

ESTADO DE
INFORMACIÓN NO
FINANCIERA

2025

INDICE

1.	MODELO DE NEGOCIO	2
1.1.	FAGOR AUTOMATION	2
1.2.	INNOVACIÓN COMO EJE DE NUESTRO NEGOCIO	3
1.3.	ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD	6
1.4.	TENDENCIAS Y RIESGOS	7
1.5.	DOBLE MATERIALIDAD	8
2.	CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES.....	13
2.1.	CAMBIO CLIMÁTICO	13
2.2.	ECONOMÍA CIRCULAR Y RESIDUOS	16
2.3.	GESTIÓN Y USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS.....	17
3.	CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	20
3.1.	EMPLEO.....	20
3.2.	REMUNERACIÓN.....	28
3.3.	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	30
3.4.	SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	31
3.5.	RELACIONES SOCIALES	33
3.6.	FORMACIÓN	34
3.7.	ACCESIBILIDAD	36
3.8.	IGUALDAD	37
4.	COMPROMISO DEL GRUPO FAGOR AUTOMATION CON EL BUEN GOBIERNO Y LA ÉTICA	38
4.1.	DERECHOS HUMANOS.....	39
4.2.	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	40
5.	SOCIEDAD	40
5.1.	COMUNIDAD FAGOR AUTOMATION	41
5.2.	COMUNIDAD FAGOR	42
5.3.	DEBAGOIENA	46
5.4.	PAÍS VASCO	47
5.5.	COOPERACIÓN CON PAÍSES EN VÍAS DE DESARROLLO	48
5.6.	SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES	49
5.7.	CLIENTES	49
5.8.	INFORMACIÓN FISCAL	50
6.	SOBRE ESTE INFORME	51
7.	ANEXOS	54
7.1.	ANEXO I – DATOS DE CONTACTO.....	54
7.2.	ANEXO II – SOCIEDADES DEL GRUPO	54
7.3.	ANEXO III – TABLA DE REFERENCIA DE CONTENIDOS DE ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA.....	55

1. MODELO DE NEGOCIO

1.1. FAGOR AUTOMATION

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



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

Exportando cerca del 90% de la cifra de negocio a más de 40 países, sus principales mercados se encuentran en China, Europa Occidental y Estados Unidos. Las ventas consolidadas en 2025 han alcanzado los 84 millones de euros.

El Grupo Fagor Automation, dispone de 3 plantas productivas en el País Vasco y una en China. Del mismo modo que cabe destacar nuestra importante apuesta por la internacionalización con el mantenimiento de una amplia red comercial que nos permite estar presentes en 50 países, con 14 filiales comerciales propias: Italia, Alemania, Reino Unido, Francia, República Checa, Estados Unidos, Brasil, China, Taiwán, India, Corea, Japón y Hong Kong.



1.2. INNOVACIÓN COMO EJE DE NUESTRO NEGOCIO

La innovación está en el ADN de Fagor Automation por ello invierte más de un 10% de los ingresos en I+D+i.

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

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

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

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

En 2022 Fagor Automation formalizó la adquisición de la mayoría de las acciones de la empresa italiana **FR Engraving S.r.l.** ubicada en Legnano (Italia). Se trata de una empresa de carácter tecnológico que se dedica a la investigación, desarrollo, fabricación y comercialización de sustratos grabados, basados en fleje metálico y vidrio, esta grabación se realiza a través de diferentes procesos. Con esta operación reafirma la apuesta por reforzar sus capacidades tecnológicas asociadas a su política de diversificación en el ámbito de la medición de desplazamientos en distintas aplicaciones.

Fagor Automation quiere acompañar a sus clientes en el proceso de digitalización de sus plantas productivas. Con este objetivo ha desarrollado **Fagor Digital Suite**, la nueva plataforma de digitalización modular. Esta herramienta de servicio interconecta las máquinas a los sistemas productivos y de gestión mediante infraestructuras hardware y software. De esta manera, permite captar todos los datos necesarios y transformarlos en información de valor para facilitar la toma de decisiones. La plataforma Fagor Digital Suite está pensada para cubrir las necesidades tanto de usuarios finales de maquinaria como de los fabricantes de máquinas herramienta.

Durante el 2023 Fagor Automation, en alianza con la Corporación Mondragon, entró en el capital de la compañía **Wooptix**, la primera empresa spin-off de la Universidad de La Laguna en Tenerife, especializada en metrología de semiconductores a través de imágenes de fase de frente de onda. El objetivo es explorar nuevas oportunidades de negocio en el sector de los semiconductores.

En 2025 Fagor Automation lanza el **nuevo negocio Smart Encoder System**, una propuesta estratégica orientada al desarrollo y suministro de sistemas de encóderes de alta resolución y precisión para aplicaciones en los sectores de fabricación, ensamble y testeo de semiconductores, metrología y otras aplicaciones no relacionadas con la máquina herramienta. Este nuevo negocio aumenta la apuesta de Fagor Automation por la diversificación entrando en nuevos sectores que tienen un muy alto potencial de crecimiento. Este nuevo negocio refuerza el compromiso de Fagor Automation con la innovación tecnológica y la Industria 4.0, ampliando su oferta para responder a las crecientes demandas del mercado en automatización, control de movimiento y digitalización industrial, y consolidando su posicionamiento como socio tecnológico de referencia a nivel internacional

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

Sistemas de Control Numérico, Regulación y Accionamiento

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

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

- Sistemas CNC
- Reguladores: Reguladores digitales de baja y alta potencia, regulación digital compacto multi-eje.
- Motores: motores de cabezal y motores de ejes.

Sistemas de Captación y Visualización

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

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

Smart Encoder Systems

Este negocio desarrolla, fabrica y comercializa encoders ópticos de posición de alta resolución y precisión para aplicaciones de automatización industrial. El negocio ofrece soluciones de altas prestaciones para la fabricación, inspección, encapsulado y montaje de semiconductores, sistemas de meteorología, impresión y otras aplicaciones donde sea necesario la medida de posición precisa lineal o angular.

Los principales productos del negocio son:

- Encoders abiertos lineales.
- Encoders abiertos angulares.
- Estandares de medida de bajo coeficiente de dilatación.

Service

El negocio de Service dispone de un catálogo que engloba todos los servicios ofrecidos en Fagor Automation, desde el SAT clásico, hasta los servicios personalizados para fabricantes, distribuidores y usuarios finales.

Los ámbitos principales de Service son:

- Servicio Post-Venta: Servicio técnico, repuestos, asistencia a máquina o servicios de reparación.
- Servicios personalizados: contratos, aplicaciones, digitalización, HMI...
- Formación: in situ, on line, simuladores, etc.
- Motorlan: reparación de motores y electrónica multimarca.


1.3. ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

La Dirección de Fagor Automation, partiendo de la Misión, basa su **Política de Gestión** en conseguir la satisfacción de los clientes internos y externos y, para ello, persigue mejorar continuamente la eficacia del sistema de gestión, siendo cada trabajador copartícipe en la mejora y en la responsabilidad de suministrar nuestros productos con la máxima flexibilidad y calidad alcanzables, cumpliendo el principio de prevención de la contaminación, y mejora del medio ambiente especialmente en el ámbito energético y del cambio climático y cumpliendo con las directrices de la empresa en relación con la calidad, medio ambiente, seguridad y salud en el trabajo y los requisitos legales y reglamentarios aplicables.

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

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

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

Fagor Automation es parte del Grupo Fagor, un grupo cooperativo industrial formado por **FAGOR**  8 cooperativas, cerca de 10.000 personas, 3 centros de innovación y una facturación anual superior a 1.500 M€ a lo largo y ancho del mundo. En el **Grupo Fagor se está trabajando con la agenda de sostenibilidad Fagor 2030**, una agenda que busca impulsar la transformación de las cooperativas para que sigan siendo rentables en un nuevo contexto competitivo cada vez más influenciado por la digitalización y la sostenibilidad.

Además de impulsar la transformación de nuestras cooperativas, como **miembros fundadores de la red para el desarrollo sostenible Debagoiena 2030**, tenemos una fuerte implicación con la sostenibilidad del territorio donde se concentra la mayor parte de nuestra actividad industrial, colaborando con las administraciones locales, la universidad y los agentes sociales en el desarrollo y financiación de diversos proyectos que aspiran a convertir a Debagoiena en un territorio inteligente, inclusivo y climáticamente neutro para el año 2050. **Fagor 2030** supone también la asunción por parte de las cooperativas de Fagor de compromisos explícitos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, concentrando nuestra aportación en los objetivos 1, 4, 5, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 16 y 17.



Se dispone de información completa en la página web. <https://www.fagor.eus/es/sostenibilidad/>

Por otra parte, también **somos parte del Grupo Mondragon**, la corporación cooperativa más grande del mundo, formada por más de 80 cooperativas, organizadas en cuatro áreas de negocio: Finanzas, Industria, Distribución y Conocimiento. El Grupo Mondragón cuenta con su propia universidad y 12 centros de I+D para nutrir de talento a las cooperativas y apoyar sus estrategias de innovación, y es internacionalmente reconocido como modelo de competitividad inclusiva. En conjunto, las cooperativas de Mondragon facturamos más de 10.000 M€ y empleamos a 70.000 personas, de las cuales más de 25.000 trabajamos en el área industrial. En el Grupo Mondragon contamos con diversos mecanismos de intercooperación y solidaridad que nos hacen más resilientes y que van a ser fundamentales para abordar con éxito las transformaciones que vamos a tener que afrontar los próximos años.



1.4. TENDENCIAS Y RIESGOS

Durante el 2025 el sector industrial ha mostrado un fuerte impulso por la internacionalización, en donde grandes mercados como Asia cogen peso, y donde la innovación, especialmente por el avance de la IA, está transformando el mercado y la forma de operar. Paralelamente, crece la preocupación por la ciberseguridad y la desinformación. El entorno global se ve también marcado por tensiones geopolíticas y conflictos sociales, que afectan la estabilidad económica y el abastecimiento de suministros. En sostenibilidad, tras un periodo de revisión de normativas se vuelve al refuerzo de regulaciones y directivas que promueven el crecimiento sostenible y la armonización en criterios ASG, lo que exige una mayor adaptación por parte de las empresas.

Tras el estudio del contexto ASG en el ejercicio de doble materialidad y su revisión anual, se concluye respecto a los riesgos del mercado y del sector, mediante las diversas fuentes analizadas —como podrán ver más adelante—, que nos encontramos en un escenario marcado por riesgos tecnológicos cada vez más sofisticados, especialmente vinculados a la ciberseguridad y al uso adecuado de la información; riesgos ambientales derivados del avance del cambio climático y la creciente frecuencia de fenómenos extremos, como episodios de DANA u olas de calor, con efectos directos sobre los ecosistemas y la biodiversidad; así como riesgos a la presión sobre recursos críticos como la energía, el agua, las tierras raras y la necesidad de transitar hacia modelos más sólidos de economía circular.

Este conjunto de riesgos configura un contexto global y sectorial exigente, en el que la exposición medioambiental y tecnológica adquiere una relevancia especialmente significativa para la actividad de Fagor Automation y su cadena de valor.

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

1.5. DOBLE MATERIALIDAD

Descripción del proceso de la Doble Materialidad para identificar y evaluar impactos, riesgos y oportunidades materiales

En 2024, Fagor Automation llevó a cabo un **Análisis de Doble Materialidad** alineándose con la nueva metodología CSRD. Esta evaluación se realizó a nivel de Grupo Fagor y a nivel de cooperativa, abarcando las actividades del Grupo y su cadena de valor aguas arriba y aguas abajo.

La metodología llevada a cabo se alinea con los requerimientos y recomendaciones de la EFRAG. Los impactos, riesgo y oportunidades (IROs) materiales estarán integrados en la reflexión estratégica de Fagor Automation, ayudando a garantizar que los temas materiales de sostenibilidad se incorporen transversalmente en toda la empresa.

Proceso completo de Fagor Automation:



Fase 1. Contexto ASG

Se inicia con un **estudio exhaustivo del mercado, sector y negocio** del Grupo Fagor; desglosando las diferentes fases de la cadena de valor y actividades, sectores, regiones y grupos de interés involucrados. Tras conocer el alcance, se estudió el modelo de negocio y estrategia de Mondragón, Grupo Fagor y cooperativa. Además, de forma externa, se estudió el contexto del mercado mediante un análisis de riesgo sectoriales, análisis de riesgos globales a través del informe anual del Foro Económico Mundial, análisis de tendencias y normativas ASG bajo el paraguas de prescriptores referentes en sostenibilidad.

Fase 2. Identificación de Impactos, Riesgos y Oportunidades

Mediante la comprensión de este estudio, Grupo Fagor identificó impactos, riesgos y oportunidades para cada uno de estos se contempló los factores analizados anteriormente como la ubicación geográfica, las relaciones comerciales y las actividades o los recursos que estas conllevan. A través de este proceso, se busca identificar los temas ASG más materiales para su negocio y sus partes interesadas, alineados a impactos, riesgos y oportunidades.

La lista de IROs identificados se clasificó por temas y subtemas, por naturaleza del IRO (positivos y negativos, real y potencial), la fase de afectación en la cadena de valor y su clasificándolos según horizontes temporales: corto plazo (año del ejercicio), medio plazo (hasta 5 años) y largo plazo (más de 5 años), entre otros.

El resultado de la identificación de IRO fue un listado para el Grupo Fagor de **101 impactos, riesgos y oportunidades sobre temas ASG** a lo largo de la cadena de valor de los cuales; 40 fueron impactos (26 negativos y 14 positivos) y 61 fueron riesgos y oportunidades (48 riesgos y 13 oportunidades). Este listado Grupo fue derivado a cada una de las cooperativas para personalizarlo en base a su actividad industrial y llevarlo a evaluar.

Participación de los grupos de interés

Tanto para la identificar como evaluación de los impactos, riesgos y oportunidades, el Grupo Fagor realizó consultas con objeto de conocer expectativas y preocupaciones. Los métodos de consulta facilitaron la comunicación e interacción con los Grupos de conversación para asegurar acoger todos los aspectos ASG.

- En la **identificación de IROs** se realizaron consultas internas y externas. Respecto a las consultas internas, el Grupo hizo sesiones grupales, entrevistas y sesiones participativas por cooperativa de manera digital acogiendo así los principales puntos de vista de las áreas respecto a impactos positivos y negativos (reales y potencial), riesgos y oportunidades que se enfrenta el Grupo y cooperativa. Además, se contempló información interna derivada de TCFD, mapa de riesgos u otros documentos referentes de las cooperativas del Grupo Fagor. En las entrevistas se abordó cuestiones específicas, alineadas con la experiencia del entrevistado, para obtener un conocimiento más profundo sobre posibles colectivos y áreas vulnerables en la interacción con las actividades. Respecto a las consultas externas se busca asesoramiento de expertos externos, como consultores en sostenibilidad, organizaciones no gubernamentales y organismos que establecen normas para asegurarse de que está al tanto de las últimas tendencias, mejores prácticas y problemas emergentes en sectores relacionados y más allá.
- En la **evaluación de IROs** se realizaron talleres con el Equipo de Sostenibilidad de Fagor Automation para abordar la probabilidad y gravedad de los impactos reales y potenciales y talleres con el Equipo de Sostenibilidad y Finanzas de Automation para abordar la probabilidad de ocurrencia y magnitud potencial de los riesgo y oportunidades potenciales, basándose para ambos ejercicios las ponderaciones en los umbrales establecidos con anterioridad por el Grupo.

Fase 3. Evaluación de los Impactos, Riesgos y Oportunidades

Fagor Automation llevó a evaluar un listado de **61 impactos, riesgos y oportunidades sobre temas ASG** a lo largo de la cadena de valor de los cuales; 27 fueron impactos (18 negativos y 9 positivos) y 29 fueron riesgos y oportunidades (23 riesgos y 6 oportunidades).

