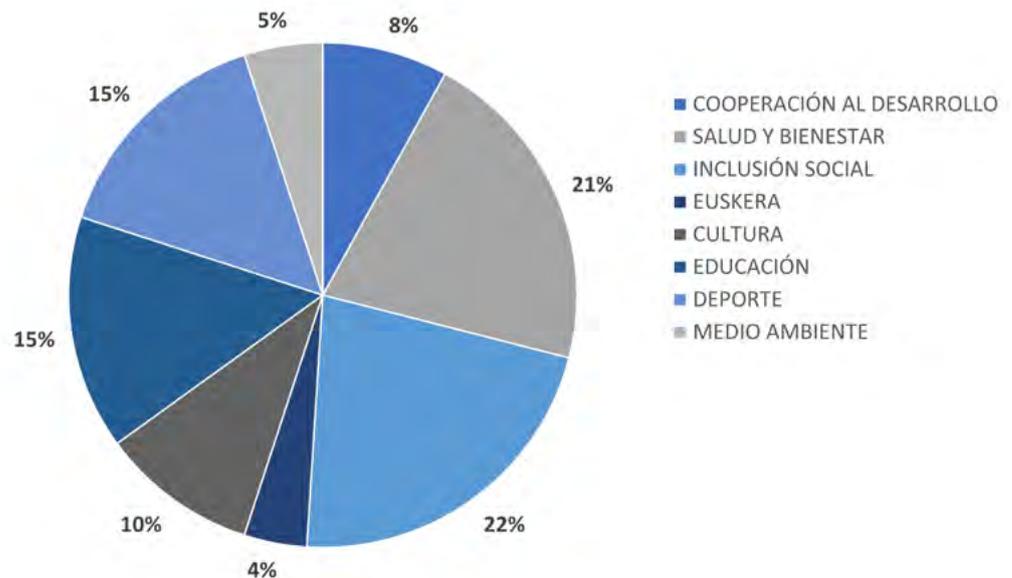


## Criterios de reparto de los fondos

En 2023 se ha destinado un total de 480.024€ al COFIP provenientes del resultado del año 2022, de los cuales se ha destinado un 20% al FEPI de MONDRAGON y otro 40% al fondo de COFIP de DANOBATGROUP, quedando total de 192.010€ para

el fondo de COFIP de SORALUCE. Del fondo de SORALUCE se ha destinado durante el 2023 un total de 176.437€ a 48 proyectos diferentes, quedando el remanente en el fondo para cumplir compromisos con proyectos ya definidos de años posteriores.

### Tipología de proyectos financiados en 2023 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.

Además, se ha continuado trabajando en el proyecto de transformación del barrio, bautizado como “Osintxu Bizi” e iniciado en 2021, con una asignación adicional de 20.000€ en el 2023. 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.
- Regeneración urbana con el soporte de estamentos públicos para la renovación de fachadas, mejora de accesibilidades, etc.
- Elaboración de un Plan estratégico de actuación urbanística en el barrio de Osintxu.
- Regeneración de la plaza y la biblioteca del barrio.

- Mejora de la imagen generando murales.
- Adquisición de un local para fines culturales y centro comunitario.
- Regeneración industrial del área A-44 del 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 2023 se han desarrollado iniciativas con un impacto claro en la comunidad local, por valor de 14.000 €, frente a 26.300 € en 2022. Estas iniciativas incluyen aportaciones al Instituto Lebenshilfe Limburg-Diez e.V. para personas discapacitadas, a la marcha anual benéfica en bicicleta de niños y jóvenes con cáncer

organizada por la asociación “Tour of hope registered association”, a la asociación de protección de la infancia “Kinderschutzbund Ortsverband Hagen e.V.”, a la Cruz Roja Alemana del condado de Limburg - perros de rescate “Deutsches Rotes Kreuz Kreisverband Limburg e.V.” y a 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.

