

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD **EINF**2025



RESUMEN 2025

PROVEEDOR GLOBAL DE AUTOMOCIÓN

COOPERATIVA INDUSTRIAL

APOSTANDO POR LA SOSTENIBILIDAD

ANEXOS

1

- 1.1 Carta del Presidente y Director General
- 1.2 Balance 2025, Fagor Ederlan en números

2

- 2.1 Expertos en componentes y sistemas de automoción
- 2.2 Ideando el futuro de nuestro negocio

3

- 3.1 Grupo cooperativo
- 3.2 Gobierno cooperativo

4

- 4.1 Estrategia de sostenibilidad en Fagor Ederlan
- 4.2 **Gobernanza ética.** «Comprometidos con el buen gobierno y la ética de nuestro negocio»
- 4.3 **Personas.** «El centro de nuestro proyecto son las personas»
- 4.4 **Sociedad.** «Impulso del desarrollo cooperativo»
- 4.5 **Medioambiente.** «Avanzando hacia la neutralidad»
- 4.6 **Cadena de suministro.** «Papel clave de las compras sostenibles»
- 4.7 **Finanzas.** «Solidez financiera de nuestro proyecto cooperativo»

5

- 5.1 Proceso de elaboración del informe
- 5.2 Tablas de contenidos de la Ley 11/2018 de Información No Financiera
- 5.3 Tablas de contenidos GRI
- 5.4 Informe de auditoría

1

RESUMEN 2025

- 1.1 Carta del Presidente y Director General
- 1.2 Balance 2025, Fagor Ederlan en números



1.1 Carta del Presidente y Director General

El ejercicio 2025 ha transcurrido en un escenario global marcado por la acelerada transformación de la industria y por la necesidad de avanzar hacia modelos económicos más sostenibles, resilientes y responsables.

En un contexto en el que la estabilidad económica continúa siendo frágil y en el que las tensiones geopolíticas y comerciales influyen de forma directa en las cadenas de suministro, a través de este informe queremos compartir cómo nuestra organización ha dado respuesta a estos desafíos y cuáles son las claves que marcarán nuestro futuro inmediato.

En el ámbito internacional, la economía mundial mantiene un crecimiento moderado, sustentado por la progresiva normalización de la inflación y por una demanda que, aunque contenida, se recupera de manera desigual entre regiones. Paralelamente, la presión regulatoria vinculada a la sostenibilidad, la transición energética y la necesidad de avanzar hacia modelos industriales bajos en carbono continúa ganando relevancia y condiciona el marco competitivo en el que operamos.

Desarrollar actividades industriales, de arraigo local y proyección global, que garanticen la sostenibilidad de nuestro proyecto cooperativo

Para el sector de automoción, 2025 ha sido un año de reajuste estratégico. La transición hacia una movilidad sostenible avanza, aunque a ritmos más heterogéneos de lo previsto. La electrificación sigue creciendo, pero convive con la consolidación de tecnologías híbridas en mercados emergentes y con estrategias diferenciadas en mercados maduros. La entrada de nuevos actores globales y la creciente relevancia

del software como elemento central del vehículo están redefiniendo el sector, exigiendo a toda la cadena de valor mayores niveles de flexibilidad, innovación y eficiencia.

En este entorno cambiante, el Grupo Fagor Ederlan ha mantenido una posición sólida. Los resultados obtenidos en 2025 confirman que la apuesta por la innovación, la coope-

ración, la visión a largo plazo y la gestión responsable siguen siendo nuestras mayores fortalezas. La capacidad de adaptación demostrada por las personas que formamos este proyecto ha sido decisiva para sostener nuestra actividad industrial, consolidar la confianza de nuestros clientes y seguir generando valor en nuestros entornos locales.

Durante este año, además, hemos comenzado a desplegar nuestro Plan Estratégico 2025-2028, que establece los retos clave para garantizar la sostenibilidad presente y futura de nuestro proyecto cooperativo. Este plan se articula en torno a tres ejes fundamentales:

- **Refuerzo de la rentabilidad y la competitividad**, indispensables para operar en un mercado global cada vez más exigente.
- **Desarrollo de las personas y fortalecimiento del compromiso**, impulsando entornos que favorezcan el talento, la participación y el bienestar.
- **Diversificación y creación de nuevos negocios**, avanzando en actividades que amplíen nuestro impacto más allá del sector automoción y contribuyan a un futuro más equilibrado y sostenible.

Alineados con estos tres ejes, en 2025 hemos desarrollado proyectos estratégicos que suponen un importante crecimiento para nuestro Grupo.

En primer lugar, se ha consolidado una alianza clave con el grupo chino Duoli Technology, que ha entrado en el capital de nuestra planta de Kunshan, ahora denominada **Duoli Ederlan Kunshan**. Esta colaboración nos abre nuevas oportunidades en el mercado chino y refuerza nuestras capacidades de crecimiento en la región.

Tras el avance en China, hemos explorado nuevas áreas de colaboración con Duoli Technology, dando lugar a la creación de la empresa conjunta **Lieder Automotive**. Esta iniciativa permite reactivar la planta de Borja y ampliar tanto nuestra presencia industrial como nuestra capacidad tecnológica.

Alineada con el eje de creación de nuevos negocios, se ha materializado también la entrada en el capital de una planta en Estados Unidos, especializada en la producción de lingotes de aluminio reciclado y que ahora opera bajo la denominación **Fagor Regen Aluminum**. Esta operación refuerza nuestro posicionamiento estratégico en el ámbito de la economía circular y consolida nuestra presencia industrial en el mercado norteamericano.

Además, se ha consolidado **Fagor Ederbatt**, la nueva sociedad compartida junto a Orkli, Mondragon Assembly, SPRI y Mondragon Inversiones, dedicada al diseño y fabricación de sistemas de baterías de alto voltaje para aplicaciones de movilidad eléctrica.

Nuestro propósito «*Desarrollar actividades industriales, de arraigo local y proyección global, que garanticen la sostenibilidad de nuestro proyecto cooperativo*» guía cada una de las decisiones que tomamos. Este compromiso se refleja en nuestra apuesta por la innovación tecnológica, la reducción de nuestra huella ambiental, la economía circular y un modelo de gobernanza responsable y transparente.

Miramos al futuro con una combinación de realismo y confianza. Somos conscientes de que los próximos años estarán llenos de desafíos, pero también de grandes oportunidades para quienes sepan anticiparse y transformarse. Estamos convencidos de que, trabajando juntos, podremos seguir ofreciendo soluciones industriales de alto valor añadido, fortaleciendo nuestra competitividad global y dejando a las futuras generaciones un proyecto más sólido, más innovador y más sostenible.

Queremos agradecer a todas las personas socias y trabajadoras, así como a nuestros clientes, proveedores y agentes sociales, su compromiso y confianza. Gracias a ellas, este proyecto continúa creciendo y avanzando, incluso en los momentos más complejos.

Seguimos construyendo, desde la cooperación, un futuro industrial sostenible.



Mikel Uribeetxebarria

Presidente



Jon Zuazo

Director General

1.2 Balance 2025, Fagor Ederlan en números



€ GRUPO

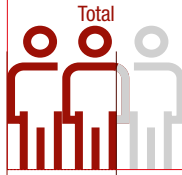

18
plantas
productivas


36 millones
componentes


531 M€
cifra de ventas


48,8 M€
EBITDA

PERSONAS

3.186
Total

71%
Personas socias


-11,3%
Brecha Salarial
de Género


Formación:
24,7
horas/persona


87%
plantas
productivas
certificadas

SOCIEDAD


3,09 M€
Distribución
fondo social
del Grupo Fagor

CADENA DE SUMINISTRO


Proveedores relevantes
en Sostenibilidad
68%
puntuación media
en SAQ 5.0

ÉTICA Y TRANSPARENCIA


100%
Personas
con formación
en anticorrupción


93%
plantas productivas
certificadas

MEDIOAMBIENTE


-44%
Emisiones GEI
Alcances 1 y 2
(sobre año base 2022)


-40%
Emisiones GEI
Alcance 3
(sobre año base 2022)


72,5%
Energía renovable
97,1%
Electricidad renovable


93%
plantas
productivas
certificadas


67%
plantas
productivas
certificadas

CALIFICACIÓN EN SOSTENIBILIDAD


CDP Cambio
Climático, A


NQC Supplier
assurance 92/100


EcoVadis
medalla bronce 70/100

2

PROVEEDOR GLOBAL DE AUTOMOCIÓN

- 2.1 Expertos en componentes y sistemas de automoción
- 2.2 Ideando el futuro de nuestro negocio



2.1 EXPERTOS EN COMPONENTES Y SISTEMAS DE AUTOMOCIÓN

El grupo Fagor Ederlan es un referente mundial en la fabricación y suministro de componentes y sistemas clave para los vehículos de hoy y del futuro. Ofrecemos una amplia gama de soluciones para aplicaciones de Chassis, Powertrain y Body-in-White para vehículo ligeros y vehículos comerciales e industriales. Nuestra propuesta está dirigida a ofrecer componentes de seguridad y altas prestaciones con las tecnologías más avanzadas y con una menor huella de carbono en un entorno innovador y global.

2.1.1 Nuestros productos y aplicaciones

BODY-IN-WHITE

Nos adaptamos a las necesidades de los nuevos vehículos, diseñamos y fabricamos componentes que ayudan a mejorar las estructuras de los vehículos aportando robustez y seguridad.



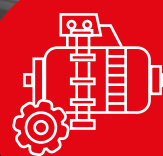
CHASSIS

Con alto conocimiento de la función, fabricamos componentes de suspensión como portamanguetas y soluciones de freno como discos, tambores, soportes y carcasas de freno.



POWERTRAIN

Como especialistas en componentes de alta complejidad de powertrain, ofrecemos componentes de motor y transmisión para vehículos de combustión, híbridos y eléctricos.

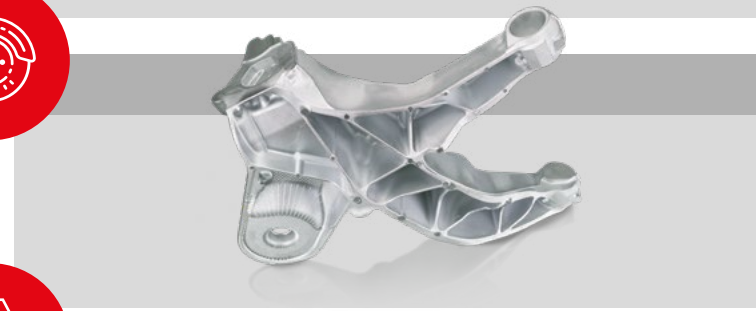


Componentes avanzados para el futuro sostenible de automoción y vehículos comerciales e industriales

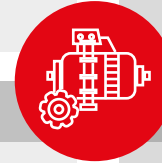
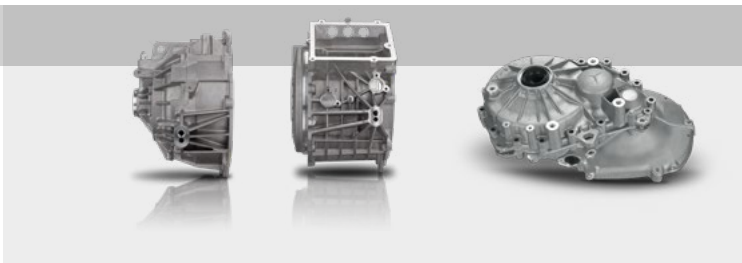
FRENO



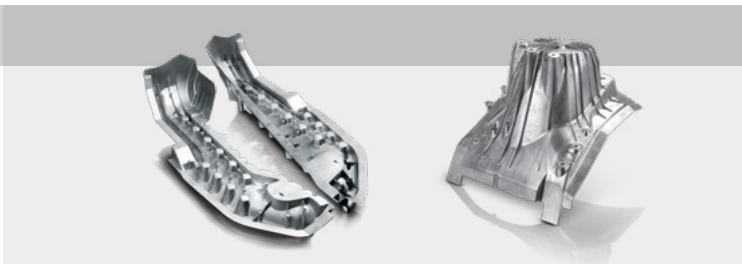
SUSPENSIÓN



MOTOR Y TRANSMISIÓN



COMPONENTES ESTRUCTURALES



VEHÍCULO LIGERO

VEHÍCULO INDUSTRIAL

Soluciones de alto valor añadido: Expertos en tecnología.

Nuestra propuesta de valor está basada en el liderazgo tecnológico en tecnologías claves en el sector para la fabricación de este tipo de componentes, como son la fundición de hierro, fundición e inyección de aluminio, mecanizado y montaje tanto de componentes como sistemas. Además, incorporamos la fabricación de lingotes de aluminio a nuestro portfolio tecnológico que refuerza nuestro **compromiso con la descarbonización** de nuestras actividades industriales y nuestra apuesta por el **suministro local** de materias primas.