Materialidad Financiera

La materialidad financiera acoge los resultados de los riesgos y oportunidades a partir de los eventos externos que pueden tener una influencia en las finanzas de la cooperativa. Desde esta perspectiva, se ha identificado el origen de los riesgos y oportunidades (derivados de impactos o de dependencias). Se establecieron los umbrales (ponderando del 1 al 4) para evaluar la magnitud potencial y la probabilidad de ocurrencia, acogiendo la siguiente metodología:

	Riesgos potenciales	Oportunidades potenciales
Magnitud potencial	<ul style="list-style-type: none"> • La relevancia financiera que produce o cabe esperar razonablemente que produzca un evento externo a los efectos financieros en la cooperativa*. • Para ganar exhaustividad se contempla el estudio del Contexto ASG acogiendo la perspectiva de las partes interesadas internas y externas. 	
Probabilidad de ocurrencia	<ul style="list-style-type: none"> • La posibilidad de que ocurra detalla la posibilidad de que se produzca un riesgo o una oportunidad en los efectos financieros en la cooperativa*. • Para ganar exhaustividad se contempla el horizonte temporal de los riesgos y oportunidades potenciales. 	

*los efectos financieros incluyen la posición financiera, el desempeño financiero, los flujos de efectivo, el acceso a financiamiento o el costo del capital.

Materialidad de Impacto

La materialidad de impacto ASG acoge los resultados de los impactos positivos e impactos negativos a partir de la influencia que tiene la empresa y su cadena de valor en el entorno debido a la actividad. Se establecieron los umbrales (ponderando del 1 al 4) para evaluar la gravedad y probabilidad, acogiendo la siguiente metodología:

		Impacto negativo real	Impacto positivo real	Impacto negativo potencial	Impacto positivo potencial
Gravedad	Escala	<ul style="list-style-type: none"> La gravedad del impacto, es decir, lo pronunciada que es la incidencia negativa o lo beneficiosa que es la incidencia positiva para las personas o el medio ambiente Para ganar exhaustividad se contempla el estudio del Contexto ASG acogiendo la perspectiva de las partes interesadas y la afectación directa o indirecta a los Derechos Humanos por parte de los impactos negativos 			
	Alcance	<ul style="list-style-type: none"> Cuán extendido esté el impacto, es decir, cuán generalizadas son las incidencias, expresado como el número de individuos afectados o la extensión del daño ambiental Para ganar exhaustividad se contempla la cadena de valor estudiada anteriormente en el Long List 			
	Carácter irremediable	Medida en que el impacto puede repararse	No se considera	Medida en que el impacto puede repararse	No se considera
Probabilidad		100%		<ul style="list-style-type: none"> Posibilidad de que se produzca un impacto Para ganar exhaustividad se contempla el horizonte temporal 	

Fase 4. Validación de los Impactos, Riesgos y Oportunidades materiales

La metodología de la Doble Materialidad fue establecida por expertos en materia bajo indicaciones de la EFRAG y por el Equipo del Proyecto de Materialidad de Grupo Fagor para garantizar la conciencia y comprensión. Los resultados fueron presentados y validados por el Comité Directivo en fecha 25 de noviembre del 2024. Anualmente el ejercicio de Doble Materialidad es revisado, en 2025 se concluyó que no hay cambios significativos en el mercado, sector y cooperativa para incorporar IROs acorde a la nueva realidad.

MEDIO AMBIENTE	SOCIAL	CONDUCTA EMPRESARIAL
<p>Cambio climático</p> <p>ESRS E1. Cambio climático. Mitigación al cambio climático</p> <p>ESRS E1. Cambio climático. Adaptación al cambio climático</p>	<p>Gestión del personal propio</p> <p>ESRS S1. Personal propio. Empleo seguro</p> <p>ESRS S1. Personal propio. Formación y desarrollo de capacidades</p> <p>ESRS S1. Personal propio. Igualdad de género</p> <p>ESRS S1. Personal propio. Diversidad</p> <p>ESRS S1. Personal propio. Salarios justos</p>	<p>Cultura corporativa</p> <p>ESRS G1. Conducta empresarial. Cultura corporativa</p>
<p>Economía circular</p> <p>ESRS E5. Economía circular. Salida de recursos relacionadas con productos y servicios</p> <p>ESRS E5. Economía circular. residuos</p>	<p>Relación con los clientes</p> <p>ESRS S4. Clientes y consumidores finales. Acceso a productos y servicios</p> <p>ESRS S4. Clientes y consumidores finales. Salud y seguridad</p>	<p>Gestión de proveedores</p> <p>ESRS G1. Conducta empresarial. Gestión de relaciones con los proveedores en la cadena de valor</p>

A continuación, se muestran los resultados de la Doble Materialidad con los IROs materiales:

<p>Cambio climático (ESRS E1 – Cambio climático y energía)</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Mitigación al cambio climático.</i> Impacto negativo material: Generación de emisiones durante la fabricación, distribución y el transporte de la materia prima, subproducto, componentes o productos, así como componentes semielaborados y productos terminados y durante el uso del producto. - <i>Adaptación al cambio climático.</i> Riesgo material: riesgos de transición climáticos a lo largo de la cadena de valor y actividad propia tales como; la dependencia de sectores de aprovisionamiento intensivos en carbono, como el sector del aluminio, acero o material eléctrico (cables, motores...), nueva normativa relacionada con las emisiones en la cadena de suministro, como el Mecanismo de Ajuste en Frontera por Carbono (CBAM), nueva regulación del mercado de carbono e impuestos relacionados y restricciones en el uso del transporte aéreo debido a su alta huella de carbono (referido a alcance 3 de las cooperativas del Grupo Fagor)
<p>Economía circular (ESRS E5. Economía circular)</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Salida de recursos relacionadas con productos y servicios.</i> Impacto positivo material: Empleo de técnicas de ecodiseño y promoción de la reciclabilidad de los productos en la etapa de innovación, diseño y desarrollo de las partes / elementos / productos y en el mantenimiento y servicio post-venta (p.e. retrofitting, reparaciones o uso de repuestos). - <i>Residuos.</i> Impacto negativo material: Generación de residuos, especialmente residuos de embalaje, durante la fase de producción de los componentes (cooperativas del Grupo Fagor) o fabricación de productos finales (cooperativas del Grupo Fagor y/o clientes) o en otras fases de la cadena de valor. Además de la mala gestión de los productos al final de su vida útil por parte del consumidor final (sin separación, mala gestión de equipos eléctricos y electrónicos (RAEEs), sin envío a puntos limpios, etc.)
<p>Gestión del personal propio (ESRS S1. Personal propio)</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Empleo seguro.</i> Impacto positivo: Creación de empleo seguro (al ser socios y cooperativa) y de calidad en la actividad propia - <i>Formación y desarrollo de capacidades.</i> Riesgo: Falta de perfiles específicos en el mercado profesional con el expertis necesario, especialmente en los ámbitos de ingeniería y digitalización, entre otras. - <i>Igualdad de género.</i> Impacto negativo: Desigualdad de género y falta de diversidad en los órganos de gobierno, reflejando la predominancia masculina del sector - <i>Diversidad.</i> Impacto negativo: Discriminación por falta de políticas/compromisos sobre inclusión e igualdad que vayan más allá del sexo, género, incluyendo compromisos sobre identidad de género (colectivo LGTBIQ+), diversidad funcional, entre otros, alineándose con las novedades de la legislación nacional. - <i>Salarios justos.</i> Riesgo: Riesgos en la retención y atracción de talento como; nuevas políticas de atracción de talento en el mercado y alta competitividad en el sector, lo que dificulta la retención del talento debido a la incapacidad de ofrecer condiciones económicas competitivas y otros beneficios dentro del modelo cooperativo. Y jubilaciones y fuga de empleados hacia sectores más competitivos reduciendo la mano de obra capacitada en el sector industrial afectando a la productividad, eficiencia operativa y retención
<p>Relación con los clientes (ESRS S4: Clientes y consumidores finales)</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Acceso a productos y servicios.</i> Riesgo: Nuevas demandas y necesidades de los clientes en términos de innovación y desarrollo de nuevos productos (incluyendo digitalización, certificados sostenibles, ecodiseño, pasaporte digital, etc.) que pueden presentar desafíos para adaptarse - <i>Salud y seguridad.</i> Riesgo: Endurecimiento de la legislación mediante el aumento de los requisitos sobre calidad de los productos para garantizar la seguridad de los clientes (huella de carbono del producto, legislación sobre el uso de químicos peligrosos, tránsito de productos de doble uso, etc) y en la seguridad de máquinas en España.

Cultura corporativa (ESRS G1. Conducta empresarial)

- *Cultura de empresa.* Impacto positivo: Modelo de negocio cooperativista donde se comparten beneficios y responsabilidades de manera equitativa, se fomenta la cultura vasca y el euskera y se establecen sinergias entre las distintas cooperativas del Grupo Mondragón para mejorar procesos y productos.

Gestión de proveedores (ESRS G1. Conducta empresarial)

- *Gestión de relaciones con los proveedores.* Riesgo: Los problemas geopolíticos actuales están causando dificultades logísticas y de suministro, como la indisponibilidad temporal o el aumento de precios de materiales (cobre, zinc, aluminio, plástico, chapa, etc.), así como problemas en el comercio internacional relacionados con el transporte de productos a clientes, incluidos desvíos en el transporte marítimo y complicaciones en el canal de Panamá, lo que resulta en mayores tiempos de entrega. Además de las mayores exigencias económicas en el mercado internacional, como aduanas e impuestos específicos en componentes/productos debido al material u origen, junto con la escasez de proveedores con tecnología clave.
- *Gestión de relaciones con los proveedores.* Riesgo: Existencia de nueva regulación que amplía la responsabilidad de las empresas sobre su cadena de suministro. Haciendo especial mención en la extracción de minerales u otros materiales en zonas de conflicto por parte de proveedores, que posteriormente adquirirán las cooperativas del Grupo Fagor y que puede tener un efecto negativo en la reputación del Grupo Mondragón.

2. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

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

Durante el 2025 se ha aprobado la nueva Política de Gestión que incorpora la mejora del medio ambiente, el principio de prevención de la contaminación, el ámbito energético y el cambio climático.

Alineado con el **Código de Conducta**, el Grupo Fagor Automation plantea un modelo de desarrollo sostenible que compatibilice el desarrollo de su actividad con la protección del medio ambiente, cumpliendo la legislación establecida y con un enfoque preventivo y de mejora continua, poniendo a disposición de las personas los medios y capacitación necesarios.

Los riesgos ambientales asociados a los productos y actividades industriales que lleva a cabo el Grupo se identifican con: la no optimización de consumos de energía, la generación de residuos, la utilización de materiales contaminantes y el incumplimiento de las regulaciones aplicables en esta cuestión. Durante el 2025 se realizó una evaluación de riesgos y oportunidades ambientales para las 3 plantas principales.

Fagor Automation en su compromiso con el medio ambiente mantiene el impulso de **medidas que promueven la eficiencia energética**, mediante el diseño de fuentes de devolución de energía a la red, **y la economía circular** a través de la reparación, recuperación, reacondicionamiento y reutilización de equipos. Con acciones que impactan positivamente en la reducción de las emisiones a la atmósfera, colaborando directamente en la lucha contra el cambio climático.

Con el fin de mejorar y gestionar las cuestiones relacionadas con el medio ambiente de una manera más sistematizada, Fagor Automation ha seguido trabajando en la mejora de su sistema de gestión ambiental y tras solicitar una auditoría externa, ha obtenido los certificados ISO14001:2015 Sistema de Gestión Ambiental para las 3 plantas de su matriz.

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

2.1. CAMBIO CLIMÁTICO

Siendo conscientes de la importancia global de reducir y mitigar el cambio climático, Fagor Automation está comprometido y realiza acciones acordes a ello.

Huella de carbono

Fagor Automation calcula su huella de carbono desde el año 2021, contabilizando las emisiones directas e indirectas que están bajo el control de la organización (alcance 1 y 2) con el fin de identificar las principales fuentes de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) y establecer acciones para eliminarlos o en su defecto, mitigarlos en la mayor medida posible.

Fagor Automation, en su compromiso con el cambio climático, ya antes de empezar con el cálculo de la huella de carbono, tomó la decisión de contratar energía eléctrica 100% renovable y con certificado de origen. De este modo, toda la energía eléctrica consumida en las tres plantas industriales y sus oficinas está cubierta con los respectivos certificados de origen. **Con esta acción conseguimos reducir nuestra huella de carbono más de un 85%.**

La huella de carbono de Fagor Automation en 2025 es de 82,47 t CO₂e, lo que supone un descenso del 48,59% respecto a 2024 (160,42t CO₂e). Esta bajada se debe principalmente a la reducción de las emisiones derivadas las emisiones derivadas de la recarga de gases refrigerantes, que se han reducido un 56,92% en comparación con el año anterior (58,03 t CO₂e frente a 134,70 t CO₂e).

Por otro lado, las emisiones asociadas al consumo de propano y diésel en fuentes fijas han aumentado un 33% y un 27% respectivamente, mientras que la del gas natural ha descendido un 26,65%.

En cuanto a la distribución de emisiones por centros, Arrasate concentra el 83,15% del total, con 68,58 t CO₂e, seguido por la fábrica de Eskoriatza, que representa el 9,40%, con 7,75 t CO₂e, y Usurbil, con 6,14 t CO₂e, lo que supone el 7,44% del total. La planta de Eskoriatza ha registrado el mayor descenso, con un 85% menos de emisiones respecto al año anterior, mientras que Arrasate a minorado un 32,97% y Usurbil ha aumentado sus emisiones en un 25%. La planta productiva situada en China y la empresa participada FR Engraving únicamente suponen huella de carbono de alcance 3.

Dada la relevancia de las emisiones fugitivas en el total de emisiones, se ve conveniente hacer un mayor seguimiento de revisión y mejora de los sistemas de refrigeración.

ALCANCE	SUBCATEGORÍA	FUENTE	UNIDADES	2023	2024	2025	
ALCANCE 1: EMISIONES DIRECTAS DE GEI	FUENTES FIJAS	Gas Natural	t.CO2e	7,44	7,60	5,57	
		Propano	t.CO2e	0,52	0,31	0,42	
		Diesel	t.CO2e	1,58	1,43	1,81	
	FUENTES MÓVILES	Gasóleo	Actividad comercial	t.CO2e	14,74	15,68	16,49
			Transporte interno	t.CO2e	0,13	0,00	0,00
		Gasolina	Actividad comercial	t.CO2e	2,40	0,70	0,16
		Eléctrico	Actividad comercial	t.CO2e	0,00	0,00	0,00
	EMISIONES FUGITIVAS	R-410A		t.CO2e	33,67	63,15	11,28
		R-404A		t.CO2e	0,00	5,48	0,00
		R-134A		t.CO2e	0,00	1,53	0,00
		R-407C		t.CO2e	23,08	6,68	46,75
		R-448A		t.CO2e	19,42	0,00	0,00
		R-449A		t.CO2e	8,97	57,85	0,00
ALCANCE 1: EMISIONES DIRECTAS DE GEI			t.CO2e	111,95	160,42	82,47	

ALCANCE	SUBCATEGORÍA	FUENTE		UNIDADES	2023	2024	2025
ALCANCE 2: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI DE LA ELECTRICIDAD IMPORTADA	CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA	Market Based	Renovable	t.CO2e	0,00	0,00	0,00
		Location Based	Spain	t.CO2e	985,24	995,44	484,49
ALCANCE 2: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI DE LA ELECTRICIDAD IMPORTADA (Market based)				t.CO2e	0,00	0,00	0,00
ALCANCE 2: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI DE LA ELECTRICIDAD IMPORTADA (Location based)				t.CO2e	985,24	995,44	484,49
TOTAL (MARKET BASED)				t.CO2e	111,95	160,42	82,47
TOTAL (LOCATION BASED)				t.CO2e	1097,19	1155,86	566,96

El inventario de emisiones de GEI 2025 de la organización se ha realizado según la metodología GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard.