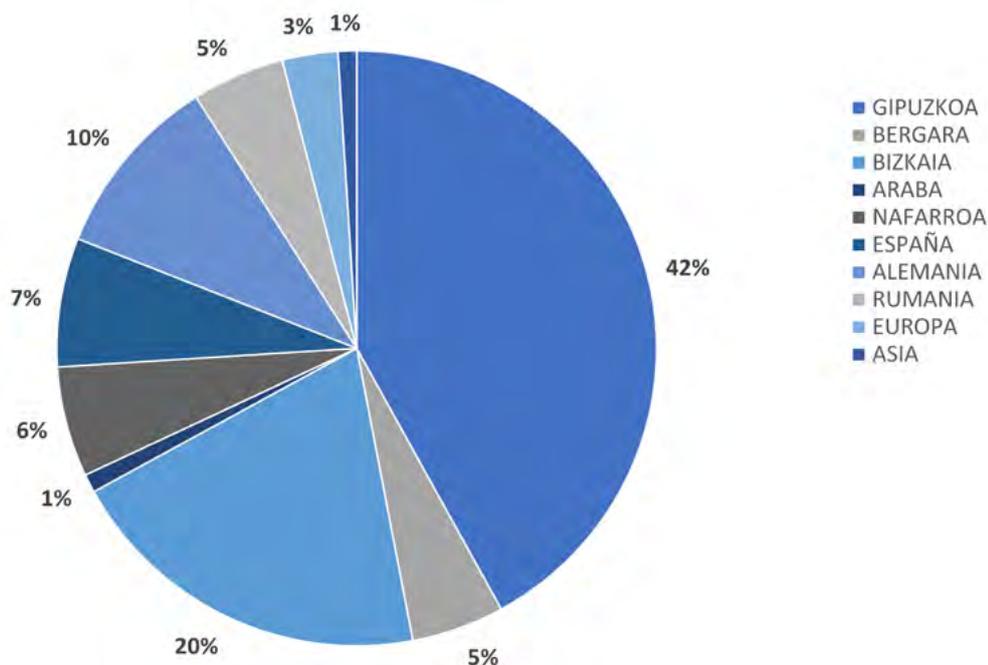
La selección de nuevos proveedores se hace siguiendo la política de compras definida a nivel de DANOBATGROUP, clasificando a los proveedores con diferentes niveles de riesgo, de acuerdo al sector de actividad y familias de materiales.

## 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 2023, el 47% de las compras se han realizado en Gipuzkoa (el

5% en Bergara), y el 27% en Álava, Bizkaia y Navarra; por lo que el 74% se refiere a proveedores locales ubicados en el País Vasco y Navarra.

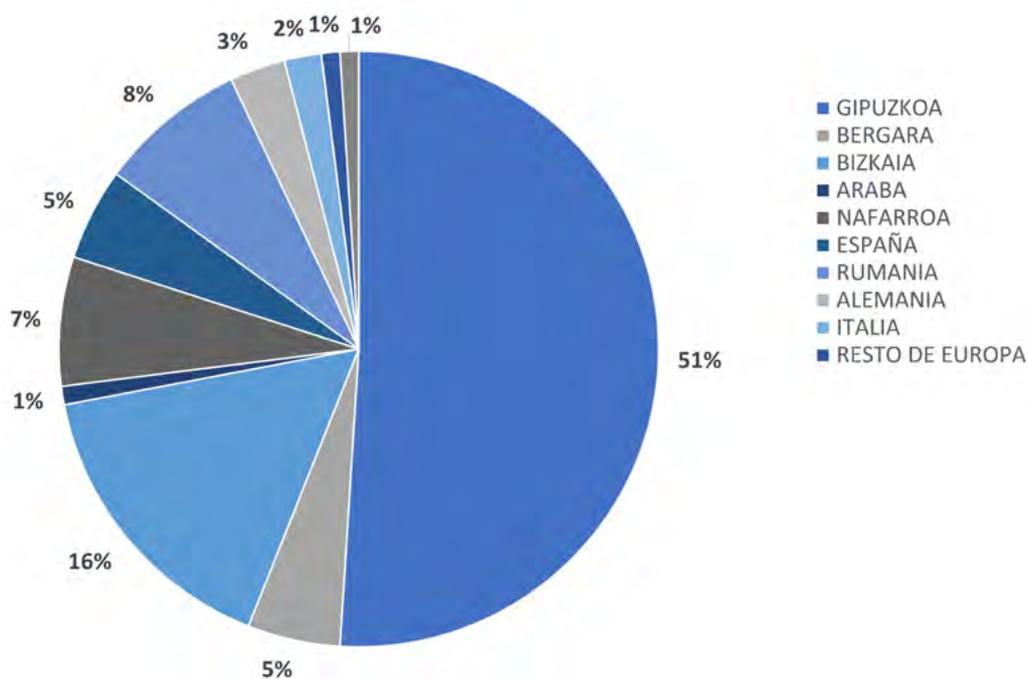
Distribución del volumen de compras según ubicación del proveedor 2023



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 10 años, el 56% del volumen de compras total se ha realizado a proveedores de Gipuzkoa, el 16% a

proveedores de Bizkaia y el 8% a proveedores de Navarra y Álava. Así, el 85% del total de compras se han realizado a proveedores de España, y el resto, a proveedores europeos.