Más del 70% de nuestros productos se entregan mecanizados y con montaje de componentes directamente a plantas de clientes en todo el mundo. Multimaterial, multitecnología y multiproducto, las capacidades productivas instaladas por tecnología son las siguientes:

Tecnología	Capacidad	Plantas por tecnología
Fundición de Hierro	190.000 toneladas	5 Fundiciones de Hierro
Fundición de Aluminio	30.000 toneladas	4 Fundiciones Aluminio
Inyección de Aluminio HPDC	35.000 toneladas	3 plantas de Inyección de Aluminio
Mecanizado	45.000.000 unidades/año	4 Plantas Mecanizado de Hierro 7 Plantas de Mecanizado de Aluminio

Calidad y Seguridad en nuestros productos

La calidad y la seguridad de nuestros productos es clave para Fagor Ederlan. Siguiendo el procedimiento de lanzamiento de nuevos productos, en el que se establecen todos los hitos de las fases de definición, diseño, desarrollo y validación de producto y proceso, se garantiza la calidad y seguridad de todos y cada uno de los productos que se lanzan al mercado, cumpliendo también con los requerimientos de documentación y etiquetado exigidos.

Todas nuestras plantas cumplen con la certificación IATF 16949 que garantiza nuestros productos suministrados cumplen la normativa vigente y los requerimientos específicos del cliente.

2.1.2 Nuestros clientes

Expertos en movilidad: una oferta que traspasa segmentos

Todos los principales OEMs y Tiers 1 del **sector de automoción y marcas del Vehículo Industrial y Comercial** son clientes del grupo Fagor Ederlan, lo que nos permite hablar desde la experiencia y el conocimiento de las necesidades del sector.



Clientes en 2025

Con un marcado carácter internacional: allá donde el cliente lo necesite.

OEM		TIERS 1	VEH INDUSTRIAL -COMERCIAL
		PROTERIAL	 MERITOR
		 Mando	 BOSCH
 Mercedes-Benz	 RENAULT	 MAGNA	 DANA
 SEAT	 SKODA	 brembo	 SCANIA
	 JAGUAR	 LAND-ROVER	
 STELLANTIS	 TOYOTA	 Continental	FATON
	 HONDA	 BENTELER makes it happen	 Seohan
 CITROËN	 SUZUKI	 ZF	 Haldex
 Jeep	 gm	 EMOTORS	 MANN
 RAM	GEELY	SCHAEFFLER	
 FIAT	VOLVO	 HYUNDAI MOBIS	

2.1.3 Proveedor global

El grupo Fagor Ederlan está presente en las principales regiones del sector.

Queremos estar cerca de nuestros clientes. La cercanía, de nuestras plantas y personas, nos facilita la posibilidad de ofrecer a nuestros clientes la mejor solución a sus necesidades en clave de producto, tecnología y servicio.

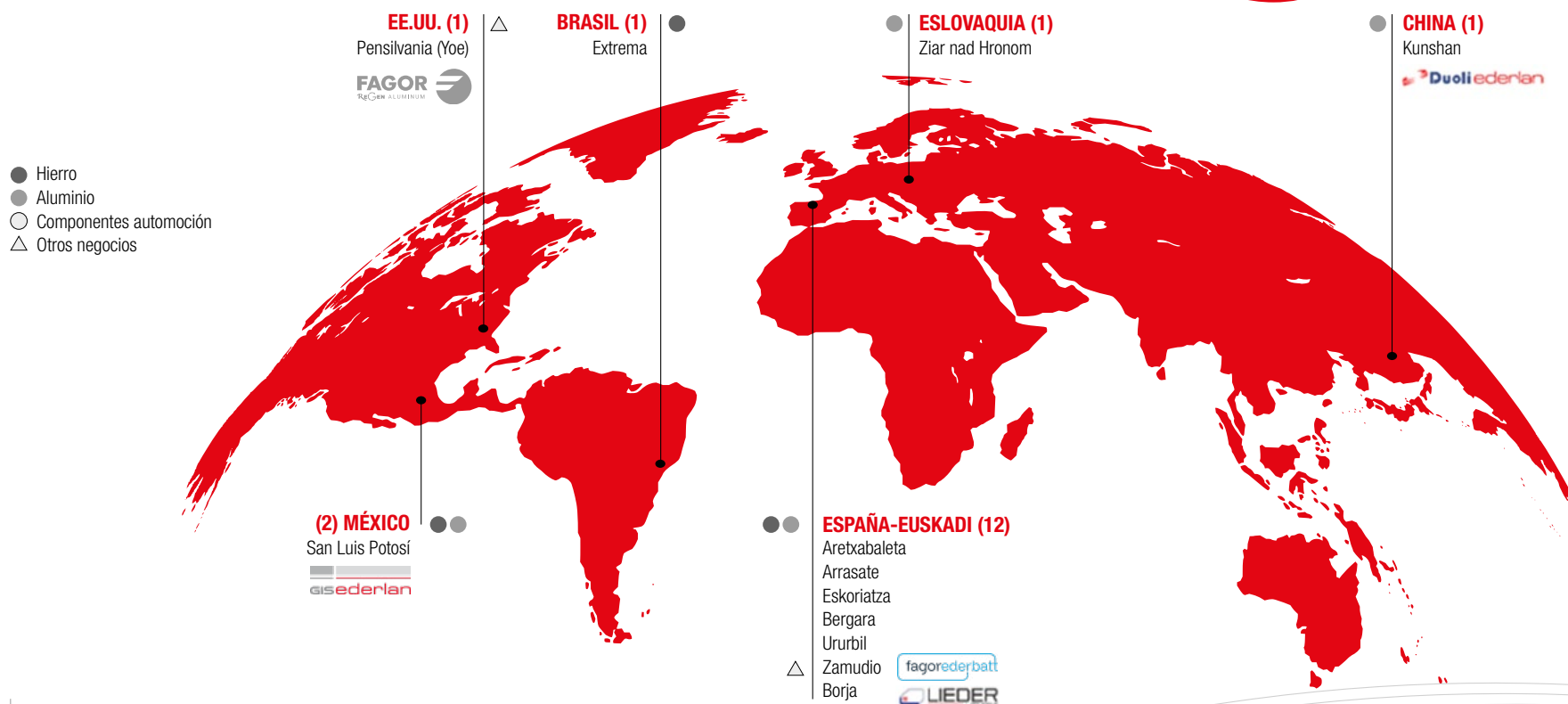
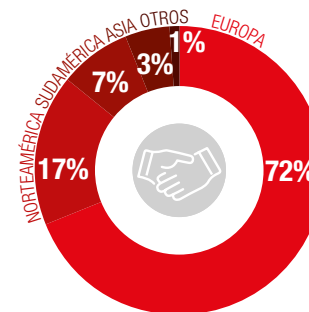
18 plantas productivas de piezas de automoción en 5 países -España, México, Brasil, Eslovaquia y China - marcan el carácter internacional de nuestro proyecto.

Además de nuestras plantas productivas, el grupo Fagor Ederlan cuenta una planta de reciclado de aluminio en USA y 4 oficinas comerciales propias en Reino Unido, Alemania, Francia y USA.

Dónde encontrarnos

El destino de nuestras ventas

Siendo nuestro mercado de origen, Europa es el principal destino de las ventas, aunque tenemos presencia en todas las regiones del mundo. Acompañamos a nuestros clientes, estando cerca de sus implantaciones y atendiendo de forma global y regional sus intereses y necesidades.



2.1.4 Propuesta de Valor

Nuestra propuesta de valor se basa en ofrecer un servicio integral. No somos solos expertos en fundición y mecanizado, nuestro know-how en la función del producto nos permite diseñar las soluciones más avanzadas para cubrir las necesidades de nuestros clientes, y nuestro conocimiento en ingeniería nos avala para ofrecer procesos productivos más eficientes.

Gestionamos toda la cadena de valor, nuestros productos se suministran acabados y con los montajes de conjuntos en el caso de que sean necesarios.



2.2 IDEANDO EL FUTURO DE NUESTRO NEGOCIO

2.2.1 Claves y tendencias del sector automoción



El sector en tendencia positiva, aunque no de la misma forma en todas las regiones

El mercado global de vehículos ligeros (LV) ha mantenido una tendencia positiva en 2025, con una cifra de 91,9M de vehículos vendidos, lo que supone un crecimiento del 4% respecto al año anterior, aunque la demanda ha sido irregular dependiendo la región. Destaca principalmente la región sudamericana (Argentina/Brasil) con un crecimiento del 8,8% alcanzando los 3M de vehículos vendidos. También China con un crecimiento del 5,6% respecto al año anterior con unas cifras que alcanzan los 26,8M de vehículos, pero sobre todo India con un crecimiento del 5,9% alcanzando por primera vez los 5M de vehículos vendidos. En USA las ventas también han crecido, aunque no tanto, un 2,5%. Las ventas en Europa, en cambio, muestran estancamiento, con un crecimiento solo del 0,3%.

En cuanto a la producción de vehículos el crecimiento ha sido más moderado, solo un 2% superior al año 2024. China, India y Sudamérica son las únicas regiones en el que han incrementado la producción, 7,2%, 6,6% y 3,8% respectivamente, el primero como estrategia para seguir creciendo como principal fabricante de vehículos del mundo y en los otros casos como países en desarrollo y crecimiento. En Europa y Norteamérica el nivel productivo cae un 2,7% y un 2,1% respectivamente mientras que Japón y Corea han mantenido el nivel de producción.



Factores estratégicos que afectan al mercado de automoción a nivel europeo y global

- **La presión con los costes elevados:** La elevada inflación en Europa y la entrada de nuevos competidores, principalmente chinos, intensifica la **guerra de precios**.
- **Los costes de un vehículo chino** son entre **un 50-70% más bajos** que el de un fabricante de vehículos europeo principalmente en áreas como la ingeniería donde los ciclos de desarrollo son más rápidos enfocados en principalmente en el testeo y prototipado. También tienen una clara ventaja en el coste del material de las baterías, tecnología que dominan y con acceso a las principales materias primas. Además, son un 20-30% más baratos en la cadena de suministro con menos requerimientos logísticos y sobre todo tienen una mano de obra más barata y muy eficiente con altos ratios de automatización en los puestos directos.

- **China se mantiene como la principal potencia exportadora de VL.** Superó a Alemania en exportaciones como segundo mayor exportador de automóviles en 2022. En 2023, superó a Japón y se convirtió en el mayor exportador de automóviles. Si bien el crecimiento continúa en 2025, la saturación en mercados clave como Rusia ralentizará el ritmo mientras exploran nuevos mercados accesibles, principalmente Europa.
- **Los fabricantes europeos pierden posicionamiento en China.** Si los OEMs chinos se están abriendo a nuevos mercados como Europa, los fabricantes europeos están sufriendo una caída importante de sus ventas en China, gracias al impulso de los vehículos eléctricos en la región. En el año 2019 solamente el 15% de las ventas de vehículos en China provenían de OEMs chinos, actualmente es del 37% y se prevé que ese volumen se mantenga estable en los próximos años.
- **Los fabricantes occidentales no alcanzan las cifras de producciones de 2019.** Aunque en cifras totales ya se alcanzaron las cifras productivas del año 2019 en 2023, la realidad es bien distinta si se analiza fabricante a fabricante. Ninguno de los OEMs «tradicionales» ha alcanzado aún la cifra productiva del año 2019 y no lo harán hasta 2028. De hecho, la mayoría estarían al 70-80% respecto al 2019, y sin previsiones de mejorar. Sin embargo, la muchos de los fabricantes chinos doblarán su producción en los próximos años, y algunos como Chery y BYD ampliarán su producción más de un 400% y 1100% respectivamente.
- **Crecimiento de la electrificación a nivel global y europeo.** La electrificación sigue siendo una de las tendencias clave del sector de la automoción. Su crecimiento, aunque sigue siendo imparable, está lleno de incertidumbres (13,6M de vehículos eléctricos de batería vendidos en el mundo, 17,4% de las ventas totales y con un crecimiento del 30% respecto al año anterior).

En Europa, las ventas no están siendo las esperadas en beneficio de los vehículos híbridos. Se vendieron 2,5M de vehículos eléctricos, alcanzado una cuota de mercado del 19% e incrementado un 24% respecto al año anterior. Los vehículos híbridos han aumentado un 18% sus ventas respecto al año 2024 alcanzando los 6M en ventas y cubriendo una cuota de mercado del 45%.

La falta de red de carga y el elevado precio de los vehículos eléctricos hacen que los consumidores no apuesten por una solución 100% eléctrica y apuesten por soluciones intermedias como son los vehículos híbridos.

Ante esta situación por parte de varios países de la Unión Europea ha retrasado el veto a los vehículos de combustión a partir del 2035 generando más incertidumbre.

Sin embargo, aunque de momento la situación parece estancada el crecimiento de los vehículos eléctricos en Europa y en el resto del mundo será imparable. .

2.2.2 Innovación en Productos y Procesos: apostamos por el futuro sostenible de la automoción

La industria de la Automoción está liderando de primera mano la transformación hacia un modelo de movilidad sostenible donde una de las principales estrategias de descarbonización es la electrificación del vehículo.

El vehículo eléctrico supone una nueva cartera de productos con nuevas necesidades que exigen nuevos desarrollos, materiales y propuestas de tecnología avanzada. Conscientes de ello y comprometidos con **la descarbonización y la movilidad sostenible, desarrollamos nuestro programa de innovación.**

EDERTEK

EDERTEK, CENTRO TECNOLÓGICO.