Fagor Automation se compromete a reducir su huella de carbono de Alcance 1 y 2 en un 33,8% entre su año base 2024 y 2032. Esta reducción está en línea con los Acuerdos de París, aprobados en 2015 por la Organización de las Naciones Unidas, con el compromiso de no aumentar la temperatura global de la Tierra más de 1,5 grados.

Para alcanzar esta reducción, y tras analizar las distintas fuentes de emisión, Fagor Automation sustituirá de forma progresiva los gases refrigerantes actuales por alternativas con un menor impacto climático, dado que estos representan una parte significativa de la huella ambiental de la organización. Este compromiso de reducción se recogerá dentro del Plan de Descarbonización de Automation que se presentará en el 2026,

Fagor Automation ha revisado en 2025 sus emisiones a la atmosfera. Se ha concluido que la planta de Eskoriatza no tiene focos contaminantes. La planta de Arrasate no ha tenido modificaciones significativas desde que el Gobierno Vasco determinó que la actividad no es APCA (Actividad Potencialmente Contaminadora de la Atmosfera). Para la planta de Usurbil se ha contratado a una empresa especializada la realización de una memoria técnica de las instalaciones de actividades potencialmente contaminadoras de la atmosfera con la que se trabajará en el 2026.

En el 2022 se puso en marcha un proyecto para el diseño de un **plan de movilidad**. Para ello se diseñó un cuestionario que se lanzó en las 3 plantas del país vasco, en el ejercicio siguiente se valoraron y aprobaron diferentes medidas, que se han ido implementando en los últimos años.

Entre las acciones ejecutadas destaca el programa de fomento del uso de la bicicleta, patinete, transporte público y vehículo compartido mediante la aplicación FAGORMUGI y su sistema de incentivos. Las personas trabajadoras pueden reportar los viajes realizados desde o con destino al trabajo y transformar los kilómetros realizados en bonos canjeables en diferentes establecimientos o entidades. Durante el año se han lanzado diferentes campañas para aumentar la movilidad sostenible entre las personas de la cooperativa. Estas campañas han incluido premios, descuentos para la compra de bicicletas eléctricas, el sorteo de una bici eléctrica y un reto de para conseguir 100 ciclos en un periodo de un mes. Estas acciones han tenido una muy buena respuesta. Mediante este programa FAGORMUGI, 76 personas de Fagor Automation han recorrido 104.224km, lo que ha permitido reducir 11,01 t.CO2e. En 2025 se han repartido 2.350€ repartidos en 220 premios.

A principios del 2025 se pusieron también a disposición de los trabajadores e invitados puntos de carga para vehículos eléctricos en las 3 plantas. La energía de estos puntos de carga también es de origen renovable con Garantía de Origen. Estos puntos de carga se han utilizado 229 veces y con ello se ha conseguido la reducción de 3.58 t.CO₂e.

Asimismo, se sigue intentando optimizar los viajes para reducirlos a los necesariamente imprescindibles para el desarrollo del negocio.

2.2. ECONOMÍA CIRCULAR Y RESIDUOS

Fagor Automation facilita que los usuarios **extiendan la vida de sus máquinas promoviendo el retrofit de la máquina herramienta**, que consiste en la actualización o modernización de la máquina obsoleta. Gracias al retrofit se puede renovar todo el sistema CNC y de accionamientos mientras se mantiene la mecánica de la máquina, consiguiendo una máquina prácticamente nueva a menor coste.

Desde Fagor Automation se promueve la economía circular apostando por la optimización de los recursos. Como clave de ello, tenemos la **unidad de actividad Motorlan** que basa su actividad en la de reparación, recuperación, reacondicionamiento y reutilización de motores eléctricos y equipos electrónicos, en los principios de la Economía Circular. Se ofrecen informes neutrales de eficiencia energética, ayudando a la toma de decisión de la optimización de un equipo o su sustitución.

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

En 2025 se ha incorporado en el proceso de reparación de motores una máquina de decantación y depuración de aguas provenientes de las operaciones de limpieza. Estas aguas suelen contener aceite, grasa y partículas sólidas, por lo que su tratamiento adecuado es esencial para minimizar el impacto ambiental. La nueva instalación permite separar y gestionar estos residuos de forma segura, garantizando el cumplimiento de la normativa vigente y reforzando nuestro compromiso con una operación más sostenible y responsable. También se ha sustituido la cabina de pintura por una nueva que elimina el residuo peligroso de aguas de cabina de pintura.

Respecto a la **gestión de los residuos urbanos (RSU)** se depositan en los contenedores dispuestos a tal efecto por los Ayuntamientos de las distintas localidades donde se ubican las plantas de Fagor Automation. Para los residuos peligrosos y no peligrosos, Fagor Automation trabaja con gestores especializados para su valorización, reciclaje o eliminación.

Internamente se ha mejorado la gestión de la información de los residuos generados, obteniendo una información más exacta y mejor agrupada. También nos permite monitorizar la cantidad y porcentaje de residuos que se recuperan o se eliminan.

A continuación, el peso total de los residuos peligrosos y no peligrosos generados en los dos últimos ejercicios con la división del tratamiento final para los años 2024 y 2025:

Residuos (Tn)	2023	2024	2025
No peligrosos	100,81	105,25	124,96
Eliminado		0	0
Recuperado		105,25	124,96
Peligrosos	28,36	25,88	30,21
Eliminado		21,96	26,06
Recuperado		3,92	4,15
TOTAL	129,17	131,13	155,17

Los residuos generados durante el año han sido similares a los del año anterior. Entre los no peligrosos los de mayor cantidad son el hierro y acero, el aluminio y el cartón. Entre los residuos peligrosos destacan la taladrina, las aguas de lavado y las aguas con sosa.

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

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

2.3. GESTIÓN Y USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

Fagor Automation realiza auditorías energéticas, además de para disminuir o hacer más eficiente el uso y consumo de energía, para cumplir con el requisito del “Real Decreto 56/2016, de 12 de febrero, por el que se transpone la Directiva 2012/27/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, relativa a la eficiencia energética, en lo referente a auditorías energéticas, acreditación de proveedores de servicios y auditores energéticos y promoción de la eficiencia del suministro de energía”. Durante el 2025 se realizaron nuevas auditorías en las 3 sedes estatales. En los informes se definen varias opciones de mejora que serán analizadas e implementadas cuando se consideren apropiadas.

A continuación, se indican algunas de las magnitudes más importantes en cuanto a consumos generados en las sedes ubicadas en España, durante el 2023, 2024 y 2025. No se cuenta con el sistema de recogida de información del resto de sociedades que conforman el Grupo.

Consumos	2023	2024	2025
Electricidad (Mwh)	3.804	3.829	3.713
Gas (Mwh)	41	42	31
Agua (m3)	9.695	8.706	6.844
Papel Impreso (hojas)	310.647	295.067	296.170

ENERGÍA

Fagor Automation ha diseñado y ofrece a sus clientes fuentes de alimentación con devolución de energía a la red. Se debe tener en cuenta que los motores eléctricos son responsables de más del 65% del consumo de energía en la industria actual. Si bien estos motores representan más del 65% de la demanda industrial total, aproximadamente el 70% de los motores instalados actualmente no utilizan el control óptimo del motor. Las empresas tienen el potencial de aprovechar enormes ahorros de energía al utilizar las fuentes de alimentación con devolución.

Primero, Fagor Automation diseñó las fuentes XPS con devolución de energía a la red y, años más tarde lanzó al mercado fuentes RPS que, además de devolver su excedente de energía a la red eléctrica, lo hace con un factor de potencia cercano a 1, lo que reduce el consumo eléctrico sin generar calor adicional. Fiel a su compromiso de ayudar en la eficiencia energética de las máquinas, durante el 2021 lanzó al mercado una nueva gama de fuentes RPS para la solución Quercus incluyendo un modelo que duplica la potencia nominal respecto a lo ofertado anteriormente y se continúa con éxito en la ampliación del parque instalado de esta solución.

Otro ejemplo del compromiso de Fagor Automation es su participación en el proyecto “Nueva Generación de Procesos para la (Re)Fabricación Sostenible” y acrónimo “ORLEGI”, un ambicioso proyecto en el que trabaja junto con 6 centros de la red vasca de ciencia, tecnología e innovación.

El objetivo del proyecto ORLEGI es investigar en nuevos medios y procesos de mecanizado que permitan llegar a una (Re)fabricación sostenible. Para ello, propone una aproximación integral basada en desarrollo de nuevos procesos, simulación, monitorización y análisis de datos que permita a las empresas fabricantes y usuarias de máquina-herramienta alinear sus procesos con los principios de la economía circular: En concreto, la investigación se focalizará en las estrategias R en las que intervienen los procesos de fabricación: Reducir (durante la fase producción), Reparar y Remanufacturar. El objetivo final es que estos usuarios reduzcan su nivel de defectivo y emisiones y a su vez, cuenten con la tecnología necesaria para extender la vida útil de los componentes fabricados.

Para ello, se van a abordar tres objetivos principales que se alinean con el marco 9R y a su vez, con la estrategia de procesos de producción sostenibles, flexibles y cero defectos. Esta aproximación integral se materializará en nuevas funcionalidades que proporcionarán una herramienta fiable, precisa y global para el análisis y optimización de un proceso productivo, considerando todas las variables de coste e impacto medioambiental.

Además, Fagor Automation promueve la eficiencia energética y uso de renovables. Fagor Automation **tiene instaladas placas fotovoltaicas** en el tejado de su planta de Eskoriatza (Gipuzkoa) con el fin de avanzar hacia una transición energética. Estas tienen una potencia nominal de 100 kw y se destinan totalmente al autoconsumo. La instalación ha generado durante el 2025 126,6 MWh, para un consumo de 1.100Mwh, lo que ha permitido un autoconsumo del edificio de un 11,5%. El resto del consumo eléctrico es el suministrado por las compañías distribuidoras, a partir del 2020 se contrata de manera que el **100% de la energía consumida sea de origen renovable**.

Por otro lado, en 2023, Fagor Automation se unió a la iniciativa promovida por la Corporación Mondragon, de llevar cabo la **construcción de una instalación fotovoltaica** con objeto de diversificar el suministro eléctrico, obteniendo un 33% aprox. de nuestro consumo de una fuente propia, renovable y a un precio adecuado y estable. El proyecto se ha materializado mediante una sociedad participada por un grupo de cooperativas, quien es propietaria de 2 instalaciones fotovoltaicas **situadas en Guadalajara**, y cuya construcción se ha finalizado en 2025. Ambas instalaciones serán legalizadas y verterán energía a la red a inicios del 2026.

AGUA Y PAPEL

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

En cuanto a la protección de la calidad del agua vertida, se han realizado análisis en la planta de Arrasate y Eskoriatza para asegurar que el vertido cumple con los estándares de calidad definidos. Para la planta de Usurbil, tras la remodelación realizada por la administración pública, se ha programado realizar el análisis de la calidad del agua vertida el primer trimestre de 2026.

Se continúa trabajando para la eliminación del papel en puestos de trabajo que permiten trabajar con documentos en formato digital. Con esta línea de trabajo se ha ido reduciendo el consumo de impresiones en las oficinas. Sin embargo, también se imprimen hojas que se incorporan a ciertos productos. El aumento de unidades vendidas de estos productos ha tenido como consecuencia que haya un cambio de tendencia a la baja de los últimos años y haya aumentado ligeramente el total de hojas impresas en 2025.

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

3. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

El Grupo Fagor Automation gestiona las cuestiones sociales y relativas a su personal teniendo en cuenta los principales retos derivados de su actividad industrial y del contexto en el que opera, así como los impactos, riesgos y oportunidades identificados en materia de empleo, talento y condiciones laborales.

A lo largo de su trayectoria, el Grupo ha desarrollado un modelo de gestión de personas estrechamente vinculado a su naturaleza cooperativa, basado en el empleo estable, la participación y el compromiso con el proyecto empresarial. Este enfoque, consolidado a lo largo de más de 40 años, se encuentra alineado y reforzado por los principios que, más recientemente, han sido sistematizados a través del análisis de doble materialidad.

En coherencia con este marco, el Grupo ha definido un **Plan Estratégico de Personas** que articula las principales líneas de actuación para dar respuesta a los retos identificados, incluyendo el fortalecimiento del proyecto común, el desarrollo del liderazgo, el aseguramiento del relevo generacional y la evolución hacia un modelo de gestión cada vez más global.

Este alineamiento entre el modelo cooperativo, el análisis de impactos, riesgos y oportunidades (IROs) y el desarrollo del Plan Estratégico permite abordar de forma estructurada los principales desafíos en materia de personas, entre los que destacan la disponibilidad de perfiles especializados, la creciente competitividad en el mercado laboral y la evolución de las demandas sociales en ámbitos como la diversidad, la conciliación y el desarrollo profesional.

En este sentido, la gestión de personas del Grupo se articula en torno a ámbitos clave como el empleo y la calidad del trabajo, la política retributiva, la organización del trabajo, la salud y seguridad, el desarrollo de capacidades y la promoción de la igualdad de oportunidades. Asimismo, el Grupo cuenta con un Código de Conducta que establece los principios de comportamiento y actuación, reforzando el marco ético en el que se desarrollan estas prácticas.

A continuación, se describen las principales políticas, actuaciones y resultados del ejercicio en estas materias.

3.1. EMPLEO

El modelo de empleo del Grupo constituye uno de los principales impactos positivos identificados, al basarse en la estabilidad laboral, la participación y el compromiso de las personas dentro del modelo cooperativo. Este enfoque se encuentra alineado con el eje estratégico orientado al fortalecimiento del proyecto común y a la consolidación de un empleo de calidad.

A 31 de diciembre de 2025 un total de 673 personas conformaban el grupo Fagor Automation.

Estas personas se encuentran distribuidas entre las plantas y oficinas del Grupo correspondientes a 15 países diferentes. La mayor parte de las personas se encuentra en la matriz, y las filiales del exterior son mayoritariamente oficinas comercializadoras de producto que la matriz produce.