Distribución del volumen de compras según ubicación del proveedor 2014-2023



## 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 2023 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 2023, al igual que en 2022, 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 o solicitudes en relación con cualquier aspecto que considere.

Durante el año 2023 se han definido nuevas estrategias en el ámbito de “mySORALUCE”. Por un lado, se ha extendido la aplicación al mercado americano, con la particularidad de que es el distribuidor en este caso el que realiza la gestión directa con SORALUCE. Por otro lado, se sigue con la estrategia de incluir como estándar esta opción en todas las máquinas vendidas tanto en el mercado nacional como en el mercado francés.

Además, en el año 2023, 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.

En el año 2023, los objetivos principales se han centrado 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 2023, al igual que en 2022, 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 2023, se han destinado 36.950,69 € 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 146.060 miles de € en el ejercicio 2023, frente a 118.066 miles de € en 2022, 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 €) (**)	
	2023	2022	2023	2022
España	11.231	6.035	221	44
Italia	1.073	1.857	430	735
Alemania	1.831	666	756	303

(\*) 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 1.139 miles de euros en el ejercicio 2023, frente a 1.294 miles de euros en

el ejercicio 2022. 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

[2-1]

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

<b>Denominación</b>	Soraluce S. Coop.
<b>Dirección</b>	Osintxu Auzoa E-20570 BERGARA (Gipuzkoa) Spain
<b>Teléfono</b>	(+34) 943 76 90 76
<b>Correo electrónico</b>	<a href="mailto:soraluce@soraluce.com">soraluce@soraluce.com</a>
<b>Página web</b>	<a href="http://www.soraluce.com">www.soraluce.com</a>

# 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 14
2-1	1. Soraluce Anexo 1	5 85
2-6	1.2. Modelo de negocio	14
2-22	1.4. Objetivos y estrategias	23
2-28	1.4. Objetivos y estrategias	23
2-12 2-25	1.3. Visión del entorno 1.5. Políticas y modelo de gestión	21 31
2-23	1.1. Identidad: visión, misión y valores	6
2-9	1.2. Modelo de negocio	14
2-26	1.2. Modelo de negocio	14
2-23 2-24 3-3	1.4. Objetivos y estrategias 1.5. Políticas y modelo de gestión	23 31

## 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.

<b>Estándar GRI</b>	<b>Apartado</b>	<b>Página</b>
3-3	1.5. Políticas y modelo de gestión	31
2-12 2-23 2-25	1.5. Políticas y modelo de gestión	31

## 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.

<b>Estándar GRI</b>	<b>Apartado</b>	<b>Página</b>
3-3	1.5. Políticas y modelo de gestión	31
2-12 2-23 2-25	1.5. Políticas y modelo de gestión	31

## 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.

<b>Estándar GRI</b>	<b>Apartado</b>	<b>Página</b>
3-3	2. Compromiso con el medio ambiente	34
2-23	2.1. Sistema de gestión medioambiental y certificación en ecodiseño	37
2-27	2. Compromiso con el medio ambiente	34

## 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.

<b>Estándar GRI</b>	<b>Apartado</b>	<b>Página</b>
3-3	2.4. Cambio climático y medidas para prevenir y reducir la contaminación	44
NO GRI	Contaminación acústica y lumínica	-

## 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	43
306-2	2.3. Gestión de residuos y economía circular	43
306-3	2.3. Gestión de residuos y economía circular	43
NO GRI	Desperdicio de alimentos	-

## 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	41
301-1	2.2. Uso sostenible de los recursos	41
302-1	Consumo de energía y eficiencia energética	42
302-3	Consumo de energía y eficiencia energética	42
302-5	2.1. Sistema de gestión medioambiental y certificación en ecodiseño	37
303-3	Consumo de agua	42

## 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.

<b>Estándar GRI</b>	<b>Apartado</b>	<b>Página</b>
3-3	2.4. Cambio climático y medidas para prevenir y reducir la contaminación	44
305-1	2.4. Cambio climático y medidas para prevenir y reducir la contaminación	44
305-2	2.4. Cambio climático y medidas para prevenir y reducir la contaminación	44

## Ámbito: Protección de la biodiversidad

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

<b>Estándar GRI</b>	<b>Apartado</b>	<b>Página</b>
NO GRI	2.5. Protección de la biodiversidad	45

## 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	46
2-7	3.1. Empleo	49
2-19	Remuneraciones	53
2-20	Remuneraciones	53
401-1	Evolución del empleo y nuevas contrataciones	51
405-1	3.1. Empleo 3.6. Igualdad y no discriminación	49 68
No GRI	Políticas de desconexión: 3.2. Organización del trabajo. Medidas de conciliación	55

## 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.

<b>Estándar GRI</b>	<b>Apartado</b>	<b>Página</b>
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.