Nuestro proyecto de innovación está liderado por nuestro centro tecnológico Edertek, unidad empresarial de I+D+i perteneciente a la Red Vasca de Ciencia Tecnología e Innovación (RVCTI) y centro del programa de I+D+i del Grupo.

La colaboración tecnológica con agentes externos es un aspecto clave dentro de nuestro sistema de gestión de la innovación, certificado en base al referencial **ISO 56001**, muestra de ello es el hecho de que actualmente entorno al 78% de los proyectos de I+D+i desarrollados por el Centro cuentan con la participación de agentes tecnológicos.

Asimismo, Edertek mantiene acuerdos de colaboración estratégicos con centros tecnológicos de referencia como Tecnalía, Ikerlan, Azterlan y con la Facultad de Ingeniería de Mondragón Unibertsitatea.



INNOVACIÓN

El objetivo de nuestro programa pionero de investigación es trabajar en claves de anticipación para dar respuesta a los retos del mercado desarrollando Componentes y Sistemas avanzados y desplegando actividades ligadas a los nuevos vectores energéticos.



Componentes avanzados de Chassis

La reducción de peso de los componentes, y por lo tanto del vehículo es una de las principales estrategias para la reducción de emisiones de CO2. Pero si esto es importante en un vehículo de combustión, aún lo es más importante en un vehículo eléctrico, donde el peso de la batería es aún más crítico. Abordamos el **aligeramiento** de una forma integral a través del diseño de producto, la innovación en materiales y el desarrollo de nuestras tecnologías. También trabajamos para capacitarnos en nuevos componentes de suspensión como los **subframes** con el objetivo de ofrecer al mercado diseño propio con modelo tecnológico e industrial propios.

El recubrimiento de los discos de freno para **reducir su emisión de partículas PM10** es otro campo donde Fagor Ederlan está invirtiendo recursos. Se trata de investigar y ofrecer al mercado diferentes soluciones de **discos y tambores de bajas emisiones** para dar respuesta a las necesidades de nuestros clientes y anticiparnos a próximas regulaciones europeas.



Componentes avanzados de Powertrain

La electrificación ha transformado completamente el powertrain del vehículo generando un nuevo portfolio de productos con nuevas especificaciones técnicas que requieren de nuevos conocimientos tecnológicos. Un nuevo sistema, con nuevas tecnologías y nuevos componentes. Previendo el avance de la electrificación, Fagor Ederlan lleva tiempo trabajando en un ROAD MAP tecnológico como guía en el desarrollo de componentes y sistemas identificados como oportunidades en la electrificación. En este plan tecnológico abordamos diferentes tipos actividades tecnológicas para el desarrollo de componentes para el powertrain eléctrico como **carcasas de motor eléctrico y de electrónica de potencia** entre otras con diferentes grados de integración con la **transmisión** (motores 3 en 1).



Componentes avanzados de Body-in-White

Diseñamos y fabricamos componentes que contribuyen a optimizar las estructuras de los vehículos, incrementando su robustez, su comportamiento estructural y el nivel de seguridad tanto en vehículos ligeros como en vehículos industriales. Nuestro enfoque combina ingeniería especializada, innovación continua y una profunda comprensión de los requisitos técnicos de cada aplicación.

Además, contamos con una amplia capacidad productiva en distintas tecnologías de aluminio, incluyendo procesos de baja presión y alta presión. Esto nos permite seleccionar y recomendar la alternativa más competitiva para cada proyecto, en función del diseño, las prestaciones requeridas y las características específicas del producto. De este modo, garantizamos soluciones eficientes, fiables y adaptadas a las demandas del mercado y de nuestros clientes.



Baterías

En Fagor Ederlan no solo buscamos innovar en productos relacionados con componentes y sistemas de chassis, powertrain y estructurales. En paralelo se han abierto proyectos de desarrollo de nuevos sistemas alejados de nuestro negocio actual, como es el proyecto de baterías para autobús, vehículo industrial, agricultura, sector marítimo y ferroviario, que recientemente se ha constituido en una sociedad **FAGOR EDERBATT**, en la que participan otros socios industriales y que actualmente fabrica distintas soluciones de baterías aligeradas y de reducido volumen.



TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA

Evolucionamos nuestras 4 tecnologías básicas: Fundición de hierro, Fundición de aluminio, Inyección de aluminio y Mecanizado y Montaje, desarrollando y transfiriendo tecnología a nuestras plantas productivas mejorando nuestra rentabilidad y posicionamiento.



Alta capacidad de transferencia: sin brecha entre la I+D y plantas productivas

Tenemos instalaciones dedicadas exclusivamente a nuestro programa de innovación que permiten la recreación fiel de un entorno similar a la producción en serie y la transferencia directa de los desarrollos a nuestras plantas.

- Unidad Avanzada de Innovación con instalaciones punteras de fundición, HPDC, LPDC, y Mecanizado
- Validación y ensayos
- Laboratorio de ciencias de materiales

Así mismo, trabajamos en la mejora continua de nuestras plantas productivas, incrementando su eficiencia y rentabilidad, con proyectos para implementar automatizaciones y eliminar operaciones de no valor añadido que ayudan a reducir defectivos, tiempos de ciclo y mejorar el punto metal y el rendimiento de placa.



Reducción de la huella de carbono y optimización energética de las instalaciones

Además de trabajar en la reducción de la huella de carbono a través del **ecodiseño**, con el aligeramiento de componentes y la disminución de emisiones de partículas, impulsamos la sostenibilidad también desde nuestros **procesos productivos**. Nuestro objetivo es desarrollar soluciones tecnológicas que permitan reducir el consumo energético e incorporar tecnologías de procesamiento cada vez más limpias y sostenibles.

Conscientes del papel estratégico que tendrá el **hidrógeno** como combustible del futuro en nuestro sector, en Fagor Ederlan estamos analizando y explorando diversas oportunidades vinculadas a su utilización. Un ejemplo destacado es el proyecto **H2EAT**, centrado en el uso de hidrógeno en torres fusoras de aluminio como alternativa más sostenible a los combustibles convencionales.

Asimismo, promovemos la **eficiencia en el uso de materias primas**, fomentando la reutilización, incrementando el empleo de materiales reciclados y desarrollando nuevas aleaciones secundarias. Con estas iniciativas buscamos reducir de forma significativa nuestra huella de carbono y avanzar hacia el objetivo de convertirnos en una **industria neutra en emisiones**.



Digitalización

En el ámbito de la **digitalización**, se está trabajando en la mejora y modernización integral de los procesos productivos. Para ello, se están desarrollando e implementando tecnologías de fabricación avanzada que contribuyen a transformar áreas tan relevantes como la calidad, el mantenimiento o la gestión energética.

Además, la incorporación de **sistemas basados en inteligencia artificial** permite automatizar el análisis de datos, optimizar la toma de decisiones en tiempo real y anticipar posibles fallos o desviaciones. Gracias a estas herramientas, se consigue un mayor control del proceso, una mejora continua del rendimiento y una mayor eficiencia global en la planta.

3

COOPERATIVA INDUSTRIAL

- 3.1 Grupo cooperativo
- 3.2 Gobierno cooperativo



3.1 GRUPO COOPERATIVO



3.1.1 Grupo Fagor Ederlan

El grupo Fagor Ederlan, es una cooperativa industrial que nace en 1963 de la unión de tres empresas de capital locales transformadas en cooperativa.

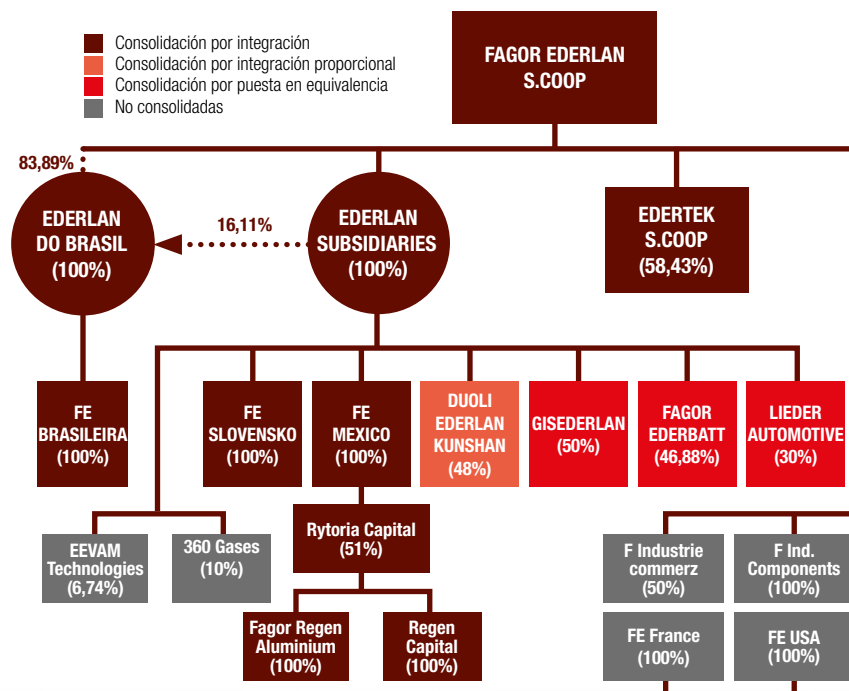
fagorederlandtaldea

Desde nuestro inicio, hemos entendido que la cooperativa es la mejor forma de hacer empresa y que nos permite avanzar en clave de transformación social hacia un modelo empresarial y una sociedad más justa, equitativa y solidaria.

Nuestros valores, principios y cultura como cooperativa van más allá del negocio. Nuestro modelo de gestión se centra en las personas y el entorno que nos rodea e impulsa la participación de todas las personas desde tres ámbitos:

- Como socios/as trabajadores/as
- En la gestión: a través de sus aportaciones para mejorar los productos, procesos y servicios.
- En los resultados: en función del trabajo aportado.

Respondiendo a estrategias como la internacionalización y la diversificación, el grupo Fagor Ederlan ha ido evolucionando a lo largo del tiempo. Hoy en día, está compuesto por las siguientes sociedades:





3.1.2 Grupo Fagor

Desde nuestro origen, formamos parte del Grupo Fagor, que ha pasado de ser un conjunto de cooperativas industriales pioneras fundadas en los años 50 y 60 a convertirse en un grupo diversificado y resiliente que ha logrado mantener su esencia cooperativa, adaptarse y seguir siendo un referente industrial y social.



Actualmente, el grupo cooperativo está formado por 9 cooperativas independientes, referentes en los diferentes sectores que operan, con una facturación anual superior a 1.780 M€ y más de 9.700 personas trabajadoras en el mundo.



A nivel de Grupo compartimos principalmente las claves de la estrategia de Personas y Transformación social.

En este sentido hemos desarrollado la estrategia Fagor 2030, que persigue 5 objetivos:

- Transformar nuestros negocios para poder seguir siendo competitivos y creando empleo en un contexto de economía digital, descarbonizada y circular.
- Seguir mejorando y desarrollando nuestro modelo de gobernanza democrático, que es nuestra principal señal de identidad.
- Crear contextos adecuados para que las personas puedan ofrecer lo mejor de sí mismas.
- Reducir la huella de carbono para poder hacer frente a la emergencia climática.
- Impulsar el desarrollo comunitario como palanca para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

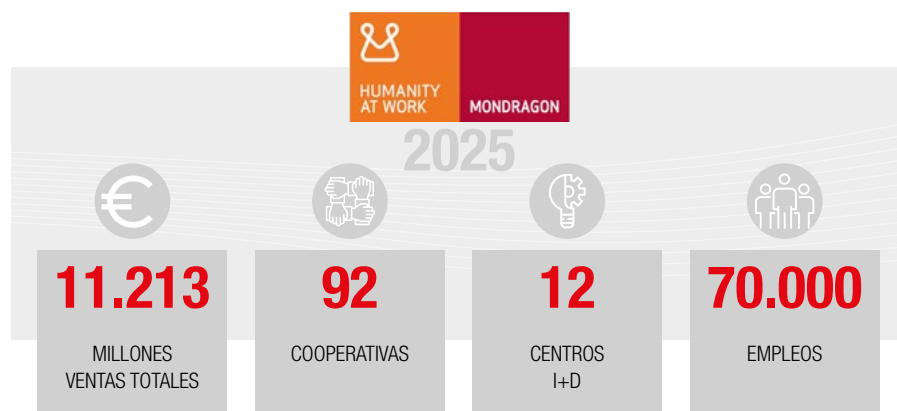
En el marco de este quinto objetivos, somos miembros fundadores de la red para el desarrollo sostenible Debagoiena 2030. Como Grupo Fagor, tenemos una fuerte implicación con la sostenibilidad del territorio donde se concentra la mayor parte de nuestra actividad industrial, colaborando con las administraciones 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.