Distribución de la plantilla del Grupo Fagor Automation por género y categoría laboral a 31 de diciembre

2025	HOMBRES			MUJERES			TOTAL PERSONAS EMPLEADAS
	MOD	MOI	TOTAL HOMBRES	MOD	MOI	TOTAL MUJERES	
NAFTA	-	20	20	-	7	7	27
BRASIL	-	12	12	-	4	4	16
ASIA	4	94	98	8	25	33	131
EUROPA	103	208	311	98	90	188	499
	107	334	441	106	126	232	673

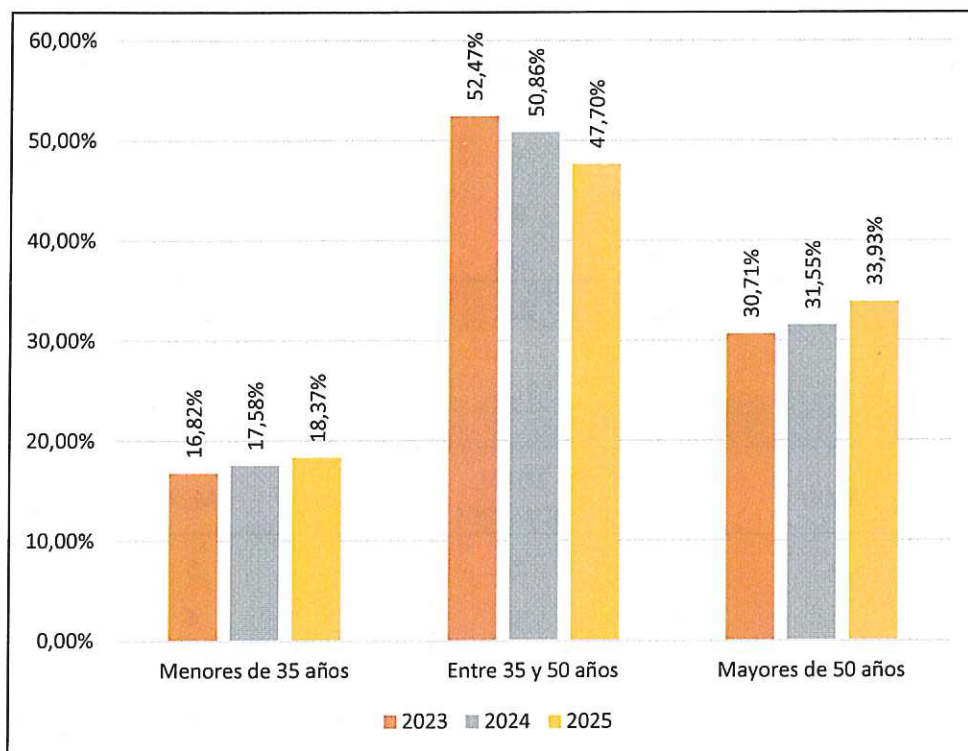
2024	HOMBRES			MUJERES			TOTAL PERSONAS EMPLEADAS
	MOD	MOI	TOTAL HOMBRES	MOD	MOI	TOTAL MUJERES	
NAFTA	-	24	24	-	5	5	29
BRASIL	-	12	12	-	4	4	16
ASIA	6	90	96	10	24	34	130
EUROPA	96	201	297	79	86	165	462
	102	327	429	89	119	208	637

2023	HOMBRES			MUJERES			TOTAL PERSONAS EMPLEADAS
	MOD	MOI	TOTAL HOMBRES	MOD	MOI	TOTAL MUJERES	
NAFTA	-	26	26	-	6	6	32
BRASIL	-	12	12	-	5	5	17
ASIA	6	88	94	13	21	34	128
EUROPA	95	208	303	79	89	168	471
	101	334	435	92	121	213	648

MOD: mano de obra directa y MOI: mano de obra indirecta

En el ejercicio 2025, el 68,35% de la plantilla está formada por mano de obra indirecta (460 personas) y el 34,7% de la plantilla son mujeres (232 personas). En el ejercicio 2024, el 70% de la plantilla está formada por mano de obra indirecta (446 personas) y el 33% de la plantilla son mujeres (208 personas). En el ejercicio 2023, el 70% de la plantilla estaba formada por mano de obra indirecta (455 personas) y el 33% de la plantilla son mujeres (213 personas).

Distribución de la plantilla del Grupo Fagor Automation por edad a 31 de diciembre



	2025			2024			2023		
	< 35 años	<> 35 y 50 años	>50 años	< 35 años	<> 35 y 50 años	>50 años	< 35 años	<> 35 y 50 años	>50 años
NAFTA	3	11	13	6	11	12	3	12	17
BRASIL	1	10	5	1	9	6	4	9	4
ASIA	33	72	26	29	75	26	27	75	26
EUROPA	87	227	185	76	229	157	75	244	152
	124	320	229	112	324	201	109	340	199

A pesar del descenso, actualmente, el grupo mayoritario en el Grupo sigue siendo el de las personas entre 35 y 50 años: 320 personas en 2025 que representan el 47,55% del total de la plantilla (324 personas en 2024, que representan el 51% del total de la plantilla; 340 personas en 2023, que representaban el 52% del total de la plantilla).

Al igual que el año pasado, esta distribución mayoritaria se repite en cada área geográfica, a excepción de NAFTA, dónde el grupo mayoritario lo representan las personas mayores de 50 años.

El grupo de menores de 35 años ha ido creciendo durante estos últimos años. En 2025, cuenta con 124 personas, lo que representa el 18,42% del total de la plantilla (112 personas en 2024, representando el 17,58% total de la plantilla, 109 personas en ejercicio 2023, representando el 16,82% total de la plantilla), aunque es en Asia dónde el peso de esta franja de edad alcanza el 25,19% de esta área (22,31% en 2024 y el 21% en los dos ejercicios anteriores).

Por último, en 2025 el Grupo Fagor Automation cuenta con 229 personas mayores de 50 años, de los cuales el 73,36% se encuentran en la matriz (201 personas en ejercicio 2024 y el 70,15% se encontraban en la matriz, 199 personas en ejercicio 2023 y el 70% se encontraban en la matriz).

Este análisis de la estructura de la plantilla pone de manifiesto la existencia de una media de edad elevada, lo que confirma uno de los riesgos identificados en el análisis de impactos, riesgos y oportunidades, relacionado con el relevo generacional y la disponibilidad de talento en el futuro.

En respuesta a este riesgo, el Grupo ha iniciado trabajos orientados a la planificación de necesidades futuras de personal, con el objetivo de anticipar la evolución de la plantilla y asegurar la continuidad de las capacidades clave. A partir de este análisis, se prevé el desarrollo progresivo de una estrategia de atracción de talento que permita dar respuesta a estos retos en un entorno de creciente competencia en el mercado laboral.

Respecto a la tipología de contratos, prácticamente toda la plantilla es socia (en el caso de la matriz) o cuenta con un contrato de empleo indefinido.

La contratación eventual en el ejercicio 2025 supone el 5,05% de la plantilla del grupo (3,92% en el ejercicio anterior y 7,5% en 2023).

Plantilla del Grupo Fagor Automation por tipología de contrato a 31 de diciembre

2025	PERSONAS SOCIAS			S. DURACIÓN DETERMINADA			CONTRATACIÓN INDEFINIDA			CONTRATACIÓN EVENTUAL		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
NAFTA	-	-	-	1	-	1	19	7	26	-	-	-
BRASIL	-	-	-	-	-	-	12	4	16	-	-	-
ASIA	-	-	-	1	-	1	93	32	125	4	1	5
EUROPA	231	141	372	35	22	57	32	9	41	13	16	29
	231	141	372	37	22	59	156	52	208	17	17	34

2024	PERSONAS SOCIAS			S. DURACIÓN DETERMINADA			CONTRATACIÓN INDEFINIDA			CONTRATACIÓN EVENTUAL		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
NAFTA	-	-	-	-	-	-	24	5	29	-	-	-
BRASIL	-	-	-	-	-	-	12	4	16	-	-	-
ASIA	-	-	-	1	-	1	91	33	124	4	1	5
EUROPA	215	127	342	39	21	60	31	9	40	12	8	20
	215	127	342	40	21	61	158	51	209	16	9	25

2023	PERSONAS SOCIAS			S. DURACIÓN DETERMINADA			CONTRATACIÓN INDEFINIDA			CONTRATACIÓN EVENTUAL		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
NAFTA	-	-	-	-	-	-	26	5	31	-	1	1
BRASIL	-	-	-	-	-	-	12	4	16	-	1	1
ASIA	-	-	-	-	-	-	90	34	124	4	-	4
EUROPA	214	129	343	26	16	42	34	9	43	29	14	43
	214	129	343	26	16	42	162	52	214	33	16	49

2025	PERSONAS SOCIAS / CONTR. INDEFINIDO			S.D.D. / CONTR. EVENTUAL			A TIEMPO PARCIAL		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
GRUPO									
< 35 años									
MOI	51	10	61	21	11	32	-	-	-
MOD	14	1	15	12	4	16	-	-	-
	65	11	76	33	15	48			
Entre 35 y 50 años									
MOI	137	55	192	10	5	15	2	5	7
MOD	41	40	81	6	11	17	4	4	8
	178	95	273	16	16	32	6	9	15
> 50 años									
MOI	109	37	146	3	1	4	1	2	3
MOD	28	36	64	2	7	9	-	3	3
	137	73	210	5	8	13	1	5	6

2024	PERSONAS SOCIAS / CONTR. INDEFINIDO			S.D.D. / CONTR. EVENTUAL			A TIEMPO PARCIAL		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
GRUPO									
< 35 años									
MOI	44	8	52	23	11	34	-	-	-
MOD	10	1	11	14	-	14	1	-	1
	54	9	63	37	11	48	1	-	1
Entre 35 y 50 años									
MOI	144	55	199	10	4	14	2	7	9
MOD	42	34	76	6	9	15	3	8	11
	186	89	275	16	13	29	5	15	20
> 50 años									
MOI	100	32	132	2	1	3	2	1	3
MOD	26	32	58	-	4	4	-	1	1
	126	64	190	2	5	7	2	2	4

2023	PERSONAS SOCIAS / CONTR. INDEFINIDO			S.D.D. / CONTR. EVENTUAL			A TIEMPO PARCIAL		
GRUPO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
< 35 años									
MOI	38	9	47	23	10	33	1	-	1
MOD	7	1	8	15	5	20	-	-	
	45	10	55	38	15	53	1	-	1
Entre 35 y 50 años									
MOI	142	52	194	9	6	15	5	9	14
MOD	51	37	88	10	9	19	2	8	10
	193	89	282	19	15	34	7	17	24
> 50 años									
MOI	113	34	147	1	-	1	2	1	3
MOD	16	29	45	-	2	2	-	1	1
	129	63	192	1	2	3	2	2	4

En relación con las salidas producidas en el año, estas son las causas de las bajas:

Bajas	2023			2024			2025		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Despidos	-	-	-	6	2	8	3	-	3
Fin de contrato	14	14	28	7	2	9	3	5	8
Baja Voluntaria	1	4	5	7	3	10	15	2	17
Incapacidad	1	-	1	-	-	-	-	-	-
Invalidez	-	-	-	-	-	-	2	-	2
Jubilación	7	3	10	18	8	26	4	5	9
Excedencia	1	-	1	-	2	2	-	1	1
Total	24	21	45	38	17	55	27	13	40

Las bajas por despido registradas durante el ejercicio han sido tres y se presentan a continuación se presentan distribuidas por categoría profesional, género y rango de edad:

DESPIDOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
35-50	2	0	2
TECNICO	1	0	1
TECNICO SUPERIOR	1	0	1
Más de 50 Años	1	0	1
TECNICO	1	0	1
TOTAL	3	0	3

Respecto a la diversidad e inclusión en la plantilla, el personal medio del ejercicio, con discapacidad igual o mayor al 33%, ha sido de 7 personas en el ejercicio 2025, todos ellos personas socias. En el ejercicio anterior, el personal medio con discapacidad fue de 5 personas.

A continuación, se muestra el promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial, desglosado por sexo, edad y clasificación profesional respecto al año 2025.

Plantilla promedia del Grupo Fagor Automation por tipología de contrato, categoría profesional, edad y sexo:

2025	PERSONAS SOCIAS / CONTR. INDEFINIDO			S.D.D. / CONTR. EVENTUAL			A TIEMPO PARCIAL		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
< 35 años									
1- DIRECCIÓN	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2- M. INTERMEDIOS	0	0,67	0,67	1,67	1,33	3	0	0	0
3- T. SUPERIORES	22,83	1,33	24,17	15,25	5,75	21	0	0,17	0,17
4- TECNICOS/AS	15,17	4,58	19,75	2,17	0	2,17	0	0	0
5- PROFESIONALES	0	0	0	4,25	2,08	6,33	0	0	0
6- OPERARIOS/AS	7,08	1,50	8,58	14,92	2,17	17,08	0	0	0
	45,08	8,08	53,17	38,25	11,33	49,58	0	0,17	0,17
Entre 35 y 50 años									
1- DIRECCIÓN	3,83	2	5,83	0	0	0	0	0	0
2- M. INTERMEDIOS	28,58	3	31,58	4,25	0	4,25	0	0	0
3- T. SUPERIORES	77	14,83	91,83	4,33	0,83	5,17	1,08	2,33	3,42
4- TECNICOS/AS	15,75	22,67	38,42	1,25	0,25	1,5	1	3	4
5- PROFESIONALES	11,42	6,75	18,17	0,25	1,75	2	0	0	0
6- OPERARIOS/AS	40,58	39,42	80	8,25	13	21,25	3,33	6,33	9,67
	177,17	88,67	265,8	18,33	15,83	34,17	5,42	11,67	17,08
> 50 años									
1- DIRECCIÓN	3,92	0	3,92	0	0	0	0	0	0
2- M. INTERMEDIOS	29,08	4,58	33,67	1	0	1	0	0	0
3- T. SUPERIORES	63,50	14,25	77,75	1,25	0,25	1,5	1,33	0,67	2
4- TECNICOS/AS	18	15,92	33,92	0,08	1	1,08	0	1	1
5- PROFESIONALES	9,83	5,25	15,08	0,5	0,08	0,58	0	0	0
6- OPERARIOS/AS	26,75	34,67	61,42	2,75	8,42	11,17	0	1,33	1,33
	151,08	74,67	225,7	5,58	9,75	15,33	1,33	3	4,33

3.2. REMUNERACIÓN

El sistema retributivo del Grupo constituye uno de los elementos clave en la gestión de personas, destacando por su carácter equitativo, solidario y transparente, lo que representa un impacto positivo en términos de calidad del empleo y compromiso de las personas.

El tratamiento de fijación y gestión de las remuneraciones en la matriz se desarrolla atendiendo la norma “2/2016 para la fijación de nivel de anticipos” así como el Manual de Valoración. Esta regulación es aprobada y aplicada a nivel de Grupo Fagor, con respeto y mejora de las referencias de Convenio. El Sistema Retributivo se establece mediante procedimientos de valoración de puestos de trabajo, desempeño y movilidad funcional, no realizándose diferenciación alguna por razones de raza, religión o género. En cuanto al resto de sociedades que conforman el Grupo, el sistema retributivo se adapta a la idiosincrasia del país correspondiente, respetando las normativas y convenios a aplicar en cada caso. No obstante, en el contexto de la actividad internacional del Grupo, se identifica la necesidad de avanzar hacia un mayor grado de coherencia y consistencia en los modelos retributivos de las filiales, en línea con los retos identificados en materia de gestión global de personas y competitividad en el mercado laboral.

En este sentido, durante el ejercicio se han impulsado iniciativas orientadas al diseño e implantación progresiva de una política retributiva más homogénea, que permita alinear el esfuerzo de las personas con los objetivos del negocio a través de sistemas de retribución variable, manteniendo al mismo tiempo criterios de equidad interna, competitividad externa y sostenibilidad organizativa.

Estas actuaciones se enmarcan en las líneas definidas en el Plan Estratégico de Personas, orientadas a reforzar la gestión global y la coherencia del modelo en el conjunto del Grupo.

Remuneraciones medias por género, edad y categoría profesional (€)

	2023			2024			2025		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Menores de 35 años	28.515	23.773	28.050	28.060	31.284	28.657	28.423	33.807	29.589
Entre 35 y 50 años	39.639	31.284	36.640	40.355	32.433	37.463	41.020	33.380	38.121
Mayores de 50 años	50.456	39.607	46.697	49.765	37.087	45.196	51.795	38.242	46.615
TOTAL	40.908	33.413	38.424	40.605	33.925	38.386	41.756	35.246	39.474

Conversión a euros: media anual *fixing* BCE

	2023			2024			2025		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
MOI	43.778	37.765	42.198	43.287	37.502	41.709	44.139	39.001	42.701
MOD	30.693	27.732	29.719	32.404	29.223	30.922	34.652	30.854	32.762
TOTAL	40.908	33.413	38.424	40.605	33.925	38.386	41.756	35.246	39.474

Conversión a euros: media anual *fixing* BCE

Estos importes, expresados en euros, no incluyen intereses, retornos al capital social, comisiones o incentivos. La remuneración está calculada con los datos de las plantas ubicadas en España, Italia, Alemania, China, Taiwán, Brasil, India, USA y Canadá, que representan 97,47% del total de la plantilla del Grupo.

La **brecha salarial** observada entre mujeres y hombres en nuestra empresa se explica, en gran medida, por la desigual distribución por nivel jerárquico. Un porcentaje significativo de las mujeres empleadas se concentra en los niveles profesionales más bajos, mientras que su presencia en las categorías superiores es muy limitada. Esta distribución influye directamente en la diferencia del salario medio entre ambos géneros.