<b>Estándar GRI</b>	<b>Apartado</b>	<b>Página</b>
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.

<b>Estándar GRI</b>	<b>Apartado</b>	<b>Página</b>
2-29	3.4. Relaciones sociales	65
2-30	3.4. Relaciones sociales	65
2-29	3.4. Relaciones sociales	65
403-4	3.4. Relaciones sociales	65

## 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.

<b>Estándar GRI</b>	<b>Apartado</b>	<b>Página</b>
3-3	3.5. Talento y formación	66
401	3.5. Talento y formación	66
404-1	3.5. Talento y formación	66
404-2	3.5. Talento y formación	66

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

**Contenido:** Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

<b>Estándar GRI</b>	<b>Apartado</b>	<b>Página</b>
No GRI	3.6. Igualdad y no discriminación	68

## 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.

<b>Estándar GRI</b>	<b>Apartado</b>	<b>Página</b>
3-3 2-23	3.6. Igualdad y no discriminación	68
405-1	3.6. Igualdad y no discriminación	68
406-1	3.6. Igualdad y no discriminación	68

## 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.

<b>Estándar GRI</b>	<b>Apartado</b>	<b>Página</b>
3-3 2-23 2-27	4. Respeto de los derechos humanos y lucha contra la corrupción y el soborno	70
2-23	4. Respeto de los derechos humanos y lucha contra la corrupción y el soborno	70
2-16 2-26	4. Respeto de los derechos humanos y lucha contra la corrupción y el soborno	70
407-1	4. Respeto de los derechos humanos y lucha contra la corrupción y el soborno	70
408-1	4. Respeto de los derechos humanos y lucha contra la corrupción y el soborno	70
409-1	4. Respeto de los derechos humanos y lucha contra la corrupción y el soborno	70
2-27	4.1. Programa de cumplimiento	72

## 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.

<b>Estándar GRI</b>	<b>Apartado</b>	<b>Página</b>
3-3 2-23 2-27	4. Respeto de los derechos humanos y lucha contra la corrupción y el soborno	70
2-23	4. Respeto de los derechos humanos y lucha contra la corrupción y el soborno	70
2-16 2-26	4. Respeto de los derechos humanos y lucha contra la corrupción y el soborno	70
205-2	4.1. Programa de cumplimiento	72
205-3	4.1. Programa de cumplimiento	72
206-1	4.1. Programa de cumplimiento	72

## 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.

<b>Estándar GRI</b>	<b>Apartado</b>	<b>Página</b>
3-3 2-23	5.1. Contribución para la Educación y la Promoción Cooperativa y Otros Fines de Interés Público – COFIP	76
203-2	5.1. Contribución para la Educación y la Promoción Cooperativa y Otros Fines de Interés Público – COFIP	76
413-1	5.1. Contribución para la Educación y la Promoción Cooperativa y Otros Fines de Interés Público – COFIP	76

## 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.

<b>Estándar GRI</b>	<b>Apartado</b>	<b>Página</b>
3-3 2-23	5.2. Sostenibilidad de la cadena de suministro	79
204-1	5.2. Sostenibilidad de la cadena de suministro	79
407-1	5.2. Sostenibilidad de la cadena de suministro	79
408-1	5.2. Sostenibilidad de la cadena de suministro	79
409-1	5.2. Sostenibilidad de la cadena de suministro	79

## 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.

<b>Estándar GRI</b>	<b>Apartado</b>	<b>Página</b>
3-3	5.3. Salud y seguridad de las personas usuarias del producto	82
2-29	5.3. Salud y seguridad de las personas usuarias del producto	82
416-1	5.3. Salud y seguridad de las personas usuarias del producto	82
416-2	5.3. Salud y seguridad de las personas usuarias del producto	82
417-1	5.3. Salud y seguridad de las personas usuarias del producto	82
418-1	5.3. Salud y seguridad de las personas usuarias del producto	82
No GRI	1.4. Objetivos y estrategias: Encuesta satisfacción del cliente	23

## Ámbito: Información sobre la sociedad: información fiscal

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

<b>Estándar GRI</b>	<b>Apartado</b>	<b>Página</b>
No GRI	5.4. Información Fiscal	83
201-4	5.4. Información Fiscal	83