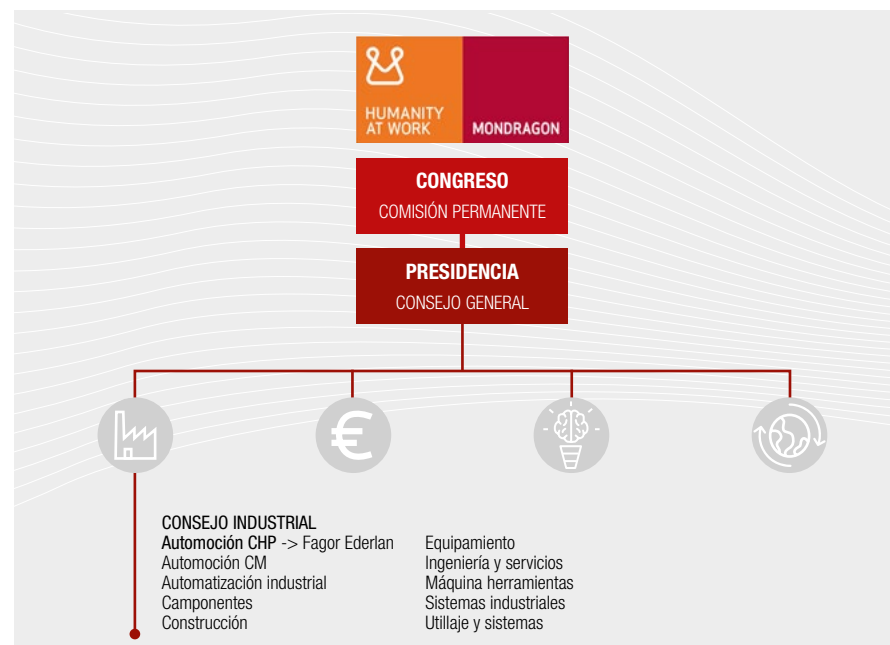
3.1.3 Corporación MONDRAGON

Somos parte de un movimiento, de un grupo más grande de cooperativas. Somos el origen de la Corporación MONDRAGON, la mayor corporación cooperativa del mundo, considerada un modelo de competitividad inclusiva a nivel internacional.



Está compuesta por más de 80 cooperativas, cuenta con más de 140 filiales en los cinco continentes y se organiza en cuatro áreas de negocio: Finanzas, Industria, Distribución y Conocimiento. La Corporación MONDRAGON cuenta con su propia universidad y 12 centros de investigación y desarrollo, para dotar de talento a las cooperativas e impulsar sus estrategias de innovación.

Fagor Ederlan se encuadra en el área Industrial y más concretamente en la División de Automoción Chassis and Powertrain (CHP).



3.1.4 Intercooperación en clave de solidez y competitividad

Tanto en el Grupo Fagor y como en MONDRAGON contamos con diversos mecanismos de intercooperación y solidaridad que nos hacen más competitivos. Estos mecanismos están orientados a apoyar a las cooperativas en tres aspectos fundamentales:



Reconversión de resultados: Este mecanismo persigue, por un lado, apoyar y contribuir a la recuperación económica de las cooperativas en dificultades compensando parte de las pérdidas generadas en el ejercicio para que puedan encauzar sus proyectos empresariales en contextos económicos complicados.

De esta forma, las cooperativas con excedentes positivos aportan mínimamente un 10% de sus resultados para compensar hasta un 30% de los resultados negativos, atemperando así el deterioro patrimonial de la cooperativa con pérdidas. Paralelamente, por otro lado, propugna también una solidaridad en la distribución de retornos y extornos cooperativos (parte de los beneficios o pérdidas que retornan al socio en base a su actividad cooperativa una vez dotados los fondos obligatorios) más allá de las propias evoluciones individuales.

Asimismo, en el marco de la Reconversión, las cooperativas con resultados positivos destinan un %5 de los mismos a la constitución de otro mecanismo de intercooperación y solidaridad que sirva para ayudar y apoyar a las cooperativas a atenuar en cierta medida las diferencias retributivas entre las personas socias trabajadoras de las cooperativas del grupo, dada la frágil situación patrimonial que pueden estar atravesando.



Apoyo al desarrollo empresarial: Todas las cooperativas de MONDRAGON, anualmente y con carácter general, contribuyen aportando a la Fundación MONDRAGON a fondo perdido un 5% de sus resultados positivos para la constitución del Fondo de Cohesión y Desarrollo destinado al desarrollo de proyectos que propicien la cohesión y desarrollo de la Experiencia Cooperativa de MONDRAGON. En concreto, el destino de este fondo se canaliza para la financiación del Centro de Promoción, realización de análisis de viabilidad, o financiar proyectos de I+d+i entre otros. Asimismo, y con carácter también general realizan anualmente aportaciones en concepto de inversión equivalente al 5% de los resultados positivos constituyendo un Fondo de Expansión Internacional gestionado por MONDRAGON Inversiones Scoop. El destino de estos recursos es el de apoyar a las cooperativas en sus procesos de expansión y crecimiento internacional, potenciar los diferentes proyectos empresariales o incluso reforzar las estructuras patrimoniales de las cooperativas, entre otros.



Prestaciones de LagunAro: Las cooperativas de MONDRAGON formamos parte de una entidad de Previsión Social Voluntaria denominada LagunAro, encargada de gestionar un Fondo Patrimonial constituido por las aportaciones realizadas por las personas socias (mutualistas) en función de su índice laboral, que persiguen garantizar un sistema de cobertura de pensiones de prestación definida para sus mutualistas que complementa las prestaciones de jubilación pública reconocida por la Seguridad social a razón de las cotizaciones al régimen trabajadores/ trabajadoras Autónomos/as realizadas por LagunAro en nombre de cada mutualista. Junto con estas prestaciones de jubilación también gestiona las referidas a la viudedad u orfandad de los mutualistas.

De igual manera otra parte de las aportaciones realizadas por los mutualistas se utiliza para financiar de forma mutualizada las diversas prestaciones tales como cobertura de asistencia sanitaria, maternidad y paternidad, las referidas a los procesos de incapacidades temporal o ayuda al empleo. La prestación de ayuda al empleo es una herramienta de intercooperación diseñada para combatir periodos económicos adversos, y entra las medidas que propone y cofinancia junto con las cooperativas están aquellas directamente relacionadas con el mantenimiento del empleo de personas socias a través de financiación de prejubilaciones, el calendario móvil, el desempleo efectivo, la reconversión profesional de los mutualistas y las propias reubicaciones de las personas socias entre las cooperativas asociadas a LagunAro tanto con carácter temporal como definitivo.

3.2 GOBIERNO COOPERATIVO

El propio modelo de gobierno cooperativo garantiza la transparencia en la adopción de decisiones, la gestión y la rendición de cuentas ante todas las personas socias. Se trata de una forma democrática e inclusiva de hacer empresa, con personas propietarias y trabajadoras que participan en la gestión para hacer proyectos competitivos y sostenibles.

3.2.1 Principios, Visión, Misión y Valores cooperativos

Nuestra empresa se basa en las personas y en la cooperación, elementos clave de nuestro proyecto. Como cooperativa somos independientes y soberanos. El capital es el medio, pero el empleo, la sostenibilidad y la transformación social son los fines.

Principios cooperativos

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



01.

LIBRE ADHESIÓN

Es abierta y no discriminatoria para todas las personas que asumen los principios básicos y acrediten la competencia profesional para los puestos de trabajo que puedan existir, sin ningún tipo de discriminación.



02.

ORGANIZACIÓN DEMOCRÁTICA

Se reivindica la igualdad básica de todas las personas socias trabajadoras en cuanto a los derechos de ser, poseer y conocer. Eso trae consigo inevitablemente la asunción de una organización empresarial democrática.



03.

SOBERANÍA DEL TRABAJO

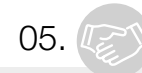
El trabajo se considera factor principal de transformación de la naturaleza, la sociedad y el propio ser humano.



04.

CARÁCTER INSTRUMENTAL Y SUBORDINADO DEL CAPITAL

El capital se considera una herramienta subordinada al trabajo, imprescindible para el desarrollo de la empresa.



05.

PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN

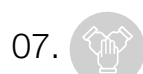
Más allá de la relación de las personas socias, el carácter democrático del cooperativismo implica el desarrollo progresivo de la auto-organización y la participación en la gestión de la empresa.



06.

SOLIDARIDAD RETRIBUTIVA

Como principio básico de gestión se fija una remuneración suficiente y solidaria.



07.

INTERCOOPERACIÓN

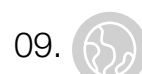
La cooperación se considera un requisito para una aplicación concreta de la solidaridad y para la eficiencia empresarial.



08.

TRANSFORMACIÓN SOCIAL

Se expresa la voluntad de transformación social solidarla con otros pueblos, a través de la actuación realizada en Euskal Herria, para contribuir a la reconstrucción social y económica y para la construcción de una sociedad vasca más libre, más justa y más solidaria.



09.

CARÁCTER UNIVERSAL

Como expresión de la vocación universal, en el ámbito de la "economía social" se reivindica la solidaridad con todas aquellas personas que trabajen por una democracia económica. El cooperativismo, además, ha asumido como propios los objetivos de Paz, Justicia y Desarrollo correspondientes al cooperativismo internacional.



10.

EDUCACIÓN

Para promover el establecimiento de los principios anteriores es imprescindible destinar a la educación los recursos humanos y económicos necesarios en todos los aspectos.



MISIÓN

Desarrollar actividades industriales, de arraigo local y proyección global, que garantice la sostenibilidad de nuestro proyecto cooperativo.

Mediante las siguientes palancas:

- Innovando y cualificando nuestros productos y servicios
- Diversificando clientes y mercados
- Mejorando todos nuestros procesos
- Promoviendo nuevas actividades
- Revitalizando nuestra identidad cooperativa
- Desarrollando personas comprometidas y capacitadas
- Siendo un agente activo en la transformación del entorno
- Colaborando para alcanzar metas más ambiciosas



VISIÓN

Proyecto **cooperativo sostenible, transformador y abierto**. Reconocido:

- Como **referente en tecnología e innovación**, líder en sus sectores de actividad, que desarrolla productos y servicios sostenibles.
- Con **personas con un alto sentimiento de pertenencia, comprometidas** con su desarrollo personal, con el desarrollo del proyecto cooperativo y con la transformación de su entorno.
- Abierto a la **cooperación** con otros agentes para resolver las actuales necesidades sociales.



VALORES

- **Participación con (Auto)exigencia y (Co)responsabilidad.** Somos propietarios de nuestro proyecto, un proyecto que se sitúa en una realidad global y en el que la competitividad empresarial crece sin pausa. Para responder a ese contexto cada vez más exigente, necesitamos continuar incrementando la implicación y el compromiso de las personas con la sostenibilidad a largo plazo de nuestro proyecto.
- **Solidaridad responsable.** Priorizar el bien colectivo (la cooperativa) por encima de los intereses personales y locales. Una solidaridad que contribuya a superar dificultades puntuales y a desarrollar proyectos valiosos que no serían posibles de otro modo. Promoviendo una solidaridad que no exima de altas cuotas de autoexigencia y responsabilidad
- **Innovación.** Apertura al cambio entendido como cambio hacia una actitud inconformista, creativa, abierta a la colaboración con otros en la búsqueda de nuevos conceptos, ideas y soluciones. Emprendizaje. Ser pioneros y ejercer el liderazgo en la búsqueda de nuevos negocios y actividades, fomentando la colaboración y alianzas con otros.
- **Intercooperación.** Solo si somos capaces de intercooperar lograremos metas colectivas más ambiciosas. Queremos seguir promoviendo actitudes abiertas y ambiciosas hacia la intercooperación en nuestras cooperativas.
- **Transformación social.** Tenemos una vocación transformadora, aspiramos a construir una sociedad mejor, más justa, equitativa y solidaria. Nos proponemos dar un nuevo impulso a este reto y avanzar hacia la vivencia de este valor con líneas de trabajo actualizadas.

3.2.2 Modelo de Gobierno Cooperativo

La nuestra es una experiencia que extendió la democracia al ámbito de la empresa, que actúa según el principio de un socio/una socia un voto. Nuestras/os socias/os trabajadoras/es participan en la propiedad, distribución de beneficios y gestión de una forma activa y con un gran compromiso.

Ello nos lleva a ser corresponsables con el proyecto empresarial y a priorizar el bien común y la estabilidad económico-financiera a largo plazo de la cooperativa por encima de los intereses individuales a corto plazo.

Guiados por el modelo cooperativo de hacer empresa

El modelo cooperativo persigue satisfacer las aspiraciones humanas y sociales de nuestros miembros mediante la consecución de una rentable y sólida estructura empresarial, poniendo la cooperación al servicio de la persona, en solidaridad con el mundo y el entorno al que pertenecemos.

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

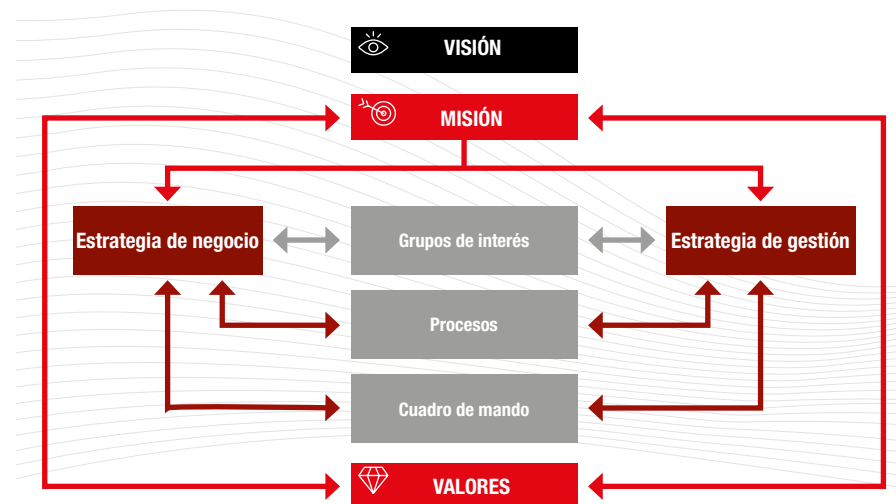
Estos principios cooperativos aportan pautas de comportamiento a las personas de nuestra organización, poniendo en práctica los valores de la Cooperativa.