A la Dirección no se le aplican criterios retributivos diferentes al conjunto de personas trabajadoras del Grupo. Las personas que forman parte del Consejo de Dirección han recibido la siguiente remuneración por la prestación de servicios dentro de la Sociedad por su condición de socio de trabajo, en euros:

	2023	2024	2025
Retribución	844.181	871.521	945.906
Retornos	69.252	37.901	64.580
Otros	63.228	42.693	60.421
TOTAL	976.661	952.115	1.070.907

Al 31 de diciembre de 2025, el personal directivo del Grupo está compuesto por 10 personas (8 hombres y 2 mujeres). En los ejercicios anteriores (2024 y 2023), la cifra era la misma.

Retribución media de los órganos de gobierno (*)

2023	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Alta Dirección	79.152	71.580	77.793
Consejo Rector (**)	45.359	45.180	45.180
2024	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Alta Dirección	86.341	74.313	83.935
Consejo Rector (**)	51.855	47.597	49.490
2025	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Alta Dirección	90.688	78.579	88.265
Consejo Rector (**)	55.702	50.930	53.051

(*) En la retribución media no se han tenido en cuenta los intereses al capital

(**) Los miembros del Consejo Rector no reciben remuneración alguna por el desempeño del cargo. El nivel retributivo corresponde al puesto que ocupan.

3.3. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo en el Grupo se configura como un elemento clave en la generación de impacto positivo sobre el bienestar de las personas, favoreciendo la conciliación, la flexibilidad y el compromiso con el proyecto empresarial.

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

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

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

Estas prácticas se complementan con otras iniciativas orientadas a reforzar el bienestar y el compromiso de las personas trabajadoras. Con el objetivo de ofrecer un entorno de trabajo que favorezca la implicación de los socios y socias de la Cooperativa, Fagor Automation ha puesto en marcha estos otros beneficios de carácter social como son seguros de accidentes, comedor de empresa subvencionado o ayudas para la financiación de la formación de carácter personal.

La tasa de absentismo* acumulado a 31 de diciembre de 2025, ha sido el más bajo durante estos últimos 3 años. En el 2025 ha sido de 5,014%, mientras que en 2024 fue del 5,99%, en el 2023 fue de 5.55%.

	2023	2024	2025
Horas totales de absentismo	33.739,94	38.112,16	33.589,65
Tasa de absentismo*	5,55%	5,99%	5,014%

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

En relación con la gestión del absentismo, durante el ejercicio 2025 se ha puesto en marcha en el Grupo Fagor un servicio médico de asistencia general, complementario a las actividades de vigilancia de la salud.

Este servicio, compuesto por personal médico, enfermería y fisioterapia, tiene como objetivo reforzar el enfoque preventivo en materia de salud, mediante el seguimiento individualizado, la recogida y análisis de información y la adopción de medidas orientadas a mejorar el bienestar de las personas trabajadoras.

Esta iniciativa permite avanzar en la identificación de patrones y en la definición de actuaciones dirigidas a la prevención, contribuyendo tanto a la mejora de la salud como a la gestión de los niveles de absentismo en el Grupo.

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

3.4. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

En el ámbito de Seguridad y Salud Laboral Fagor Automation dispone de un **Sistema de Prevención de Riesgos Laborales** implantado conforme a la legalidad vigente. Este sistema recoge la política respecto a la Prevención de Riesgos Laborales (PRL), en el cual se define el compromiso de la Dirección de Fagor Automation con el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios respecto a la Seguridad y Salud, así como el compromiso en la mejora continua del sistema de PRL.

Este compromiso se ve impulsado con la realización de Auditorías Reglamentarias. El Plan de Prevención de Fagor Automation es auditado periódicamente según los requisitos que establece la ley 31/95 de PRL en su capítulo IV y los criterios del RD 39/97, por el que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención. La auditoría inicial se realizó en el 2003 y desde entonces se han realizado diferentes auditorías, tanto de mantenimiento como de certificación. Fagor Automation realiza auditorías periódicamente en línea a la normativa y de acuerdo con los trabajadores. Acorde a ello, la última auditoría reglamentaria se ha realizado en el año 2024.

La modalidad preventiva adoptada por Fagor Automation es la de un servicio de prevención mancomunado para las tres disciplinas técnicas de Seguridad, Higiene Industrial y Ergonomía-Psicología Aplicada, mientras que la especialidad de Vigilancia de la Salud queda cubierta con servicios de prevención ajenos.

La consulta y participación de las personas trabajadoras se lleva a cabo con el nombramiento de los Delegados de Prevención para cada planta productiva y su participación en los **Comités de Seguridad y Salud** que se celebran con una periodicidad trimestral. En estos comités se tratan todos aquellos temas que afectan a los trabajadores en su día a día, incluidas aquellas necesidades detectadas para la prevención y mitigación de los impactos en la salud de los trabajadores derivados de sus actividades.

En relación con los objetivos de siniestralidad, cada año se miden varios índices que objetivan la situación. La siguiente tabla recoge los datos de los últimos años. Normalmente estos índices muestran que la accidentabilidad es baja y que la gravedad, cuando suceden los accidentes, también suele ser leve.

En el año 2023 únicamente se registró una única baja relacionada con un accidente laboral, en 2024 se produjeron cuatro incidentes de este tipo, sin embargo, en 2025 ha habido un aumento de un caso más. Este incremento significativo en el número de bajas por accidentes laborales es el principal causante de la diferencia observada entre ambos ejercicios

Prevención de riesgos laborales en cifras

	2023	2024	2025
Número de accidentes con baja	1	4	5
Mujeres	0	1	3
Hombres	1	3	2
TFA (Tasa Frecuencia accidentes) [1]	1,39	5,57	6,35
Mujeres	0,00	1,39	3,81
Hombres	1,39	4,18	2,54
Índice Gravedad [2]	0,013	0,201	0,533
Mujeres	0,000	0,001	0,227
Hombres	0,013	0,199	0,356
TIEP (Tasa Incidencia Enfermedades Profesionales)	0,00	0,00	0
Mujeres	0,00	0,00	0
Hombres	0,00	0,00	0
Muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	0	0	0
Mujeres	0	0	0
Hombres	0	0	0

[1] Nº de accidentes en jornada de trabajo con baja por cada 1.000.000 horas trabajadas, considerando las sedes ubicadas en España

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

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

Los trabajadores, en su incorporación a la empresa, reciben la información correspondiente y se les indica la manera de proceder en caso de detectar un riesgo grave e inminente en las instalaciones.

Este año, como en el año anterior, se añaden a estas formaciones los siguientes cursos:

- Primeros auxilios y uso DEA
- Curso básico de 50h
- Operadores de puente grúa
- Curso teórico práctico de riesgo eléctrico para personal cualificado de alta tensión baja potencia
- Curso básico delegados de prevención
- Trabajos en altura
- Operadores de plataforma elevadora
- C5-6 Formación de máquinas de mecanizado por arranque de viruta o por abrasión
- Curso Básico de Prevención y Protección Contra Incendios (Nuevo en 2025)

En el ámbito de la Prevención de riesgos con un total de 453,5 horas de formación impartidas. A estas formaciones han asistido 119 personas. En cuanto a la vigilancia de la salud, se han realizado 225 revisiones, el 67,6 % a hombres y el 32,4% a mujeres.

De cara a ofrecer un servicio de valor añadido, Fagor Automation, cuenta con los servicios de una médica contratada externamente de Medicina General. Todos los socios de duración determinada o indefinida cuentan con ciertos servicios de LagunAro para poder disponer de servicios médicos de copago en diversos centros privados. También cuentan con la posibilidad de realizarse una analítica completa a través del laboratorio de LagunAro.



3.5. RELACIONES SOCIALES

La gestión de las relaciones sociales en el Grupo constituye un elemento clave del modelo cooperativo, basado en la participación, el diálogo y el compromiso de las personas con el proyecto empresarial, configurándose como un impacto positivo relevante en la gestión de personas.

Tal como se señalaba al inicio de este apartado, la participación de las personas es uno de los ejes sobre los que se despliega el modelo de gestión de Fagor Automation, favoreciendo la implicación, la cohesión interna y la alineación con los objetivos del Grupo.

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

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

En el caso específico de la Cooperativa, la comunicación entre las personas y los distintos ámbitos organizativos se articula, además de a través de canales informales, mediante estructuras formales consolidadas:

- **Consejo Social:** El Artículo 40 de los Estatutos recoge el objeto y funcionamiento básico de este órgano, y la sección V del RIC lo desarrolla con más detalle. Es el órgano que comunica a las personas de la Cooperativa con la Presidencia y los órganos de Gobierno. Se reúne de forma ordinaria todos los meses.
- **Consejos:** Tal como se recoge en el artículo 26 del RIC sobre las funciones de asesoramiento e información del Consejo Social, el consejo reúne mensualmente a los representantes del Consejo Social con las personas del ámbito organizativo que representan. Aparte de la función informativa, estas reuniones constituyen el foro para trasladar las demandas sociales del colectivo.
- **Reunión de Colaboradores:** Espacio que reúne a las Jefaturas con sus respectivos equipos con objeto de fortalecer el rol de los líderes y cohesionar el equipo, mejorando la comunicación en un sentido bidireccional.
- **Portal del empleado:** Como herramienta clave de comunicación interna. Este canal permite facilitar el acceso a información relevante y asegurar la difusión ágil y homogénea de comunicaciones a todas las personas del Grupo, con independencia de su ubicación, reforzando la transparencia y la interacción dentro de la organización.

En línea con las prioridades definidas en el Plan Estratégico de Personas, orientadas a reforzar el vínculo de las personas con el proyecto empresarial, durante el ejercicio 2025 se ha trabajado en el desarrollo del Plan de Comunicación de la Dirección.

Este plan tiene como objetivo acercar a las personas al proyecto de empresa, reforzando la comprensión de la estrategia, el alineamiento con los objetivos comunes y la participación en la evolución del Grupo. Para ello, se han impulsado diferentes iniciativas orientadas a mejorar la comunicación directa entre la Dirección y las personas, promoviendo una mayor transparencia, cercanía y bidireccionalidad.

Estas actuaciones refuerzan el modelo de relaciones sociales del Grupo, contribuyendo a consolidar una cultura organizativa basada en la confianza, la participación y el compromiso.

Complementariamente, el Grupo dispone de un Código de Conducta que establece los principios y pautas de comportamiento esperados, promoviendo un entorno de trabajo basado en el respeto, la integridad y la responsabilidad. Este instrumento refuerza la cultura organizativa y contribuye a dar respuesta a los retos identificados en materia de igualdad, diversidad y comportamiento ético en el entorno laboral.

En conjunto, el modelo de relaciones sociales del Grupo refuerza la participación, la cohesión organizativa y el compromiso de las personas, constituyendo un elemento diferencial del modelo cooperativo y un ámbito clave para la sostenibilidad del proyecto empresarial.

El 100% de la plantilla del Grupo Fagor se encuentra acogida a convenios colectivos o similares.

3.6. FORMACIÓN

La formación y el desarrollo de capacidades constituyen una de las principales respuestas del Grupo a los riesgos identificados en el análisis de impactos, riesgos y oportunidades, especialmente en lo relativo a la disponibilidad de talento especializado, la adaptación a un entorno tecnológico en constante evolución y la gestión del relevo generacional.

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

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

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

El Grupo dispone, además, de un **sistema de gestión de la formación** que permite estructurar y optimizar el proceso de planificación, gestión y seguimiento de las acciones formativas, facilitando su administración y evaluación.

Así mismo, el proceso formativo se articula de forma coordinada con otras prácticas de desarrollo de personas del Grupo, orientadas a garantizar la preparación de perfiles clave y la continuidad de las capacidades críticas, contribuyendo a la transferencia de conocimiento y al relevo generacional.

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

Las actuaciones formativas se orientan tanto al desarrollo de competencias técnicas y específicas del negocio como al fortalecimiento de habilidades transversales, contribuyendo a mejorar la empleabilidad interna y la capacidad de adaptación de la organización.

En conjunto, la formación se consolida como un eje fundamental para el desarrollo de las personas y la sostenibilidad del proyecto empresarial, permitiendo al Grupo anticipar y dar respuesta a los retos identificados en materia de talento.

A continuación, se presentan algunos indicadores de la actividad de formación.

PLAN DE FORMACIÓN	2023	2024	2025
Cumplimiento del Plan de Formación (*)	40,9%	80,4%	67,56%
Nº de acciones formativas realizadas	18 / 44	103/128	75/111
Nº de horas de formación impartidas	1683	2974	1623
Nº de personas participantes	290	304	215
Inversión de la formación	83.394,03€	93.175,26 €	118.915,12€
Media de la evaluación de la satisfacción	7.93 / 10	8,45/10	8,45 /10
Media de la evaluación de la eficacia	8.17 / 10	8,3/10	7,6/10

(*) Acciones realizadas sobre las planificadas

El análisis de la actividad formativa desarrollada durante el ejercicio 2025 refleja un modelo de formación diversificado, que combina distintas líneas de actuación en función de las necesidades del Grupo y de los distintos colectivos.

En particular, se observa un peso relevante de las acciones formativas vinculadas a la digitalización y la incorporación de nuevas tecnologías, incluyendo iniciativas relacionadas con la inteligencia artificial y el análisis de datos, en línea con los procesos de transformación organizativa.

Asimismo, la formación en prevención de riesgos laborales mantiene una presencia significativa dentro del conjunto de actividades formativas, garantizando el cumplimiento normativo y la adecuada gestión de los riesgos asociados a la actividad.

La formación en idiomas, especialmente en inglés, continúa siendo un eje relevante, contribuyendo a reforzar la capacidad del Grupo para operar en entornos internacionales y a facilitar la colaboración en un contexto global.

De forma complementaria, el plan formativo incorpora contenidos orientados al desarrollo del modelo cooperativo y la cultura organizativa, reforzando los valores y el funcionamiento propio del Grupo.

El resto de la actividad formativa se distribuye entre otras áreas, como el desarrollo de herramientas de trabajo y competencias transversales, reflejando un enfoque adaptado a las distintas realidades organizativas.

En conjunto, la actividad formativa del ejercicio pone de manifiesto un modelo segmentado y orientado a cubrir múltiples necesidades, combinando la adaptación tecnológica, el cumplimiento normativo, la internacionalización y el refuerzo del modelo organizativo.

Los datos del ejercicio 2025 reflejan una reducción del volumen de actividad formativa respecto al ejercicio anterior, acompañada de un incremento en la inversión, lo que pone de manifiesto una mayor orientación hacia acciones formativas más especializadas y de mayor valor añadido.

Se mantiene un elevado nivel de satisfacción de las personas participantes, mientras que los resultados de evaluación de la eficacia evidencian la necesidad de seguir avanzando en la mejora del impacto de la formación en el puesto de trabajo.

En conjunto, la evolución observada refleja la consolidación de un modelo formativo más focalizado, adaptado a las necesidades del Grupo y alineado con sus prioridades estratégicas.

3.7. ACCESIBILIDAD

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

3.8. IGUALDAD

El Grupo Fagor Automation integra la igualdad de oportunidades como un principio inherente a su modelo cooperativo, formando parte tanto de sus valores como de su funcionamiento diario. Así lo recoge la Declaración de Principios de sus Estatutos, donde se establece un modelo de empresa orientado a constituir comunidades de trabajo dentro de un marco de igualdad.

En este mismo marco, el Grupo dispone de un **Protocolo de actuación** frente a posibles situaciones de **acoso** laboral, que establece las medidas de prevención, detección y actuación ante este tipo de conductas, incluyendo el acoso moral o psicológico, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como cualquier comportamiento que atente contra la dignidad de las personas en el entorno laboral.