# 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

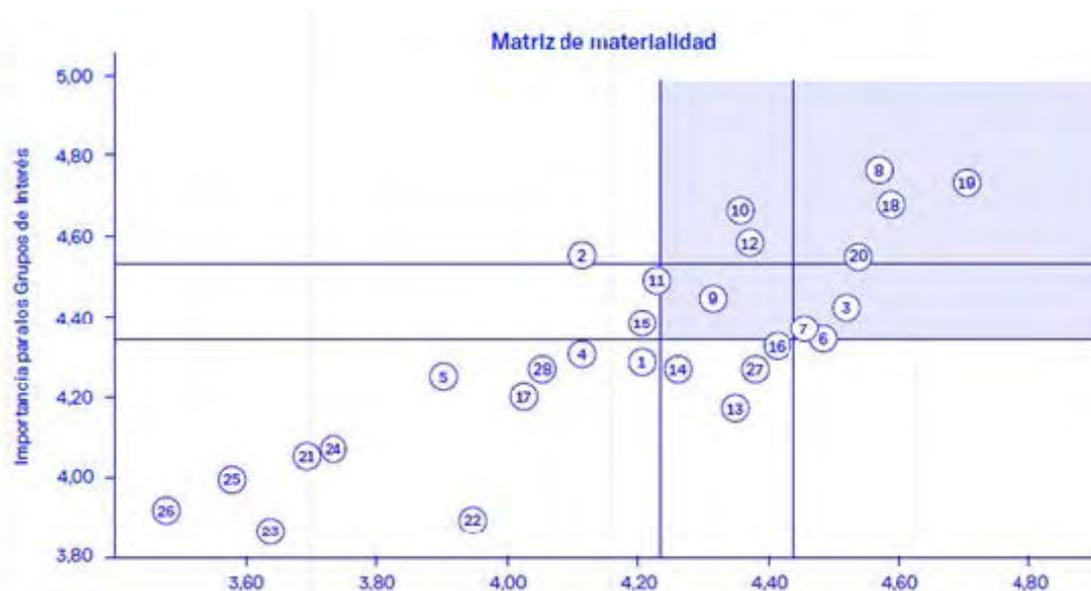
### Matriz de materialidad

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

2 Emisiones y cambio climático

3 Gestión de residuos

4 Ciclo de vida y gestión de recursos

5 Economía Circular

6 Formación y desarrollo profesional

7 Gestión del Talento

8 Seguridad y salud en el trabajo

9 Diversidad e igualdad

10 No discriminación

11 Respeto de los derechos humanos

12 Ética e integridad en los negocios

13 Cultura de aprendizaje

14 Organización Democrática

15 Transparencia y gestión de la información

16 Cultura empresarial avanzada

17 Aplicación de las mejores prácticas en Gobierno corporativo

18 Calidad y seguridad de productos

19 Satisfacción del cliente

20 Innovación aplicada al desarrollo de nuevos productos

21 Implicación en las comunidades locales. Transformación social

22 Mecanismos de solidaridad

23 Relación y compromiso con los grupos de interés

24 Proveedores locales

25 Evaluación ambiental proveedores

26 Evaluación social proveedores

27 Rentabilidad y desempeño

28 Alianzas / Colaboraciones estratégicas / Intercooperación

**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:

<b>Asuntos materiales</b>	<b>Descripción</b>	<b>Indicador GRI</b>
<b>Emisiones y cambio climático</b>	Reducir las emisiones atmosféricas y luchar contra el cambio climático.	<b>GRI 305</b>
<b>Gestión de residuos</b>	Reducir la generación de residuos potenciando la reutilización, el reciclado, etc. y reducir los impactos asociados a la generación de aguas residuales.	<b>GRI 303 / GRI 306</b>
<b>Formación y desarrollo profesional</b>	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.	<b>GRI 404</b>
<b>Gestión del Talento</b>	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.	<b>GRI 401</b>
<b>Seguridad y salud en el trabajo</b>	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.	<b>GRI 403</b>
<b>Diversidad e igualdad</b>	Promover un entorno laboral inclusivo basado en la diversidad, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la multiculturalidad.	<b>GRI 405</b>
<b>No discriminación</b>	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.	<b>GRI 406</b>
<b>Ética e integridad en los negocios</b>	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.	<b>GRI 205 / GRI 206</b>
<b>Calidad y seguridad de productos</b>	Alcanzar elevados niveles de competitividad desarrollando productos y servicios de gran calidad y muy seguros, que sean útiles y beneficiosos.	<b>GRI 416</b>
<b>Satisfacción del cliente</b>	Satisfacción del cliente.	<b>NO GRI</b>
<b>Innovación aplicada al desarrollo de nuevos productos</b>	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).	<b>NO GRI</b>

## 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](http://www.soraluce.com)

**DANOBATGROUP**