Para conseguir que los órganos de gobierno de la Cooperativa y el ejercicio de sus funciones sean verdaderamente democráticos se propicia que las personas socias se impliquen en su elección, en su pertenencia a ellos, y participen activamente en la red de comunicaciones y de toma de decisiones propias de un sistema de participación y soberanía del trabajo.

El carácter democrático de la Cooperativa implica además un desarrollo progresivo de la autogestión y consecuentemente de la participación de los socios y socias en el ámbito de la gestión empresarial, a través de los mecanismos y cauces de participación mensuales y la transparencia informativa en relación con la evolución de las variables básicas de gestión de la Cooperativa.

Modelo de Gestión

El modelo de gestión de Fagor Ederlan promueve una gestión sistémica y sostenible en el tiempo, que se revisa y se mejora de forma continua.



Esta estrategia de gestión se basa en aportar valor al cliente, a través de una gestión excelente de los procesos mediante la participación de personas capacitadas y comprometidas con la mejora continua.

Cada cuatro años el Grupo elabora su planificación estratégica, donde se definen los retos estratégicos y los proyectos de cambio y mejora para alcanzarlos, considerándose los siguientes elementos:

- Cuantificación de recursos necesarios y priorización de proyectos;
- Definición de la organización más adecuada para la estrategia diseñada;
- Cuadro de mando estratégico que permitirá seguir el avance en cada uno de los retos definidos

El despliegue del Plan Estratégico se realiza anualmente a través de un Plan de Gestión, cuyo avance se evalúa mensualmente. Asimismo, cada año se realiza un análisis interno y externo de los retos, para ajustar y adaptar los planes de acción futuros.



3.2.3 Órganos de Gobierno

La estructura organizativa de nuestra cooperativa está basada en los siguientes órganos de gobierno:

Asamblea General

Máximo órgano social constituido por los socios y socias para deliberar y tomar acuerdos en las materias propias de su competencia, tales como: examinar y censurar la gestión, aprobar las cuentas y el balance, acordar la distribución de los excedentes y establecer los criterios de aplicación de la Contribución para Educación y Promoción Cooperativa y otros fines de interés público, entre otras.

Consejo Rector

Órgano colegiado al que corresponde, en exclusiva, la gestión y representación de la Cooperativa, ejerciendo además todas las facultades que no están expresamente reservadas por la Ley o los Estatutos a la Asamblea General u otros órganos sociales. Sus miembros son elegidos entre las personas socias trabajadoras de la Cooperativa en la Asamblea General. El Consejo Rector es el responsable de nombrar a la gerencia y a propuesta de este, nombrar a las direcciones departamentales y fijar sus facultades, deberes y retribuciones, entre otros.

En 2025, el Consejo Rector de la Cooperativa ha estado compuesto por 12 personas, **7 mujeres y 5 hombres**.

Consejo de Dirección

La Gerencia está acompañada y asesorada por un Consejo de Dirección, constituido por altos directivos de la Cooperativa, bajo la presidencia del Gerente o Director General. El Consejo de Dirección se define como órgano de coordinación de las funciones del equipo directivo y de asesoramiento del Consejo Rector, y tiene como principal función la de prever, planificar y promover la gestión y el desarrollo empresarial de la Cooperativa.

En 2025, el Consejo de Dirección ha estado compuesto por **3 mujeres y 6 hombres**.

Consejo Social

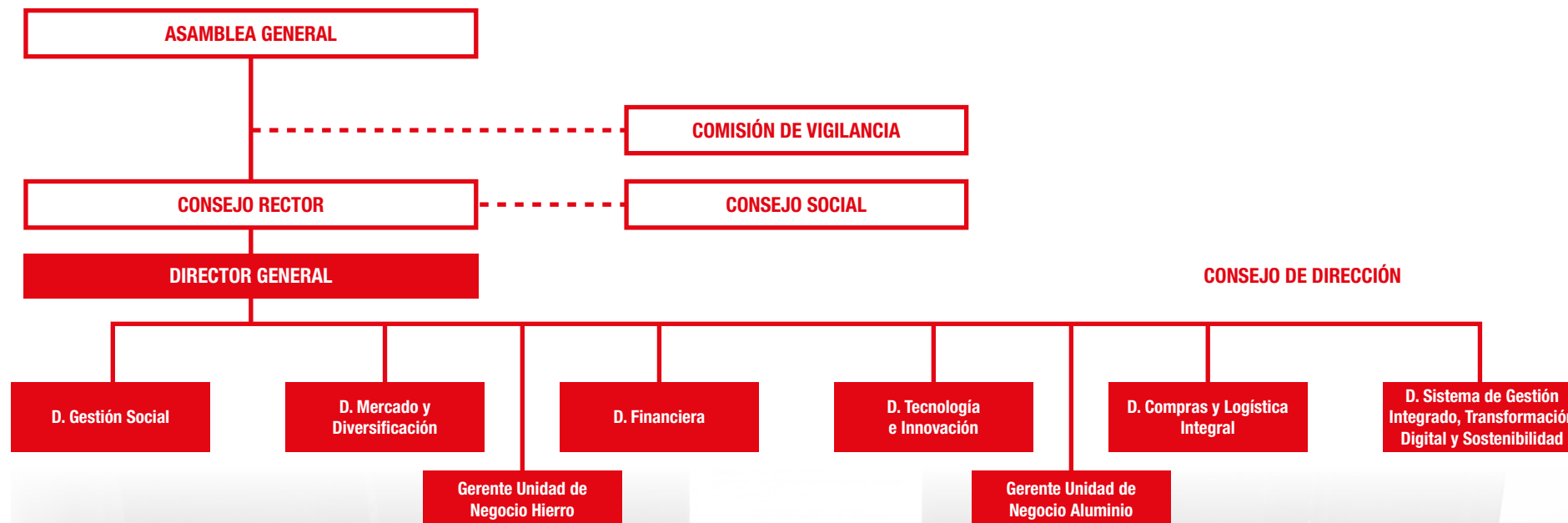
Órgano de participación permanente de la comunidad de trabajo en la administración de la Cooperativa, las funciones básicas del Consejo Social son las de información, asesoramiento y consulta, además de negociación y control social. Representando a las personas socias trabajadoras ante los órganos de régimen interno, es el órgano asesor y consultivo del Consejo Rector y Gerencia.

En 2025, el Consejo Social de la Cooperativa ha estado compuesto por **9 mujeres y 41 hombres**.

Comisión de Vigilancia

Sobre todo, este órgano tiene la facultad para revisar las cuentas anuales y elaborar los informes correspondientes, así como para vigilar y garantizar los procesos electorales. Está formada por tres titulares elegidos por la Asamblea General. Esta comisión no tiene capacidad para intervenir directamente en la gestión de la Cooperativa, ni representarla ante terceros.

En 2025, la Comisión de Vigilancia ha estado compuesta por **3 mujeres**.



Las Actas de la Asamblea General definen y registran los procesos de nominación y selección de las personas integrantes de estos órganos y demás puestos ejecutivos. Estas actas se encuentran disponibles en el Registro de Cooperativas de Euskadi.



4

APOSTANDO POR LA SOSTENIBILIDAD

- 4.1** Estrategia de Sostenibilidad
- 4.2** Gobernanza ética. «Comprometidos con el buen gobierno y la ética de nuestro negocio»
- 4.3** Personas. «El centro de nuestro proyecto son las personas»
- 4.4** Sociedad. «Impulso del desarrollo cooperativo»
- 4.5** Medioambiente. «Avanzando hacia la neutralidad»
- 4.6** Cadena de suministro. «Papel clave de las compras sostenibles»
- 4.7** Finanzas. «Solidez financiera de nuestro proyecto cooperativo»



4.1 ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD EN FAGOR EDERLAN

Los Responsabilidad Social Corporativa (RSC) viene siendo trabajada de manera permanente e inherente en Fagor Ederlan desde sus inicios, basados en los principios cooperativos que hoy en día siguen más vigentes que nunca.

Viene siendo parte de su estrategia corporativa que a través de diferentes estatutos, reglamentos y órganos equilibran las decisiones económicas evaluando el impacto social y ambiental de los mismos teniendo en cuenta las expectativas de los diferentes grupos de interés.

4.1.1 Análisis IRO y Doble Materialidad

En preparación para la CSRD, Fagor Ederlan llevó a cabo por primera vez una evaluación de Doble Materialidad alineándose con la nueva metodología. Esta evaluación se realizó a nivel de Grupo Fagor y a nivel de cooperativa, considerando la participación de los grupos de interés y abarcando las actividades propias y su cadena de valor total.

4.1.1.1 Cadena de Valor

Fagor Ederlan lleva a cabo diferentes **actividades de su negocio** que garantizan el aprovisionamiento de los productos de automatización a sus clientes, englobando las siguientes actividades:

- la innovación, diseño y desarrollo de los componentes, según necesidades del cliente
- la producción de componentes, producto final incluyendo los procesos industriales para la fabricación
- la venta, distribución a cliente

Además, conscientes de su cadena de valor, Fagor Ederlan considera las actividades de las que se apoya para poder llegar a realizar y promover su actividad de negocio. Así, como las actividades aguas arriba está el aprovisionamiento de materias, componentes o subproductos (es decir la extracción y adquisición de materias primas tanto de los proveedores directos, como indirectos de la empresa) mientras que como las actividades aguas abajo están la fabricación del producto final del cliente su distribución y venta al consumidor, el uso del producto y su gestión de fin de vida útil.

La cadena de valor de Fagor Ederlan, se estructura de la siguiente manera:



4.1.1.2 Grupos de interés

Garantizar en todo momento una comunicación continua, fluida y abierta con nuestros grupos de interés es una prioridad en el grupo Fagor Ederlan. Esta comunicación nos permite estar cerca de cada uno de ellos y poder compartir y aportar más valor en todas nuestras relaciones como empresa, cooperativa y agente de transformación social que somos.

Alineados con los requerimientos SMB-3 de la CSRD, la empresa ha identificado sus grupos de interés y los ha descrito desglosando quién lo conforma, con el objetivo de acoger todos los grupos de interés en la identificación de IROs.



ESRS	Grupo de interés	Desglose	Descripción
Personal propio ESRS S1	Personas trabajadoras	Socios trabajadores	Personal asalariado compuesto por personas mayores de 18 años con contratos de socio de duración determinada y socio indefinidos. Este personal cuenta con acciones dentro de la empresa y posibilidad de participación en las decisiones empresariales llevadas a votación. Suponen un 90% en la matriz y 70% en todo FET.
		Trabajadores por Cuenta Ajena (TCA)	El personal asalariado compuesto por personas mayores de 18 años con contratos indefinidos y temporales
		Estudiantes (con Trabajos Fin de Grado)	Personal asalariado (hombres y mujeres jóvenes) conformado por estudiantes (locales o internacionales) que mientras desarrollan un trabajo din de grado están adquiriendo su primera experiencia laboral.
	Órganos de gobierno	Asamblea General	Máximo órgano social constituido por los socios y socias para deliberar y tomar acuerdos en las materias propias de su competencia, tales como: examinar y censurar la gestión, aprobar las cuentas y el balance, acordar la distribución de los excedentes y establecer los criterios de aplicación de la Contribución para Educación y Promoción Cooperativa y otros fines de interés público, entre otras.
		Consejo Rector	Órgano colegiado al que corresponde, en exclusiva, la gestión y representación de la Cooperativa, ejerciendo además todas las facultades que no están expresamente reservadas por la Ley o los Estatutos a la Asamblea General u otros órganos sociales. Sus miembros son elegidos entre las personas socias trabajadoras de la Cooperativa en la Asamblea General. El Consejo Rector es el responsable de nombrar a la gerencia y a propuesta de este, nombrar a las direcciones departamentales y fijar sus facultades, deberes y retribuciones, entre otros.
		Consejo Social	Órgano de participación permanente de la comunidad de trabajo en la administración de la Cooperativa, las funciones básicas del Consejo Social son las de información, asesoramiento y consulta, además de negociación y control social. Representando a las personas socias trabajadoras ante los órganos de régimen interno, es el órgano asesor y consultivo del Consejo Rector y Gerencia.
		Consejo de Dirección	La Gerencia está acompañada y asesorada por un Consejo de Dirección, constituido por altos directivos de la Cooperativa, bajo la presidencia del Gerente o Director General. El Consejo de Dirección se define como órgano de coordinación de las funciones del equipo directivo y de asesoramiento del Consejo Rector, y tiene como principal función la de prever, planificar y promover la gestión y el desarrollo empresarial de la Cooperativa.
	Trabajadores de la cadena de valor ESRS S2	Personal Subcontratado	Personas trabajadoras ajenas a la cooperativa que prestan sus servicios en nuestras instalaciones o que entregan material en nuestras instalaciones. Ejemplo: personal de limpieza, servicio intralogístico y transporte, servicio de seguridad, servicio de comedor, etc.
		Proveedores Materia Prima	Proveedores de materiales tanto primarios como secundarios como Aluminio, Lingote de hierro, ferroaleaciones, arenas y derivados, etc. mayoritariamente con sede en UE aunque con fuentes primarias muy diversificadas.
		Proveedores de Componentes	Proveedores de elementos o componentes que son posteriormente ensamblados en nuestros productos, tales como ball-joints, rodamientos, bushings, etc. localizados en UE.
		Proveedores de Energía	Proveedores y distribuidores que nos suministran energías tanto de origen fósil como renovables, tales como electricidad, gas natural, gasoleo, etc. con sede en países donde se ubican nuestras actividades (España, México, Brasil, China)