Este protocolo se basa en los principios de igualdad, no discriminación, confidencialidad y protección de la persona afectada, promoviendo un entorno de trabajo seguro, respetuoso y digno, y reflejando el compromiso de tolerancia cero frente a cualquier forma de acoso.

Asimismo, define mecanismos accesibles y confidenciales de comunicación, así como un procedimiento estructurado para la gestión de las denuncias, que incluye el análisis, investigación y resolución de los casos, garantizando en todo momento la protección de la intimidad y los derechos de las personas implicadas.

El protocolo contempla, además, la actuación de un Comité específico encargado de coordinar el proceso y proponer medidas, así como el desarrollo de acciones de sensibilización y formación orientadas a prevenir este tipo de comportamientos y fomentar una cultura organizativa basada en el respeto y la convivencia.

Durante el ejercicio 2026, el Grupo ha trabajado en la adaptación del Protocolo con el objetivo de adecuarlo a las nuevas exigencias normativas en materia de igualdad y no discriminación, ampliando su alcance para incluir de forma específica situaciones relacionadas con el colectivo LGTBI. Se prevé la aprobación y publicación de esta actualización en el mes de junio de 2026.

En particular, el artículo 6 de los Estatutos establece que no serán causas denegatorias de admisión las ideas políticas, sindicales o religiosas, ni la raza, lengua, género o estado civil, garantizando así el principio de no discriminación.

En línea con los impactos identificados en el análisis de impactos, riesgos y oportunidades, especialmente en lo relativo a la representación de género y la necesidad de avanzar hacia un modelo organizativo más inclusivo, Fagor Automation cuenta con un Plan de Igualdad de Género, liderado por la persona Responsable de Igualdad y con una estructura específica para su seguimiento y desarrollo.

Durante el ejercicio 2024 se definió el **Plan de Igualdad para el periodo 2025–2028**, a partir de la realización de un diagnóstico en profundidad y con el apoyo de una consultoría especializada, procediéndose asimismo a su registro conforme a los requisitos legales.

El Plan se concibe como un instrumento de transformación organizativa, integrado en la estrategia del Grupo y alineado con sus prioridades, entre las que se incluye el desarrollo de personas comprometidas con el proyecto empresarial. Su enfoque no se limita a la implantación de medidas aisladas, sino que persigue incidir de forma estructural en la cultura y en las formas de hacer de la organización.

En este sentido, el Plan de Igualdad se articula en torno a tres ámbitos de ac

- **Cultura igualitaria:** orientada a analizar y transformar las prácticas, comportamientos y dinámicas organizativas, considerando el impacto de los roles y estereotipos de género tanto a nivel individual como colectivo.
- **Gestión socio-laboral igualitaria:** centrada en la incorporación de la perspectiva de género en los procesos y herramientas de gestión de personas, incluyendo selección, desarrollo, formación o condiciones laborales, con el objetivo de sistematizar estos enfoques en la organización.
- **Dimensión externa:** orientada a ampliar el impacto de las políticas de igualdad en el entorno del Grupo, reforzando su posicionamiento y contribución en este ámbito.

Entre las principales actuaciones desarrolladas durante el ejercicio se han orientado, por un lado, al impulso de una cultura organizativa más igualitaria, mediante acciones de sensibilización, comunicación y formación, y, por otro, a la incorporación progresiva de la perspectiva de género en los procesos de gestión de personas.

Entre las iniciativas llevadas a cabo destacan las acciones formativas en igualdad, la integración de contenidos específicos en el plan de formación, la reflexión sobre los procesos de selección, el análisis de la información en materia de brecha salarial, la revisión de protocolos existentes y la dinamización de espacios de trabajo orientados a la mejora continua en este ámbito.

El grado de avance alcanzado durante el primer año de despliegue permite sentar las bases para la consolidación del Plan en los próximos ejercicios, reforzando su integración transversal en la organización.

En conjunto, el Plan de Igualdad constituye la principal herramienta del Grupo para abordar los retos identificados en materia de diversidad e inclusión, permitiendo estructurar y dar continuidad a las actuaciones de mejora en este ámbito.

Durante los ejercicios 2023, 2024 y 2025 no se han registrado conflictos relacionados con situaciones de desigualdad o discriminación.

4. COMPROMISO DEL GRUPO FAGOR AUTOMATION CON EL BUEN GOBIERNO Y LA ÉTICA

El compromiso de Fagor Automation con el Buen Gobierno y la Ética se fundamenta en los Principios y Valores Cooperativos. Desde el 2021 se cuenta con un **Código de Conducta** de obligado cumplimiento para todas las personas que integran el grupo y que pretende también consolidar una cultura empresarial ya existente en el grupo. El Código de Conducta de Fagor Automation recoge principios sobre diferentes aspectos, tales como; relaciones laborales, anticorrupción, medio ambiente, relación con terceros, entre otros. El Grupo vela y previene posibles riesgos negativos con el objeto de llevar el compromiso de generar un mayor impacto positivo en la sociedad y entorno.

A fin de velar por el cumplimiento del Código de Conducta en concreto y de todo lo relativo a la responsabilidad social en general, se cuenta con el **Comité de Conducta y Responsabilidad Social** y un **Canal ético o Canal de denuncias de incumplimiento del Código de Conducta**.

En el 2024 Fagor Automation renovó el **canal de denuncia** mediante una nueva aplicación externa. Con este paso consiguió varias mejoras como son el aseguramiento de la opción de anonimato del comunicante, poner a disposición un buzón seguro donde poder acceder mediante contraseña y consultar la información entregada hasta el momento y la accesibilidad a la política y procedimiento del Sistema Interno de Información por personas externas.

El acceso al canal denuncia, siendo externo, está publicado y accesible desde la página web de Fagor Automation. El procedimiento de aplicación es para toda la plantilla independientemente del cargo que ocupen o de su ubicación geográfica. De igual forma, tendrán la condición de informante los y las becarias, y personas trabajadoras en periodos de formación con independencia de que perciban o no remuneración, así como cualquier persona, que haya tenido, tenga o pueda tener una relación laboral o profesional con Fagor Automation (también llamados “terceros relacionados”).

El procedimiento define la gestión ante la recepción de una información de infracción, su evaluación, su tratamiento, incluyendo el apoyo al informante y tratamiento ante posibles represalias y su conclusión definiendo un plazo máximo de resolución.

El Comité de Conducta y Responsabilidad Social es el garante de la supervisión, vigilancia y control de las obligaciones derivadas de la gestión de responsabilidad social y está acreditado para solicitar y recibir la colaboración plena de los demás órganos de la organización.

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

Fagor Automation cuenta con la **Comisión de Vigilancia**, órgano que se encarga de velar por que la actividad se desarrolle en un marco de transparencia y de información fiable. También se somete a un examen detallado e imparcial mediante auditorías externas como elemento preventivo del riesgo de blanqueo de capitales.

4.1. DERECHOS HUMANOS

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

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

Los Estatutos Sociales y Reglamento Interno son entregados a los socios y socias en el momento que se adhieren a la Cooperativa.

Durante los ejercicios 2023, 2024 y 2025 no han existido situaciones vinculadas con la vulneración de los derechos humanos ni denuncias por casos de vulneración de estos.

4.2. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Desde el ejercicio 2020 se cuenta con una **Política Anticorrupción**, que ha sido incluida dentro del Código de Conducta y de obligado cumplimiento para todas las personas que integran el Grupo. Estas políticas tratan de prevenir los siguientes aspectos:

- Corrupción privada y pública
- Blanqueo de capitales y financiación de terrorismo
- Protección de la libre competencia, del mercado y de los consumidores
- Conflictos de intereses

La gestión adecuada y transparente forma parte esencial de los principios y normas de comportamiento de Fagor Automation. Prueba de ello es la consideración de falta muy grave “gestionar o admitir directa o indirectamente, de clientes de la Cooperativa o terceros en general, remuneraciones, promesas, ventajas o prerrogativas de cualquier género, por cumplir o haber cumplido un servicio de aquélla” y “La estafa, desfalco, malversación, apropiación indebida y equivalentes; el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas” incluido en el artículo 95 del Régimen Disciplinario Laboral del Reglamento Interno.

Todas las personas de la cooperativa tienen a su disposición el Código de Conducta y el Reglamento de Régimen Interno donde se explicitan y desarrollan entre otras las cuestiones arriba mencionadas.

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

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

Tanto en 2023, 2024 así como en 2025 no ha habido asuntos vinculados con la corrupción, el soborno o el blanqueo de capitales.

5. SOCIEDAD

Nacimos hace más de 40 años para responder a las necesidades de nuestra comunidad, por lo que nuestras raíces están arraigadas en la comunidad de la que somos parte. Los retos de la sociedad también son los nuestros, por lo que nos implicamos en la transformación de nuestro territorio.

La vinculación del Grupo Fagor con la comunidad es una constante desde su nacimiento. Fagor es un grupo cooperativo creado para impulsar el desarrollo socioeconómico de la comarca de Debagoiena a partir de la solidaridad y la autoorganización comunitaria.

El nuevo siglo conlleva nuevos retos y es urgente que, al igual que las empresas, los territorios transiten hacia la sostenibilidad. En este sentido, impulsamos alianzas con el resto de los agentes para caminar juntos hacia la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible, en línea con el ODS 17, Alianzas para lograr los objetivos.

Según establece la Ley de Cooperativas de Euskadi, las cooperativas debemos destinar el 10% de los beneficios anuales al Fondo Social, para así promover y apoyar distintos proyectos sociales. No obstante, en nuestro caso, Fagor Automation **destina un 12% de los beneficios** a este fondo en lugar del 10% establecido por ley, fortaleciendo nuestro compromiso con la sociedad y sus retos. Fagor Automation ha aportado un total de 324.976€ a este fondo, lo que equivale al 6,91% aportado en total al fondo del grupo Fagor.

A través de este fondo, promovemos la autoorganización de la sociedad como palanca para el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En ese sentido, **en 2025, hemos destinado 2.837.301 € desde el Fondo Social del Grupo Fagor** a diferentes proyectos vinculados a las siguientes cuatro escalas.

5.1. COMUNIDAD FAGOR AUTOMATION

Desde esta área damos respuesta a las solicitudes de ayuda económica encaminadas a los siguientes objetivos:

- Apoyo a proyectos que pueden trabajarse en el ámbito de la transformación social de la propia cooperativa.
- Impulso de la cultura y la asistencia en los entornos sociales donde operan las cooperativas de Fagor Automation.
- Formación y educación.

En Fagor Automation hemos destinado el 8% que gestionamos de forma autónoma a proyectos culturales, deportivos, de iniciativas populares, educación u ONGs.

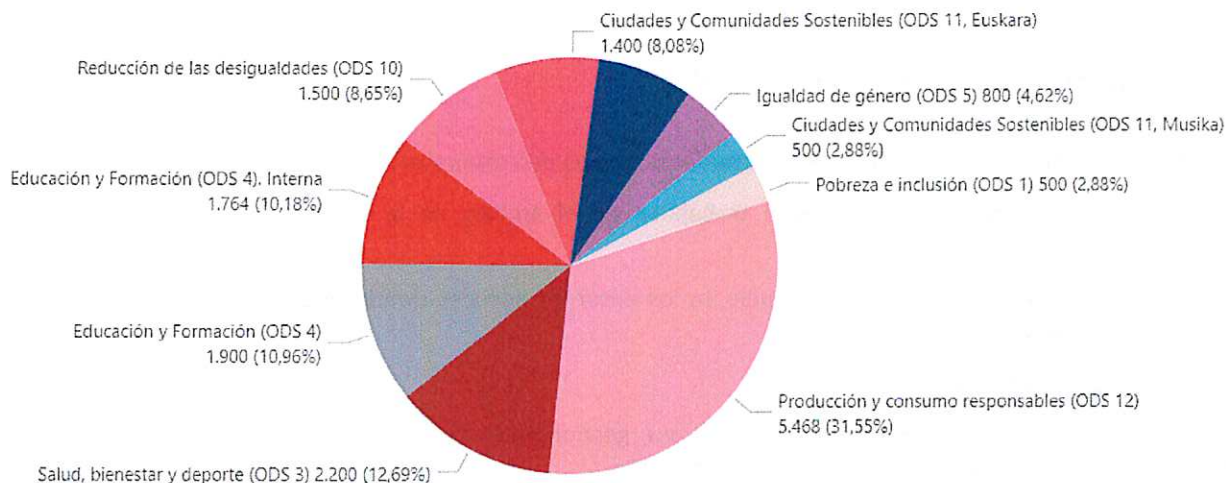
Más del 30% lo hemos destinado proyectos alineados con la ODS12 Producción y consumo responsable. Cabe destacar el proyecto Birziklanet: Utilizando la tecnología para difundir la solidaridad.

La Asociación Birziklanet, creada en Arizmendi Ikastola, es una iniciativa solidaria formada por alumnos de Formación Profesional. A través de este proyecto reparan los dispositivos electrónicos y les dan una nueva vida para después entregarlos gratuitamente a las instituciones y comunidades que lo necesitan. La iniciativa es, por tanto, un proyecto que combina educación, tecnología, economía circular y solidaridad.

La esencia de la asociación radica en el protagonismo de los alumnos. Son los alumnos del ciclo de Sistemas y Redes de Microinformática los encargados, con la ayuda del profesorado, de analizar, reparar y dejar a punto para su uso los ordenadores, impresoras y otros dispositivos suministrados por cooperativas, empresas y particulares. Así, ponen en práctica los conocimientos adquiridos en su proceso de aprendizaje con un objetivo de gran valor social. El objetivo principal de la Asociación Birziklanet es combatir la brecha digital, haciendo llegar herramientas informáticas a colectivos con dificultades de acceso a la tecnología. Esta misión se basa en varios ejes:

- **Solidaridad:** Ofrecer recursos tecnológicos a las organizaciones y comunidades necesitadas para promover su desarrollo y oportunidades educativas.
- **Sostenibilidad:** Dar una segunda vida a los dispositivos electrónicos, reducir la generación de residuos tecnológicos e impulsar la economía circular.
- **Educación:** Formar al alumnado en los valores de la solidaridad y la responsabilidad social, además de en su ámbito profesional.
- **Cooperativa y comunidad:** Creación de redes de colaboración con agentes locales e internacionales para canalizar proyectos de solidaridad.

La distribución total ha sido la siguiente:



5.2. COMUNIDAD FAGOR

Estamos trabajando para que el compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible no sólo sea institucional, sino también de las personas que formamos el Grupo Fagor. Para ello ofrecemos diferentes posibilidades de formar parte de la transformación.

Las principales iniciativas que hemos impulsado en este ámbito son:

FAGOR EUSKERA	FAGOR MUGI	FAGOR ELKARREKIN
Llevamos más de 20 años impulsando planes de euskera en nuestras cooperativas para que las personas puedan trabajar en euskera.	A través de los planes de movilidad promovemos la movilidad laboral sostenible, impulsando entre otros, el uso de la bicicleta o el patinete, el transporte público y el coche compartido.	Promovemos dinámicas e iniciativas para implicar a las personas en los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Entre ellas se encuentran campañas de solidaridad, dinámicas de colaboración con agentes sociales, trabajos de voluntariado, etc.
753.365€	39.878 €	17.000 €

FAGOR MUGI

En 2020 pusimos en marcha la iniciativa Fagor Mugi para impulsar la movilidad sostenible en los desplazamientos de casa al centro de trabajo. Desde entonces, en total, han sido 1.597.768 kilómetros los realizados por las personas socias y trabajadoras del Grupo Fagor en un medio de transporte más sostenible, lo que ha impedido la emisión de casi 192,2 toneladas de CO2 (302.406 kg).

En 2025 hemos recorrido 470.242 kilómetros de forma más sostenible entre 332 personas. La evolución muestra que el número de personas usuarias va al alza y este año ha aumentado notablemente tanto el número de personas usuarias como el número de kilómetros, alcanzando los mejores datos de la historia. En consecuencia, el ahorro de CO2 también ha aumentado considerablemente.