Comunidades afectadas ESRS S3	Organismos cooperativos	Organismos cooperativos	Grupos cooperativos donde somos miembros: Mondragon, Fagor Taldea, Lagun Aro, ...
	Comunidad y agentes sociales	Comunidad local	Comunidades donde mayoritariamente se canalizan nuestra contribución para la realización de acciones sociales e impacta la empresa directamente: Debagoiena (EH), San Luis P (México), Kunshan (China), Extrema (Brasil), Ziar Nad Hronom (Slovakia)
		Agentes sociales	Entidades, fundaciones y asociaciones donde colaboramos para la realización de acciones sociales: Debagoiena 2030, Mundukide, Gizabidea, asociaciones locales (deporte, inclusión, diversidad, apoyo a enfermos, ...)
	Administración pública	Administración local	Ayuntamientos (Aretxabaleta, Mondragón, Bergara, Usurbil, SLP, Extrema, Kunshan, Ziar Nad), Diputaciones (Gipuzkoa, ...), CAV
		Administración general	Gobiernos y ministerios estatales (España, Mexico, Brasil, China, Slovakia)
	Colaboradores y alianzas	Universidades	Universidades públicas y privadas para acuerdos formativos y proyectos de investigación: Mondragón Unibertsitatea, UPV
		Centros tecnológicos	Centros para desarrollo conjunto de proyectos de I+D+I: Ikerlan, Azterlan, Tecnalia
Asociaciones comerciales		Asociaciones mediante las cuales estamos presentes en diferentes foros sectoriales: CLEPA, ACICAE, Sernauto, FEAF, ...	
Clientes y usuarios finales ESRS S4	Clientes	OEMs	Montador y vendedor final del vehículo: BMW, Mercedes, Ford, Stellantis, VW group, Toyota, JLR,
		Tier 1	Montador-ensamblador de nuestro producto que provee al OEM: Mando, Magna, Continental, Benteler, Brembo, Schaeffler, Mobis, ...
	Usuarios finales	Conductores y pasajeros	Usuarios del automóvil que desean percibir seguridad y fiabilidad del propio automóvil y en derivada, de todo lo relacionado con nuestras piezas (aunque no nos perciban como marca).
Otros	Entidades financieras	Bancos	Entidades que nos proveen soporte financiero: Laboral Kutxa, BBVA, Santander, Sabadell, Caixa Bank,
		Organismos Gubernamentales	Entidades mediante las cuales obtenemos diferentes subvenciones: Miteco, SPRI, EVE, ...
		Compañías aseguradoras	Entidades que aseguran nuestras instalaciones, actividades, patrimonio

Para todos los casos, se facilita una comunicación directa a través de los siguientes medios:



Personal propio

- App para la comunicación interna
- Intranet corporativa
- Sesiones informativas, reuniones de socios, reuniones de colaboradores
- Asamblea General Ordinaria
- Vía de comunicación, prevención e intervención ante cualquier conflicto de acoso.
- Canal Ético o Sistema Interno de Información (SII)



Externos

- Web corporativa: www.fagorederlan.com
- Redes Sociales
- Correo electrónico: info@fagorederlan.es
- Correo postal
- Canal Ético o Sistema Interno de Información (SII)

4.1.1.3 Proceso de Doble Materialidad

A continuación, se muestra la metodología seguida en el proceso de Doble Materialidad para Fagor Ederlan, la cual está alineada con los requerimientos y recomendaciones de la EFRAG y será explicado en detalle en los siguientes párrafos. Los impactos, riesgos y oportunidades materiales estarán integrados en la estrategia de Fagor Ederlan, ayudando a garantizar que los temas materiales de sostenibilidad se incorporen transversalmente en toda la empresa.

FASE 1 CONTEXTO ASG			FASE 2 IDENTIFICACIÓN DE IROS	FASE 3 EVALUACIÓN DE IROS	FASE 4 VALIDACIÓN DE LA DOBLE MATERIALIDAD
					
Estrategia y Modelo de negocio	Cadena de valor y Grupos de interés	Normativas ASG	Expertos ASG mediante análisis de contexto elaboran un primer listado de impactos, riesgos y oportunidades	Sesión participativa con el equipo de finanzas de la cooperativa Ederlan para evaluación de riesgos y oportunidades	Sesión final de validación de resultados de la Materialidad de Impacto y la Materialidad Financiera con el equipo de sostenibilidad de la cooperativa Edertan
					
Riesgos ASG globales y sectoriales	Tendencias ASG		Reuniones con el equipo para ajustar y validar el listado de impactos, riesgos y oportunidades a evaluar	Validación con el equipo de la cooperativa Edertan para la evaluación de impactos	

El análisis de IRO se actualizará anualmente en base a los cambios relevantes que puedan ocurrir en el mercado o en cambios organizativos internos del Grupo, por lo que en siguientes ejercicios se podrá contemplar cambios en comparación con ejercicios anteriores.



FASE 1. Contexto ASG

El proceso de Doble Materialidad se inicia con un estudio exhaustivo del mercado en el que participa el Grupo Fagor y su cadena de valor; desglosando las diferentes fases de las que se compone su cadena de valor y acogiendo las actividades, sectores, regiones y grupos de interés involucrados en las operaciones propias, la cadena de valor aguas arriba y aguas abajo.

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 y 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 IRO el Grupo contempló los factores analizados anteriormente, tales como la ubicación geográfica, las relaciones comerciales y como pueden influir estas y las actividades específicas y los recursos que estas conllevan.

Para la lista de temas, subtemas se analizó la cadena de valor del Grupo Fagor con el objetivo de identificar impactos reales y potenciales. Se detalló el grado de afectación de cada impacto en la cadena de valor y se describieron en profundidad sus características. Además, se indicó si los impactos específicos generan resultados positivos o negativos, clasificándolos según horizontes temporales: corto plazo (año del ejercicio), medio plazo (hasta 5 años) y largo plazo (más de 5 años).

A través de este proceso, Grupo Fagor busca identificar los temas de sostenibilidad más materiales para su negocio y sus partes interesadas, y priorizar las acciones de la empresa en consecuencia.

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 identificación como evaluación de los impactos, riesgos y oportunidades, el Grupo Fagor realizó consultas y talleres internos 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 impactos, riesgos y oportunidades 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. 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 impactos, riesgos y oportunidades se realizaron talleres con el Equipo de Sostenibilidad de Fagor Ederlan para abordar la probabilidad y gravedad de los impactos reales y potenciales y talleres con el Equipo de Sostenibilidad y Finanzas de Ederlan para abordar la probabilidad de ocurrencia y magnitud potencial de los riesgos 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 Ederlan llevó a evaluar un listado de 61 impactos, riesgos y oportunidades sobre temas ESG a lo largo de la cadena de valor de los cuales 29 fueron impactos (19 negativos y 10 positivos) y 32 fueron riesgos y oportunidades (26 riesgos y 6 oportunidades).

Cabe comentar que tanto en la identificación como en la evaluación se han tenido en cuenta la perspectiva que exige la ley 11/2018 respecto a la Gestión de los Riesgos y en ella se han tenido en cuenta aspectos ambientales, laborales, sociales, derechos humanos y anticorrupción.

Materialidad Financiera

La materialidad financiera acoge los resultados de los riesgos y oportunidades materiales a partir de los eventos externos que pueden tener una repercusión positiva o negativa en las finanzas de la compañía. Desde esta perspectiva, se ha identificado el origen de los riesgos y oportunidades, determinando si provienen de impactos negativos, impactos positivos o de la dependencia de recursos naturales, humanos y sociales.

El Grupo establece los umbrales (ponderando del 1 al 4) para la probabilidad de ocurrencia y magnitud potencial para la correcta evaluación de los riesgos acogiendo los efectos financieros como la posición financiera, el desempeño financiero, los flujos de efectivo, el acceso a financiamiento o el costo del capital. A estos criterios se les incluye los horizontes temporales de los riesgos y oportunidades y se le incluye las fuentes externas e internas acogidas en el Contexto ASG, haciendo hincapié en los riesgos clave mediante las entrevistas, las tendencias emergentes y las perspectivas del sector.

Los riesgos y oportunidades son evaluados de la siguiente manera:

	Riesgos potenciales	Oportunidades potenciales
Magnitud potencial	- La relevancia financiera que produce o cabe esperar razonablemente que produzca un evento externo a los efectos financieros en la empresa. - Para ganar exhaustividad se contempla el estudio del Contexto ASG acogiendo la perspectiva de las partes interesadas internas y externas.	
Probabilidad de ocurrencia	- La posibilidad de que ocurra detalla la posibilidad de que se produzca un riesgo o una oportunidad. - Para ganar exhaustividad se contempla el horizonte temporal de los riesgos y oportunidades potenciales.	

Materialidad de Impacto ESG

La materialidad de impacto ESG acoge los resultados de los impactos positivos e impactos negativos a partir de la influencia que tiene la empresa en su entorno debido a su actividad empresarial.

El Grupo establece los umbrales (ponderando del 1 al 4) para la probabilidad y gravedad. Los impactos son evaluados de la siguiente manera:

- **Impactos negativos reales:** se calculó el valor medio a partir de las evaluaciones de escala, alcance y carácter irremediable. La probabilidad es total, debido a que es un impacto actual.
- **Impactos negativos potenciales:** el promedio de la escala, el alcance y el carácter irremediable y se multiplicó por la probabilidad. En el caso de los impactos sobre los derechos humanos, la gravedad se consideró prevalente a su probabilidad.
- **Impactos positivos:** para los potenciales se calcula un promedio de la escala y el alcance, y se multiplica por la probabilidad. Para los reales se calcula un promedio de la escala y el alcance, la probabilidad es total debido a que es un impacto actual.

En resumen, los impactos son evaluados de la siguiente manera:

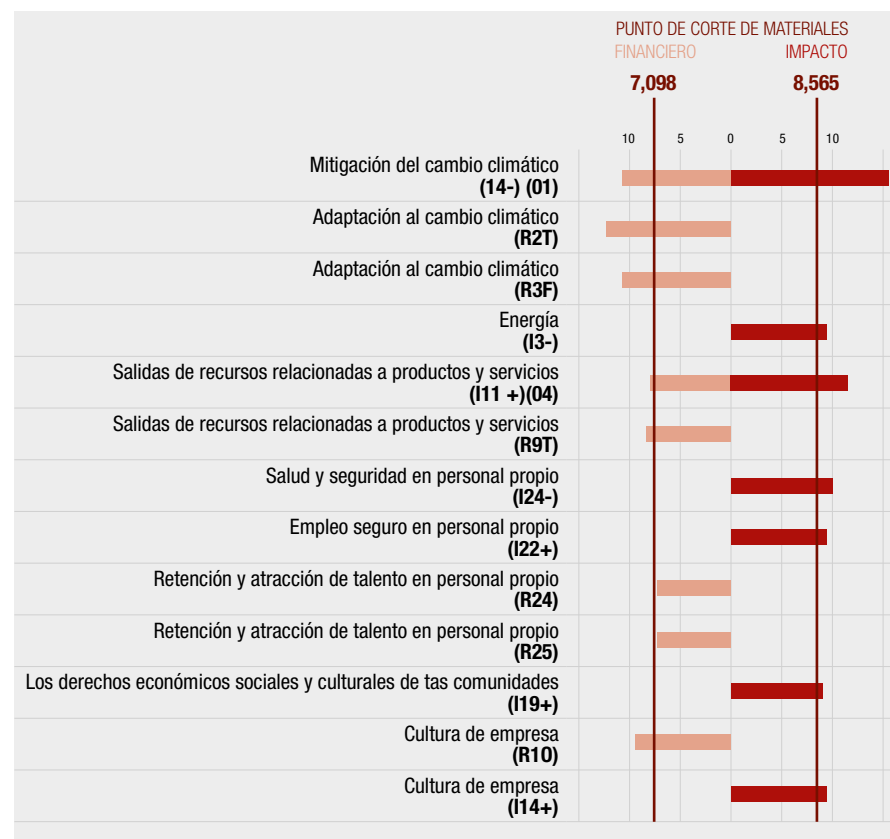
		Impacto negativo real	Impacto positivo real	Impacto negativo potencial	Impacto positivo potencial
Gravedad	Escala	- La gravedad del impacto, es decir, lo pronunciada que es la incidencia negativa o lo beneficiosa que es la incidencia positiva para las personas o el medio ambiente - Para ganar exhaustividad se contempla el estudio del Contexto ESG acogiendo la perspectiva de las partes interesadas y la afectación directa o indirecta a los Derechos Humanos por parte de los impactos negativos			
	Alcance	- Cuán extendido está 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%		- 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 y el enfoque de la Doble Materialidad fueron redefinidos 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 al Consejo de Dirección en noviembre 2025 para su revisión y validación por parte de la alta dirección, y se solicitó retroalimentación de los evaluadores de riesgos y partes interesadas para identificar áreas de mejora o perfeccionamiento.

En 2025, durante la fase de elaboración de Plan de Gestión 2026, el Comité de Sostenibilidad procedió a la **revisión del ejercicio de Doble Materialidad** y se concluyó que no hay cambios significativos y por ello **los resultados (IROs materiales) siguen estando vigentes**.



Tema Material para Fagor Ederlan	Alineamiento con los ESRS	IRO	Cadena de valor	Horizonte temporal	Descripción de los impactos riesgos y oportunidades materiales
Cambio climático	ESRS E1. Cambio climático. Mitigación del cambio climático.	Impacto negativo	Actividad propia y cadena de valor posterior	Corto plazo	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.
		Oportunidad	Actividad propia	Medio plazo	Desarrollo de productos neutros/bajos en carbono con el fin de satisfacer las demandas de los clientes y así cumplir con sus compromisos de reducción de emisiones
	ESRS E1. Cambio climático. Adaptación al cambio climático.	Riesgo	Actividad propia y cadena de valor	Corto plazo	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
		Riesgo	Actividad propia y cadena de valor	Medio plazo	Fenómenos meteorológicos extremos debidos al cambio climático (aumento de las temperaturas, tormentas, huracanes, olas de calor, etc.)
	ESRS E1. Cambio climático. Energía	Impacto negativo	Actividad propia y cadena de valor posterior	Corto plazo	Consumo elevado de energía durante la fabricación (por ejemplo, empleo de gas y electricidad en maquinaria como hornos, entre otros) y durante el uso del producto en usuario final
Economía circular	ESRS E5. Economía circular. Salidas de recursos relacionadas a productos y servicios	Impacto positivo	Actividad propia y cadena de valor	Corto plazo	Empleo de técnicas de ecodiseño, recircularia y promoción de la reciclabilidad de los productos en la etapa de innovación, diseño y desarrollo de los componentes / productos (Grupo Fagor Ederlan) o en la fabricación de producto final (Grupo Fagor Ederlan o cliente)
		Oportunidad	Actividad propia	Medio plazo	Fomento del diseño con materias primas, materiales secundarios y componentes, montaje-clasificación, trazabilidad en la pieza para conocer el ciclo de vida y reutilizar, etc. Acompañado a la demanda por parte de los clientes de productos generados con materiales y/o componentes reutilizados
		Riesgo	Actividad propia y cadena de valor	Medio plazo	Nueva regulación en materia de economía circular que genere un mercado cautivo de grandes fabricantes con posibilidad de desarrollar dichas prácticas de circularidad (impidiendo la entrada a la competencia y convirtiendo el mercado en un monopolio u oligopolio).
Personal propio (condiciones laborales)	ESRS S1. Personal propio. Empleo seguro	Impacto positivo	Actividad propia	Corto plazo	Creación de empleo seguro (al ser socios y cooperativa) y de calidad en la actividad propia
	ESRS S1. Personal Propio. Salud y seguridad	Impacto negativo	Actividad propia	Corto plazo	Condiciones laborales inseguras (físicas y mentales) o peligrosas que puedan exponer a los trabajadores a riesgos para la salud y la seguridad (incluida la falta de medidas de seguridad adecuadas, equipos deficientes y/o prácticas laborales inseguras)
	ESRS S1. Personal Propio. Retención y atracción	Riesgo	Actividad propia	Corto plazo	Falta de perfiles específicos en el mercado profesional con el expertis necesario, especialmente en los ámbitos técnicos (ingeniería y digitalización, entre otras)
		Riesgo	Actividad propia	Corto plazo	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
Colectivos afectados (Relación con la comunidad)	ESRS S3. Colectivos afectados. Derechos económicos, sociales y culturales de las comunidades	Impacto positivo	Actividad propia	Corto plazo	Contribución al PIB del País Vasco Creación de empleo local y fomento del bienestar de las comunidades del entorno, generando un impacto positivo en la economía y cohesión social
Conducta empresarial	ESRS G1. Conducta empresarial. Cultura empresarial	Impacto positivo	Actividad propia	Corto plazo	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
		Riesgo	Actividad propia y cadena de valor	Medio plazo	Nueva regulación relacionada con derechos humanos y la elaboración de un procedimiento de debida diligencia, garantizando los derechos humanos y laborales en toda la cadena de valor de la empresa (Normativa CSDDD)

4.1.2 Estrategia del negocio alineada con la Sostenibilidad

Fiel a nuestros orígenes y carácter, el grupo Fagor Ederlan entiende la **Sostenibilidad como una oportunidad para innovar en el proyecto Cooperativo**.



Para ello, la estrategia de Sostenibilidad del grupo Fagor Ederlan está basada y alineada en los **5 compromisos** adquiridos por el Grupo Fagor (<https://www.fagor.eus/es/sostenibilidad/>), incidiendo principalmente en 12 de los 17 ODS de la Agenda 2030:

1. Transformar nuestros negocios para mejorar la competitividad y seguir **creando empleo** en el contexto de una **economía digital** y circular.



2. Desarrollar nuestro modelo de gobernanza democrático.



3. Desarrollar una cultura de empresa avanzada: modelos organizativos horizontales, empleabilidad, conciliación responsable, igualdad de género, vigilancia de la salud, normalización del euskera.



4. Trabajar para reducir el impacto medioambiental de nuestros productos y procesos productivos para situar la actividad industrial dentro de los límites biofísicos del planeta.



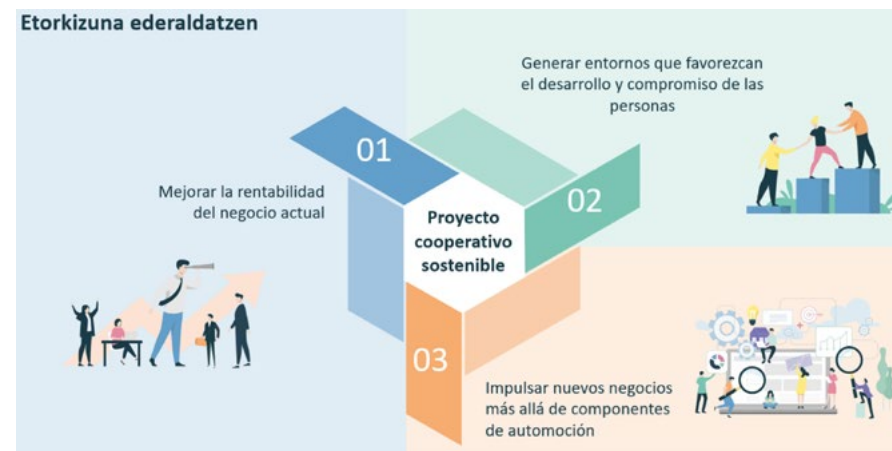
5. Promover la autoorganización de la sociedad y la colaboración entre diferentes agentes para conseguir ciudades y comunidades sostenibles.



Plan Estratégico 2025-2028

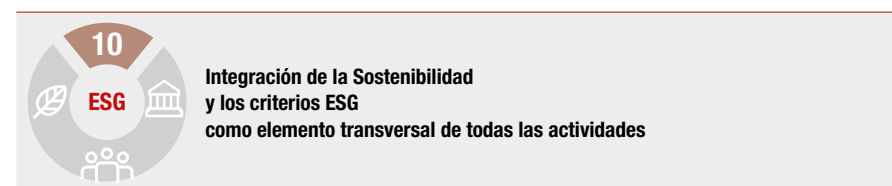
2025 ha sido el primer ejercicio del **Plan Estratégico Corporativo 2025-2028 (PEC 25-28)**, cuyo objetivo es la sostenibilidad del proyecto cooperativo a largo plazo.

Para ello contamos con **3 retos estratégicos**:



En la elaboración del PEC, tanto el ejercicio de análisis IRO y como la definición de la Doble Materialidad son un input importante, que año tras año en las revisiones de la estrategia que realizamos, son actualizadas.

Para desarrollar dichos retos, se han definido 10 líneas estratégicas de las cuales la última de ellas trata de englobar la necesidad de que los criterios ESG ligados a la Sostenibilidad estén presentes de manera transversal en cada una de las actividades que abordamos:



Esta décima línea estratégica busca **avanzar estructuralmente en la integración de criterios ESG ligados a Sostenibilidad para satisfacer la demanda de los distintos grupos de interés de FET y dar respuesta al incremento de requerimientos normativos y de mercado**. Para ello, dentro de la amplitud que ello supone, se han definido 4 áreas donde se pretende poner especial foco:

- **Avance en la Hoja de Ruta de Descarbonización**, desarrollando proyectos relacionados con la eficiencia energética, uso de energías renovables, incremento de materiales secundarios y/o bajos en carbono y reducción de residuos generados (E)
- **Estructuración de un modelo de Transformación Social**, activando internamente iniciativas, campañas y actividades para impactar positivamente en las comunidades y el entorno en el que Fagor Ederlan Taldea está presente (S)
- **Gestión responsable de la cadena de suministro** (G)
- **Adaptación** a los nuevos requerimientos de la **Directiva CSRD** (G)

Política de Sostenibilidad

Ligada también a la estrategia del grupo Fagor Ederlan, a finales de 2025 ha sido aprobada la **política de sostenibilidad** del grupo, que junto al conjunto de elementos de gestión ESG (Ambiental, Social y Gobernanza) asociados a ella, conforman un marco de trabajo que guía en la adopción de prácticas responsables y sostenibles.



Establece los compromisos para dar respuesta a los temas materiales o prioritarios en sostenibilidad que se materializan a través de metas, estrategias y líneas de actuación específicas e integradas en la propia Estrategia y Gestión del grupo Fagor Ederlan.

4.1.3 Gobernanza de la Sostenibilidad

A partir del 2022, el grupo Fagor Ederlan dio pasos determinantes para definir, coordinar y gestionar la Sostenibilidad y los criterios Ambientales, Sociales y Gobernanza (ESG) desde un prisma más integrado, coherente y transversal.



A nivel de Consejo de Dirección, y reportando directamente al Director General, se ha definido la figura del **Directora de Sistema de Gestión Integrado, Digitalización y Sostenibilidad** (ver apartado 3.2.3), con el cometido de integrar la Sostenibilidad y todos los conceptos, estrategias, indicadores relacionados con el mismo en la actividad diaria de la empresa.

Se ha creado también el Departamento de Sostenibilidad que, liderado por el **Responsable de Sostenibilidad**, es la referencia y la cara visible de Fagor Ederlan ante los diferentes grupos de interés.

Desde el punto de vista de Gobernanza, pivotados en la Directora de SGI, Digitalización y Sostenibilidad, coexisten **2 Comités de Sostenibilidad: el Estratégico y el Operativo**.



El Comité de Sostenibilidad Estratégico, determina y supervisa las directrices y estrategias en el ámbito de la sostenibilidad que luego son trasladados tanto al Plan Estratégico como a plan de gestión anual y que son llevadas para aprobación a la Asamblea General. Trimestralmente, realiza una supervisión de las estrategias, objetivos e indicadores principales de la sostenibilidad. Así mismo, una vez al año este comité se encarga de revisar la Gestión de Riesgos y Oportunidades, donde se identifican, valoran y gestionan aquellas circunstancias y escenarios que potencialmente podrían impactar en la compañía y sus negocios y que podrían suponer una revisión de las estrategias planteadas.

El Comité de Sostenibilidad Operativo, con visión ESG analiza la estrategia, objetivos, políticas y compromisos del grupo y realiza el seguimiento de los indicadores y planes de acción previstos en cada apartado en el plan de gestión asegurando la integridad, cumplimiento y ejemplaridad de las mismas, revisando las hojas de ruta y su implementación.



4.2 Gobernanza ética. «Comprometidos con el Buen Gobierno y la Ética de nuestros negocios»

4.2.1 Compliance Program

El Compliance Program del grupo Fagor Ederlan, implantado desde 2018, es uno de los pilares que muestran el compromiso del grupo Fagor Ederlan con el buen gobierno y la ética. Este programa se sustenta en:



- Una **evaluación de riesgos** a partir de la consideración de delitos potenciales contemplados en la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo y la identificación de los riesgos más críticos, en función de su probabilidad de ocurrencia y su impacto potencial, así como los requerimientos de los grupos de interés.



- Un **modelo de prevención** aprobado en el seno del Consejo Rector cuyos elementos clave son:
 - El **Código de Conducta** de obligado cumplimiento para todas las personas que integran el grupo Fagor Ederlan y que pretende consolidar una cultura corporativa ya existente en el Grupo. El Código de Conducta, refleja los valores y principios del grupo Fagor Ederlan, de sus sociedades controladas y de sus sociedades participadas y establece pautas de comportamiento concretas. Además, abarca todos los ámbitos relativos a los derechos humanos y las personas, la seguridad y salud en el trabajo, la política anticorrupción, el medioambiente, el trato con los socios comerciales y con terceros, la gestión de la información y la protección y uso de la propiedad intelectual e industrial.