AÑO	KM RECORRIDOS	AHORRO CO2	PERSONAS USUARIAS
2023	320.843 km	38.527 Kg	216
2024	282.218 km	34.469 Kg	241
2025	470.242 km	52.682 Kg	332

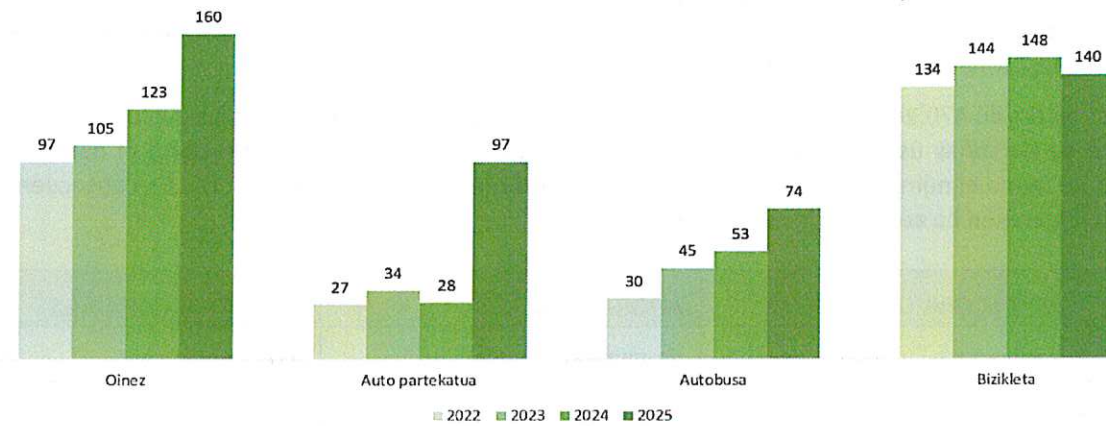
El coche compartido ha experimentado el crecimiento más notable en 2025, triplicando tanto el número de personas usuarias como de kilómetros recorridos respecto a 2024. Este incremento ha sido el principal motor del aumento en el kilometraje total, aunque cabe destacar que, en general, todos los medios de transporte han crecido en uso y distancia, especialmente los desplazamientos a pie y en autobús.

Por primera vez en los últimos tres años, la bicicleta ha dejado de liderar el ranking de kilómetros totales; el autobús y el coche compartido han ganado terreno a medida que se recorren distancias mayores. No obstante, si atendemos al número de actividades registradas, la bicicleta sigue siendo el medio de transporte preferido para acudir al trabajo (16.436 actividades en 2025), seguido de los desplazamientos a pie (12.839). Por detrás se sitúan el coche compartido y el autobús, con cerca de 4.500 actividades cada uno.

Con el objetivo de premiar el compromiso de las personas usuarias, hemos distribuido diversos incentivos a través de la aplicación Fagor Mugi. Aprovechando el quinto aniversario, hemos introducido novedades en el catálogo de premios, incluyendo vales para los comedores de las plantas de Fagor, bonos para puntos de carga de vehículos eléctricos y vales para tiendas de ciclismo.

En 2025, 158 personas han canjeado sus "ciclos" (puntos acumulados en la app) por premios. En total, hemos destinado 12.800 euros a estos incentivos (frente a los 7.410 euros de 2024), siendo la recarga de la tarjeta MUGI de Gipuzkoa el premio más solicitado.

Número de usuarios por tipo de transporte más utilizado



Para la financiación del programa Fagor Mugi se han destinado **39.878 euros** del Fondo Social en 2025.

Además de esta dinámica, que ya ha cumplido cinco años, en 2024 realizamos un esfuerzo especial para la instalación de puntos de recarga para vehículos eléctricos. Como resultado, a lo largo de 2025 hemos contado con 66 puntos de carga en funcionamiento, registrando más de 2.000 operaciones de recarga.

Estas sesiones han permitido recorrer 150.000 km "en verde" (libres de emisiones directas). Los datos muestran, además, que este repunte se ha concentrado en el segundo semestre del año, lo que permite prever un crecimiento sostenido de estas cifras de cara a los próximos ejercicios.

FAGOR ELKARREKIN

Hace ya cuatro años que pusimos en marcha la dinámica Fagor Elkarrekin con el objetivo de fortalecer la comunidad de cooperativas del Grupo Fagor. Durante 2025, estas han sido las acciones principales:

- Campañas de voluntariado: Hemos ampliado los llamamientos a las personas que integran Fagor para participar como voluntarias en iniciativas como la First Lego League y Mundukide.
- Promoción de campañas solidarias: Hemos seguido impulsando la colaboración con entidades como Errigora, Harreman y Mundukide.

Junto a estas iniciativas de participación activa, este año hemos organizado, por tercera vez y en colaboración con la asociación Zaporeak, una recogida de alimentos en todas nuestras plantas destinada a las personas refugiadas en la isla de Lesbos (Grecia). En total, se han recogido 1.400 kg de alimentos, recuperando así las cifras de 2023 tras los 1.000 kg registrados en 2024.

Asimismo, coincidiendo con el 25º aniversario de Mundukide, hemos actualizado las condiciones de participación de las personas socias en proyectos de intercooperación y hemos suscrito un nuevo convenio de colaboración.

Más allá de fomentar la implicación individual, el Grupo Fagor ha realizado diversas aportaciones económicas directas, entre las que destaca:

- Donación de 12.000 euros a EITB Maratoia, destinada a la investigación de las enfermedades cardiovasculares.

En total **hemos destinado 17.000 €** del Fondo Social a la financiación de iniciativas relacionadas con el programa Fagor Elkarrekin.

FAGOR EUSKARAZ

La iniciativa Fagor Euskaraz contempla una partida específica destinada a inversiones en los planes de euskera de las cooperativas socias.

En términos generales, este fondo se dirige de forma habitual a la financiación de los planes de revitalización del euskera tanto del Grupo como de las propias cooperativas, así como al desarrollo de las acciones estratégicas contempladas en los mismos.

Dinero destinado en 2025: 753.365 €

5.3. DEBAGOIENA

En Debagoiena se encuentran las sedes sociales y la mayoría de los centros productivos de nuestras cooperativas. Por ello, el Grupo Fagor mantiene un compromiso firme y prioritario con el desarrollo de la comarca. Las iniciativas que impulsamos en Debagoiena responden a una estrategia de intervención a largo plazo, a la que destinamos la mayor parte de nuestros recursos económicos.

Las principales iniciativas que promovemos en la comarca son:

DEBAGOIENA 2030

Debagoiena 2030 es una red de colaboración diseñada para impulsar la transición sostenible de la comarca. Convencidos de que este reto requiere la cooperación entre agentes del valle (centros educativos, instituciones, empresas y agentes sociales), en el Grupo Fagor apostamos desde 2018 por liderar e impulsar esta red. Se trata de una alianza estratégica orientada a construir pueblos y comunidades más sostenibles a través de las siguientes áreas prioritarias:

- Transición energética.
- Movilidad sostenible e inteligente.
- Soberanía alimentaria y producción local.
- Conservación y recuperación de ecosistemas y biodiversidad.
- Cohesión social e inclusión laboral.

Hitos destacados de 2025:

Hemos reforzado la promoción de comunidades energéticas mediante la iniciativa "Energiaren puntua". Además, nos hemos incorporado como socios colaboradores de la cooperativa Esnargi (Eskoriatza), sumándonos a nuestras participaciones en Ekiola, Ixotzen y Berener. Asimismo, participamos en el proceso de deliberación Argitzen para definir de forma compartida la hoja de ruta de la transición energética en la comarca.

Junto con la Agencia de Desarrollo Rural y Erein da Jan, hemos impulsado el proyecto Tokixan, cuyo objetivo es abastecer los comedores colectivos de Debagoiena con productos locales. En esta línea, hemos continuado la transformación del comedor de Fagor Ederlan en Bergara, incrementando la presencia de alimentos de proximidad en los menús diarios.

En cuanto a la movilidad, se han dado pasos significativos con el proyecto Plaza Bizi, una intervención integral en el entorno de Arima Zubi (Arrasate). Con la implicación de diversos agentes, buscamos soluciones de movilidad que sirvan como modelo para otros ámbitos o políticas públicas.

En total, en 2025, hemos destinado 784.755 € a la iniciativa Debagoiena 2030.
--

FUNDACIÓN GIZABIDEA

A través de la Fundación Gizabidea, acumulamos más de 40 años de colaboración con los agentes educativos cooperativos de nuestro entorno. Nuestra labor se centra en la cofinanciación de las infraestructuras necesarias para garantizar una educación de calidad a la infancia y juventud de la comarca.

A lo largo de su trayectoria, la Fundación Gizabidea ha desempeñado un papel fundamental en el desarrollo de Mondragon Unibertsitatea, bajo la firme convicción de que el ámbito educativo es un agente estratégico para el progreso de Debagoiena y el fortalecimiento de su tejido empresarial.

En este marco de compromiso a largo plazo, en 2022 suscribimos diversos convenios con MGEP, HUHEZI y Arizmendi Ikastola, en los que se detallan los proyectos objeto de subvención para la presente década.

En total, en 2025, hemos destinado **784.755 €** a la Fundación Gizabidea

PROMOCIÓN DE LAS ASOCIACIONES LOCALES

A través de la dotación del **Fondo Social**, subvencionamos y promovemos la actividad de las asociaciones locales en los municipios donde las cooperativas del Grupo Fagor están presentes, impulsando así el tejido asociativo de nuestro entorno.

En concreto, en el año 2025 hemos destinado **251.122 €** a dicha promoción.

5.4. PAÍS VASCO

Euskal Herria constituye el ámbito natural de actuación y expansión para el compromiso social del Grupo Fagor.

FAGOR HERRIGINTZA

Fagor Herrigintza es un programa de colaboración diseñado para apoyar proyectos que ofrecen respuestas propias e innovadoras a los **Objetivos de Desarrollo Sostenible**. Se trata de un canal para colaborar con iniciativas surgidas de la sociedad vasca, articulado mediante una convocatoria pública en la que se otorgan tres ayudas principales.

En 2025 hemos celebrado la tercera edición del programa, recibiendo **38 propuestas** a través de la web del Grupo. Tras verificar el cumplimiento de las bases y realizar una valoración técnica según los criterios establecidos, el Comité de Transformación Social seleccionó nueve proyectos (tres por cada categoría) para la fase de votación.

Finalmente, las personas integrantes de las cooperativas de Fagor eligieron mediante votación los tres proyectos ganadores. Esta edición ha destacado por su **alta participación**, con un total de **1.585 votos** (lo que representa casi el 40% del colectivo).

Los proyectos seleccionados en 2025 han sido:

- **60.000 euros. ARIZARI HEKUNTZA ELKARTEA.** *Mugarik gabeko ikasgelak, Arizmendi ikastola:* proyecto de renovación de los equipos informáticos dados de baja en los centros y traslado a escuelas de Marruecos, Sahara y Senegal.
- **40.000 euros. HAIZE BERRI AISIALDI ELKARTEA.** Iniciativa para garantizar el acceso al ocio y la cultura de jóvenes con diversidad funcional en igualdad de oportunidades.

- **20.000 euros. SHIFA ELKARTEA.** Expedición a los campamentos de refugiados saharauis de Tinduf para atención médica y material sanitario.

Además de estas ayudas directas, nos hemos comprometido a explorar nuevas vías de colaboración con el resto de los agentes presentados a la convocatoria.

OTROS PROYECTOS A NIVEL DE PAÍS VASCO

Más allá del programa Fagor Herrigintza, el Grupo Fagor ha mantenido en 2025 su apoyo a otras asociaciones y entidades que operan a escala de Euskal Herria, reforzando nuestro compromiso con el territorio. En total, hemos destinado 23.646 euros en este ámbito

5.5. COOPERACIÓN CON PAÍSES EN VÍAS DE DESARROLLO

La solidaridad es uno de nuestros pilares fundamentales. Por ello, compartimos el conocimiento adquirido a través de nuestra experiencia cooperativa en Euskal Herria con el resto del mundo, fomentando un intercambio enriquecedor con otras realidades y comunidades.

FUNDIACIÓN MUNDUKIDE

Para responder a la vocación universal del cooperativismo y ayudar a los países en desarrollo a crear procesos endógenos de desarrollo comunitario, creamos hace más de diez años la Fundación Mundukide junto con otras cooperativas de Mondragon y varias Organizaciones No Gubernamentales locales.

Mundukide, cuya actividad se centra principalmente en **Mozambique y Brasil**, promueve desde hace años el desarrollo endógeno de sus comunidades en total coherencia con la filosofía cooperativa. Como miembros del Patronato, participamos activamente en los retos estratégicos de la Fundación.

Además de la financiación directa, las personas socias de nuestras cooperativas tienen la oportunidad de colaborar como cooperantes en los programas que Mundukide desarrolla sobre el terreno.

En el año 2025 hemos destinado **303.902 €** a la Fundación Mundukide.

GARABIDE

Garabide es una entidad que trabaja en procesos de revitalización lingüística, compartiendo la experiencia de recuperación del euskera con comunidades de lenguas minoritarias de otros países. Su labor busca enriquecer el desarrollo socioeconómico de estas comunidades a través del fortalecimiento de su identidad lingüística, aprendiendo y compartiendo estrategias de forma mutua.

En el año 2025 **hemos destinado 10.000 €** a la asociación Garabide.

5.6. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

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

Manteniendo el contacto y relación cercana con los proveedores, Fagor Automation dispone de una persona de contacto de forma asignada tras la homologación del proveedor. De esta manera el canal de comunicación es directo (vía correo) para la resolución de consultas o posibles ayudas.

Fagor Automation está ahora inmersa en la definición de una Política de compras y un Código de Conducta de proveedores que traslada y aplica a la cadena de suministro. De esta manera, fomentamos que nuestros proveedores se alineen con nuestros compromisos ASG.

5.7. CLIENTES

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

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

Fagor Automation, por el tipo de producto y soluciones que ofrece es muy consciente y le da gran importancia a la seguridad de las personas que puedan utilizar máquinas controladas por nuestros productos.

El manejo del movimiento de un eje de la máquina puede suponer un gran peligro para el ser humano, especialmente en los trabajos realizados en la zona de la máquina. En estos casos, los diferentes ejes de la máquina deben ser controlados de forma segura asegurando que no pueda producirse un movimiento no controlado del eje de la máquina.

Para estas aplicaciones de seguridad nos comprometemos con las peticiones de nuestros clientes y socios, especialmente en lo que se refiere a hacer aplicaciones más seguras.

Nuestros encoders, sistemas de medición de posición de alta precisión, tanto lineales como angulares, G3-FS, S3-FS y SV3-FS cumplen con las normas de seguridad funcional para maquinaria EN ISO 13849-1:2015 y EN 61800-5-2:2017. Estas familias de encoders también cumplen las normas para equipos electrónicos relevantes sobre seguridad funcional IEC 61508:2010, así como las normas recientes IEC 61800-5-3:2021, específicas para encoders. Según estas normas, los encoders de seguridad FAGOR pueden funcionar como sistemas de un solo encoder para aplicaciones SIL 2 o aplicaciones de nivel de rendimiento d. FAGOR ha sido auditado y certificado por TÜV SÜD durante todo el proceso de desarrollo.

5.8. INFORMACIÓN FISCAL

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

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

País	Resultado antes de impuestos			I ^o de Sdades. pagado		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
España	2.469.852 €	3.378.598 €	1.639.092 €	10.756 €	17.420 €	-3.194 €
Alemania	279.445 €	-94.836 €	-30.358 €		€	€
Italia	684.955 €	184.629 €	388.319 €	148.687 €	98.585 €	96.548 €
Reino Unido	18.165 €	91.249 €	15.387 €		€	€
Francia	- 17.382 €	-114.276 €	82.439 €	4.652 €	€	€
República Checa	-	-	-99.048 €			
Estados Unidos	-1.665.732 €	-959.003 €	-1.481.928 €	1.513 €	184 €	1.000 €
Brasil	595.198 €	480.266 €	255.752 €	138.455 €	118.906 €	59.700 €
China	901.304 €	-211.240 €	677.834 €	223.827 €	36.218 €	238.954 €
Taiwan	- 244.196 €	-415.258 €	-238.700 €		€	€
Korea	- 143.892 €	-615.875 €	-303.473 €		€	€
Japon	- 11.667 €	-24.482 €	-25.629 €	460 €	427 €	414 €
India	- 24.593 €	-23.986 €	-17.928 €		€	-389 €
Hong Kong	- 60.381 €	-68.277 €	-105.777 €		€	€

En lo referente a las subvenciones públicas recibidas, es destacable el apoyo de las administraciones públicas a la actividad del Grupo, especialmente en el desarrollo de la actividad de investigación y desarrollo e innovación. El importe de las subvenciones de explotación registradas en la cuenta de pérdidas y ganancias consolidada adjunta durante el ejercicio 2025 asciende a 1.992.233 euros (1.705.857 euros en 2024 y 1.788.026 euros en 2023), en su totalidad en España (1.705.857 y 1.778.426 euros en los ejercicios 2024 y 2023, respectivamente).

6. SOBRE ESTE INFORME

Este documento presenta el Estado de Información no Financiera Consolidado elaborado en línea con los requerimientos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015 de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad. Toda la información que se incluye hace referencia a la empresa matriz y todas las filiales que integran el Grupo Fagor Automation consideradas en las Cuentas Consolidadas (ver detalle en el Anexo II).

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

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

En este contexto, a través del Estado de Información no Financiera, Fagor Automation tiene el propósito de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal, derechos humanos, lucha contra la corrupción y el soborno y los relacionados con la sociedad, relevantes para el Grupo en la ejecución de las actividades propias del negocio desde el 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025. Con el objetivo de incluir los aspectos no financieros más significativos para el Grupo, la compañía ha realizado un análisis de materialidad para identificar los temas de sostenibilidad más relevantes en relación a las cuestiones anteriores, y que tienen la capacidad de influir en las valoraciones y decisión de sus grupos de interés. Así mismo, se ha determinado en base a principios de materialidad, que algunos de los indicadores requeridos por la Ley 11/2018 no son relevantes o no aplican para el Grupo (ver detalle en el Anexo III - TABLA DE REFERENCIA DE CONTENIDOS DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA).


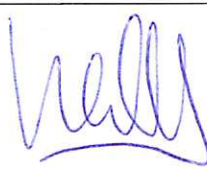
En el Grupo prevalecen los principios de gestión transparente, que se fundamentan en las necesidades de los grupos de interés. Somos conocedores que a la vez que el negocio se desarrolla, genera valor en la organización y en la sociedad en general. En el Grupo prevalecen los principios de gestión transparente, que se fundamentan en las necesidades de los grupos de interés. Somos conocedores que a la vez que el negocio se desarrolla, genera valor en la organización y en la sociedad en general. Por tanto, con el objetivo de conseguir una organización sostenible, se ha elaborado un estudio en el que se tienen en cuenta los intereses de los principales grupos de interés, y en el cual se identifican los contenidos más relevantes para la cooperativa, tal y como se detallan, en el capítulo 1.5 Doble materialidad, en el cual incluimos una breve descripción de la metodología utilizada

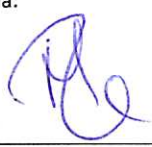

En el caso de que el Grupo Fagor Automation no aplique ninguna política en alguna de las cuestiones previstas en el apartado 6 de la Ley 11/2018, el Estado de información no Financiera Consolidado ofrece una explicación clara y motivada al respecto, en cada uno de los temas.


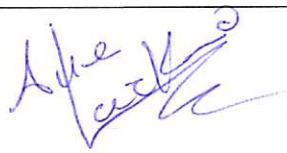
El presente Estado de Información no Financiera Consolidado está sometido a un proceso de revisión externa independiente. El informe de verificación independiente donde se incluyen los objetivos y alcance del proceso, así como los procedimientos de revisión utilizados y sus conclusiones, se adjuntarán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


Los miembros del Consejo Rector de Fagor Automation, S.COOP. formulan con fecha 17 de marzo de 2026 el “Estado de Información no financiera del ejercicio 2025 preparado para las empresas del GRUPO FAGOR AUTOMATION”, firmando todos ellos en la presente hoja, en señal de conformidad de dicho documento que contiene 51 páginas y 3 Anexos.

Firma: 	Firma: 
D : Andoni Larrañaga Oroz (Cargo) Presidente	D.: Itoitz Errasti Salaberri (Cargo) Secretario

Firma: 	Firma: 
Dña.: Lorena Martínez Jiménez (Cargo) Vicepresidenta	Dña.: Isabel Gonzalez Valor (Cargo) Vocal

Firma: 	Firma: 
Dña.: Mª Antigua Zaldúa Ormazabal (Cargo) Vocal	D.: Joseba Iñaki Pellejero Alcorta (Cargo) Vocal

Firma: 	Firma: 
Dña.: María Nafarrate Ormaetxea (Cargo) Vocal	Dña.: Ane Lazkano Baltzategi (Cargo) Vocal

Firma: 
D.: Asier Uribeetxeberria Ateka (Cargo) Vocal

7. ANEXOS

7.1. ANEXO I – DATOS DE CONTACTO

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

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

7.2. ANEXO II – SOCIEDADES DEL GRUPO

Se incluyen las sociedades que conforman el Grupo Fagor Automation.

EMPRESA	Domicilio	Actividad	% de participación directa
Fagor Automation Corp.	EE.UU. (Chicago, IL)	iii	100 %
Fagor Italia, S.R.L.	Italia (Milán)	iii	100 %
Fagor Automation Asia, Ltd.	China (Hong Kong)	iii	100 %
Fagor Automation France, S.R.L.	Francia (Clermont Ferrand)	iii	100 %
Fagor Automation Brasil, Ltd.	Brasil (Sao Paulo)	iii	100 %
Beijing Fagor Automation Eq. Ltd.	China (Pekín)	i	100 %
Fagor Automation Korea, Ltd.	Corea (Seul)	iii	100 %
Fagor Automation U.K. Ltd.	Reino Unido (Milton Keynes)	iii	100%
Fagor Aotek S. Coop.	Gipuzkoa (Arrasate-Mondragón)	ii	70,28%
Fagor Automation, GmbH.	Alemania (Göppingen)	iii	100%
Fagor Automation Taiwan. Co. Ltd.	Taiwan (Taichung)	iii	100%
Fagor Control Systems Pvt. Ltd	India (Bangalore)	iii	100%
Fagor Beijing Number Control System	China (Pekín)	iv	100%
Fagor Automation Japan K.K.	Japon (Tokio)	iii	100%
Fagor Automation CZ, S.r.o.	Praga (República Checa)	iii.	100%
FR Engraving , S.R.L.	Italia (Legnano)	iv.	51%

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

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

El Grupo Fagor Automation, con el presente Estado de Información no Financiero, quiere ofrecer una imagen comparable, verificable y precisa de los resultados y la situación de la organización, en materia medioambiental, relativa al personal, respeto de los derechos humanos, la lucha contra la corrupción y su compromiso con la sociedad, en cumplimiento de la información requerida por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre.

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

Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad		Capítulo de referencia	Estándares GRI y otros indicadores
Información general			
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo: -Nombre de la organización -Presencia geográfica -Objetivos y estrategias de la organización -Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	1.1.Fagor Automation 1.2.Innovación como eje de nuestro negocio Anexo I	GRI 2-1 Detalles organizacionales GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales
		1.3.Estrategia de Sostenibilidad 4. Compromiso del Grupo Fagor Automation con el Buen Gobierno y la ética	GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas
		1.4.Tendencias y riesgos 1.5 Doble Materialidad	Contexto operacional (económico y sectorial) Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución
		1.4. Tendencias y riesgos 1.5 Doble Materialidad	GRI 2-29 Grupos de interés GRI 3-1 Proceso para determinar temas materiales GRI 3-2 Lista de temas materiales
General	Mención en el informe al marco de <i>reporting</i> nacional, europeo o internacional utilizado para la selección de indicadores clave de resultados no financieros incluidos en cada uno de los apartados. Si la compañía da cumplimiento a la ley de información no financiera emitiendo un informe separado, debe indicarse de manera expresa que dicha información forma parte del informe de gestión	9. Sobre este informe 10. Anexos (I, II, III)	GRI 2-2 Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización GRI 2-3 Período de notificación, frecuencia y punto de contacto GRI 2-4 Actualizaciones de información GRI 2-5 Aseguramiento externo

Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad		Capítulo de referencia	Estándares GRI y otros indicadores
Información sobre cuestiones medioambientales			
Enfoque de gestión	Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones y sus resultados.	4. Compromiso del Grupo Fagor Automation con el Buen Gobierno y la ética 2. Cuestiones medioambientales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (cambio climático y economía circular) GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculadas a las actividades del grupo.	1. Modelo de negocio (1.4, 1.5) 2. Cuestiones medioambientales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (cambio climático y economía circular)
Gestión ambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y, en su caso, en la salud y la seguridad. Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	4. Compromiso del Grupo Fagor Automation con el Buen Gobierno y la ética No se ha identificado ninguna sanción ambiental durante el año.	GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear problemas Evaluación o certificación ambiental
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales. Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	2. Cuestiones medioambientales	Inversiones ambientales
	Aplicación del principio de precaución	2. Cuestiones medioambientales 4. Compromiso del Grupo Fagor Automation con el Buen Gobierno y la ética	GRI 2-23 Compromisos y políticas
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluidos el ruido y la contaminación lumínica.	El ruido y la luz no son aspectos significativos en la actividad del Grupo Fagor Automation. 2.1. Cambio climático	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones, la contaminación acústica y la contaminación lumínica
Economía circular y prevención de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	1. Modelo de negocio (1.4, 1.5) 2. Cuestiones medioambientales 2.2. Economía circular y gestión de residuos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (economía circular) GRI 306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos GRI 306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos GRI 306-3 Residuos generados
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	2.2. Economía circular y gestión de residuos	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	2.3. Usos sostenibles de los recursos	GRI 303-1 Interacción con el agua como recurso compartido GRI 303-5 Consumo de agua
	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	2.3. Usos sostenibles de los recursos	GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen
	Consumo, directo e indirecto, de energía. Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética. Uso de energías renovables	2.3. Usos sostenibles de los recursos	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización

Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad		Capítulo de referencia	Estándares GRI y otros indicadores
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce. Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático. 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.	1. Modelo de negocio (1.4, 1.5) 2. Cuestiones ambientales 2.1. Cambio climático	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (cambio climático) GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) GRI 305-5 Reducción de las emisiones
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad. Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	2.4. Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad
Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad		Capítulo de referencia	Estándares GRI y otros indicadores
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal			
Enfoque de gestión	Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones y sus resultados.	4. Compromiso del Grupo Fagor Automation con el Buen Gobierno y la ética 3. Cuestiones sociales y relativas al personal	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (gestión del personal propio) GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculadas a las actividades del grupo.	1. Modelo de negocio (1.4, 1.5) 3. Cuestiones sociales y relativas al personal	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (gestión del personal propio)
Empleo y remuneración	Número total y distribución de empleados atendiendo a criterios representativos de la diversidad	3.1. Empleo	GRI 2-7 Empleados GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados
	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.	3.1. Empleo	GRI 2-7 Empleados
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	3.1. Empleo	Promedio anual de contratos por categoría
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	3.1. Empleo	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor. La remuneración media de los consejeros y alta dirección. La remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	3.2. Remuneración	Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional y de los consejeros y directivos.
	Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	3.2. Remuneración	GRI 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres
	El pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.	No se da respuesta	GRI 201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación
Implantación de políticas de desconexión laboral.	No hay política de desconexión laboral actualmente.	Políticas de desconexión laboral	

Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad		Capítulo de referencia	Estándares GRI y otros indicadores
	Empleados/as con discapacidad.	3.1. Empleo	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo. Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	3.3. Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo Medidas de conciliación
	Número de horas de absentismo.	3.3. Organización del trabajo	Horas de absentismo
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	1. Modelo de negocio (1.4, 1.5) 3.4. Salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes GRI 403-3 Servicios de salud en el trabajo GRI 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo GRI 403-6 Fomento de la salud de los trabajadores
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales, desagregado por sexo. Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo.	3.4. Salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con él.	3.5. Relaciones sociales	GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	3.5. Relaciones sociales	GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva
	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	3.4. Salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación. La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	3.4. Salud y seguridad en el trabajo 3.6. Formación	GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición Horas totales de formación
Accesibilidad	Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	3.7. Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	3.8. Igualdad	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas
	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	3.8. Igualdad	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas

Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad		Capítulo de referencia	Estándares GRI y otros indicadores
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	4. Compromiso del Grupo Fagor Automation con el Buen Gobierno y la ética 3.8. Igualdad	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas

Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad		Capítulo de referencia	Estándares GRI y otros indicadores
Información sobre el respeto de los derechos humanos			
Enfoque de gestión	Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones y sus resultados.	4. Compromiso del Grupo Fagor Automation con el Buen Gobierno y la ética	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculadas a las actividades del grupo.	1. Modelo de negocio (1.4, 1.5) 4. Compromiso del Grupo Fagor Automation con el Buen Gobierno y la ética	Riesgos relacionados con derechos humanos
Información relativa a Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	4. Compromiso del Grupo Fagor Automation con el Buen Gobierno y la ética (4.1) No se han dado formaciones sobre Derechos Humanos durante el 2025	GRI 2-23 Compromisos y políticas Formación sobre Derechos Humanos
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos. Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.	4. Compromiso del Grupo Fagor Automation con el Buen Gobierno y la ética (4.1)	GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas

Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad		Capítulo de referencia	Estándares GRI y otros indicadores
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno			
Enfoque de gestión	Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones y sus resultados.	4. Compromiso del Grupo Fagor Automation con el Buen Gobierno y la ética	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculadas a las actividades del grupo.	1. Modelo de negocio (1.4, 1.5) 4. Compromiso del Grupo Fagor Automation con el Buen Gobierno y la ética	Riesgos relacionados con la corrupción y soborno
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno y luchar contra el blanqueo de capitales	4. Compromiso del Grupo Fagor Automation con el Buen Gobierno y la ética (4.2) No se han realizado en 2025 formaciones específicas sobre anticorrupción	GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	5. Sociedad	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos

Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad	Capítulo de referencia	Estándares GRI y otros indicadores
Información sobre la sociedad		
Enfoque de gestión	Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones y sus resultados.	4. Compromiso del Grupo Fagor Automation con el Buen Gobierno y la ética 6. Subcontrataciones y proveedores 7. Clientes GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (relación con clientes y gestión de proveedores) GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculadas a las actividades del grupo.	1. Modelo de negocio (1.4, 1.5) GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (relación con clientes y gestión de proveedores) Riesgos relacionados con las comunidades
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	5. Sociedad GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo
	Acciones de patrocinio y asociación	5. Sociedad GRI 2-28 Afiliación a asociaciones
Proveedores	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 sus resultados	4. Compromiso del Grupo Fagor Automation con el Buen Gobierno y la ética 6. Subcontrataciones y proveedores GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (gestión de proveedores)
Clientes	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores/as. Sistemas de reclamación, quejas recibidas y su resolución	4. Compromiso del Grupo Fagor Automation con el Buen Gobierno y la ética 7. Clientes GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (relación con los clientes) GRI 416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país, los impuestos sobre beneficios pagados. Impuestos sobre beneficios pagados. Información sobre las subvenciones públicas recibidas	8. Información fiscal GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido Impuestos sobre beneficios pagados GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del Gobierno