- El **Comité de Cumplimiento**, órgano con poderes autónomos de iniciativa y control que tiene por objeto la supervisión, vigilancia y control del Compliance Program del grupo Fagor Ederlan y sus sociedades controladas. El Comité de Cumplimiento cuenta con su propio reglamento que regula su composición, funcionamiento y funciones. Este comité es el encargado de la monitorización del modelo de prevención a partir de un sistema (check list) de evaluación del cumplimiento con un calendario de actuaciones. La monitorización se materializa, entre otras cosas, en una Evaluación Anual que junto con lo que deriva del Sistema Interno de Información, de las necesidades de la empresa y de las novedades legales sirven de input para conformar un Plan de Acción Anual.
- Un **Canal Ético o Sistema Interno de Información (SII)** para las consultas, sugerencias, gestión y reparación de abusos cuya regulación está también establecida en el propio Código de Conducta y Manual de Gobernanza ética. El Sistema Interno de Información cuenta con su propia Política y Principios Generales. Desde 2023 y para dar respuesta a lo exigido por la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción (en adelante LPI) el canal ético ha sido sustituido por el Sistema Interno de Información, un nuevo canal seguro, que garantiza la confidencialidad de la persona informante y permite las denuncias anónimas y tanto por escrito como verbalmente.



El SII está a disposición de todas personas que mantienen o han mantenido alguna relación laboral o profesional con el grupo Fagor Ederlan, a través de nuestra web e intranet, para que todos y todas puedan realizar consultas relacionadas con el Compliance Program, solicitar asesoramiento en esta materia o denunciar posibles infracciones penales o administrativas graves y muy graves. El Compliance Program del grupo Fagor Ederlan es amplio, y en consecuencia a través del SII se pueden realizar comunicaciones relacionadas con todos los aspectos ASG, como por ejemplo los derechos humanos y las condiciones laborales, la seguridad y salud en el trabajo, anticorrupción, medioambiente, trato con socios comerciales y terceros, gestión de la información y protección y/o uso de la propiedad del Grupo.



- La **difusión** de todo ello al conjunto de la organización. Para lograr que los valores y principios que se recogen en el Código de Conducta se traducen en comportamiento, es esencial que todas las personas de la organización los conozcan y sepan los mecanismos de comunicación y consulta establecidos.

A lo largo de 2025 hemos llevado a cabo el **análisis y evaluación de riesgos penales** correspondiente al ciclo cuatrienal establecido en el Grupo Fagor Ederlan. En este proceso se identifican y revisan individualmente todos los riesgos asociados a cada tipo de delito, valorando en primer lugar la probabilidad objetiva de comisión. Posteriormente, y tras el análisis de los controles generales y específicos existentes en la organización, se recalcula dicha probabilidad considerando su capacidad real de mitigación. Finalmente, se determina el impacto potencial de cada riesgo, evaluando sus posibles efectos negativos sobre la operativa de la empresa, las sanciones o penas aplicables y el eventual impacto reputacional. Como resultado de este análisis se obtienen los riesgos con nivel más elevado, para los cuales se define un plan de acciones concreto orientado a su mitigación. Es el Comité de Cumplimiento quien periódicamente realiza el seguimiento a dicho plan y la evolución de las acciones que en el mismo se recogen.

A su vez, este ejercicio se han realizado diferentes acciones de difusión a través de nuestros canales de comunicación internos, siendo las principales:

- Presentación y explicación a todas las personas que se han incorporado a Fagor Ederlan del sistema Gobernanza ética, haciendo foco en el Código de Conducta.
- Coincidiendo con la asamblea general ordinaria, a la que estamos convocados todas las personas socias, que se celebra en Mayo, elaboramos un video para comunicar a la importancia del sistema Gobernanza ética y la obligatoriedad de cumplimiento del Código de Conducta.

El año **2025** ha sido el octavo año de funcionamiento del Compliance Program en el grupo Fagor Ederlan y también del Canal Ético o SII y este año hemos tenido **1 comunicación por escrito** que no ha sido admitida por tratarse de una sociedad fuera del alcance del sistema. No obstante, desde el Comité de Cumplimiento y en colaboración con el Responsable de Cumplimiento de la planta correspondiente, ha sido gestionada siguiendo el Proceso de Gestión de Comunicaciones aprobado en el grupo Fagor Ederlan. Esta comunicación no exponía un posible caso de delito y finalmente **fue archivada**.

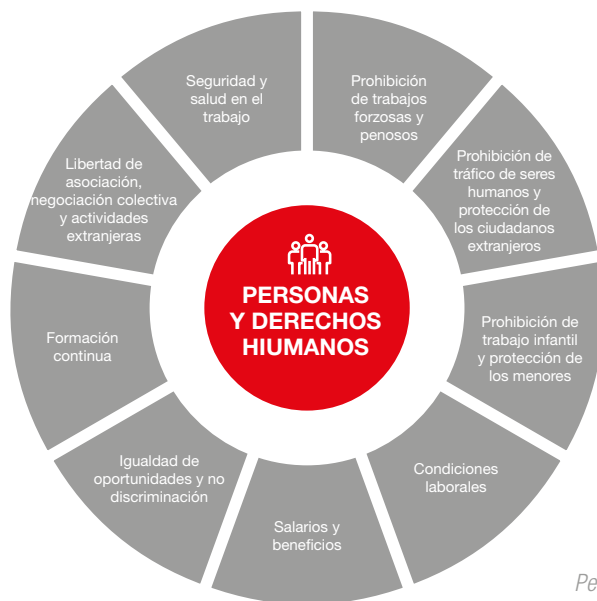
4.2.2 Compromiso con los Derechos Humanos

Los Derechos Humanos y la Política anticorrupción forman parte esencial de los principios éticos y las normas de comportamiento y actuación contenidos en el Código de Conducta del Grupo.

Los principios fundamentales de la **Declaración de los Derechos Humanos** definidos por las Naciones Unidas, constituyen un marco de referencia en la forma de actuar del grupo Fagor Ederlan.

En este marco, el Código de Conducta del Grupo se convierte en la guía que explicita los valores a promover por todas las personas, en todos los niveles profesionales y en los que han de basarse las relaciones entre todas las personas vinculadas al Grupo, a fin de propiciar un ambiente laboral respetuoso y un clima de trabajo positivo:

- respeto mutuo
- integridad
- cordialidad
- confianza
- colaboración
- esfuerzo
- trabajo en equipo



Personas y Derechos Humanos en el Código de Conducta

Todos los elementos contenidos en el Código de Conducta se han establecido desde el respeto a las normativas y las legislaciones vigentes de cada país, así como la promoción y cumplimiento de convenios de la Organización Internacional del Trabajo (edad mínima de trabajo, libertad de asociación, derecho a la negociación colectiva, no discriminación, etc.).

El Código de Conducta expresamente recoge la realización de formación continua en asuntos relativos a Responsabilidad Social Corporativa, Asuntos Sociales y Política Anticorrupción. En este sentido, en 2025 se han dedicado 213 horas a la formación en políticas o procedimientos sobre derechos humanos en el conjunto del Grupo. Ha consistido en la formación en este ámbito para las nuevas incorporaciones dentro del proceso de acogida.

Cabe también resaltar que durante el 2025 ha sido realizada por primera vez la Declaración sobre la Esclavitud Moderna del ejercicio anterior como parte de su compromiso con las prácticas comerciales éticas y los estándares globales de derechos humanos, para describir los pasos que Fagor Ederlan ha tomado y continúa tomando para asegurar que la esclavitud moderna no esté ocurriendo dentro de sus operaciones o cadena de suministro.



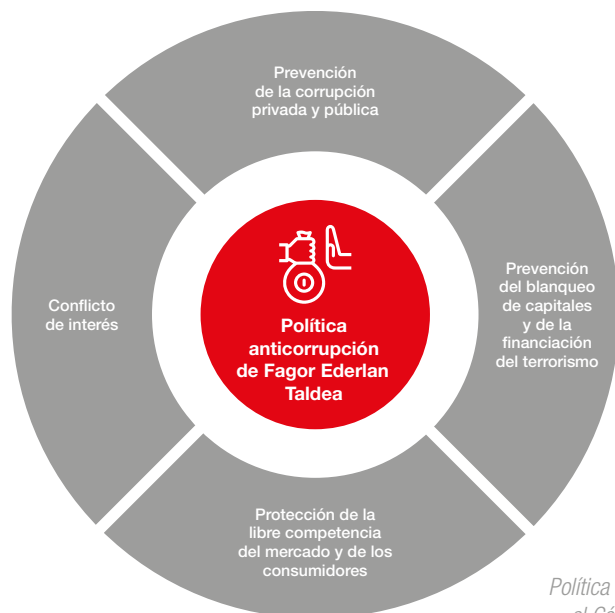
Durante el 2025 tampoco se han registrado denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos en la compañía.

4.2.3 Lucha contra la corrupción y el soborno

El Código de Conducta recoge la política anticorrupción del grupo Fagor Ederlan. Esta política establece los principios éticos, normas de conducta, instrumentos y medidas para prevenir y combatir, entre otros, los siguientes riesgos:

- La **corrupción**, el soborno o la extorsión, así como el tráfico de influencias de las personas del Grupo en sus relaciones con los Proveedores, Personas Asociadas, Clientes, así como con las Administraciones Públicas, tanto nacionales como de países terceros y organizaciones internacionales
- El **blanqueo de capitales** y la financiación del terrorismo mediante el obligado cumplimiento de las leyes nacionales e internacionales aplicables en torno a estos asuntos.

- **Otros riesgos** asociados a aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro, conflictos de intereses, abuso o restricción ilícita de la competencia, actuaciones desleales ni publicidad engañosa ni denigratoria, etc.



Política anticorrupción en el Código de Conducta

Tal y como queda establecido en el Código de Conducta del Grupo, las personas directivas y aquellas que gestionen o dirijan equipos de personas deben velar y asegurarse de que las personas que dependan de ellas reciban la adecuada información y formación que les permita conocer y cumplir la legislación, el propio Código de Conducta, los controles y los contratos vinculados al grupo Fagor Ederlan que les afecte.

Con objeto de lograr la máxima difusión de estos compromisos y la transmisión de un mensaje único a todas las personas del grupo Fagor Ederlan se ha llevado a cabo las siguientes acciones:

- Explicación de lo regulado en nuestro Compliance Program y entrega del Código de Conducta a todas las nuevas incorporaciones.
- Comunicación en Asamblea General, a la que están convocados todas las personas socias, de la importancia del sistema Gobernanza ética y la obligatoriedad de cumplimiento del Código de Conducta.

	Personas empleadas que han recibido formación sobre anticorrupción*									
	Norteamérica		Sudamérica		China		Europa		Total	
	Núm	%	Núm	%	Núm	%	Núm	%	Núm	%
Mano de Obra Directa	79	65	349	64	27	31	1.307	54	1.762	55
Mano de Obra Indirecta	42	35	198	36	60	69	1.124	46	1.424	45
Total	121	100	547	100	87	100	2.431	100	3.186	100

* Esta tabla recoge el dato de personas empleadas registradas a fecha de 31 de diciembre de 2025, que han recibido dicha formación. No contabiliza las personas que hayan recibido esta formación y que no continúen trabajando en el Grupo (no tiene en cuenta las altas y bajas).

	Miembros del órgano de gobierno que han recibido formación sobre anticorrupción									
	Norteamérica		Sudamérica		China		Europa		Total	
	Núm	%	Núm	%	Núm	%	Núm	%	Núm	%
Núm. de personas	3	100	4	100	3	100	24	100	34	100

Cabe destacar que, **durante el 2025**, así como en años anteriores, **no se han registrado denuncias por casos de anticorrupción** en Fagor Ederlan Taldea.

4.2.4 Gestión segura de la información y protección de la propiedad intelectual e industrial

Somos conscientes de la importancia de la seguridad de la información y de nuestros sistemas TIC, por ello contamos con una Política de Seguridad de la Información y hemos implantado un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información, que, además de respetar la legislación vigente y otros compromisos voluntarios, permite la implantación y mejora continua.

El Comité de Seguridad de la Información promueve e impulsa este ámbito y para ello:

- Identifica los riesgos relacionados con la seguridad de la información que puedan impedir el cumplimiento de objetivos.
- Define planes para mitigar los riesgos y directrices para alcanzar eficazmente los objetivos.
- Pone a disposición de las personas trabajadoras un canal para informar sobre situaciones de riesgo de seguridad de la información de manera que pueda ser resuelta rápidamente con el menor perjuicio para el Grupo.
- Establece programas de formación/información con el fin de que todas las personas del grupo Fagor Ederlan asuman la responsabilidad de llevar a cabo las actuaciones previstas para cumplir con la Política de Seguridad de Información.

En el grupo Fagor Ederlan entendemos la seguridad de la información de forma amplia:

- Desde la protección de la intimidad y el uso de datos de carácter personal.
- El tratamiento y protección de la información confidencial.
- Y la veracidad y exactitud en la realidad patrimonial del Grupo.

La errónea o imprudente utilización de los activos y recursos que el grupo Fagor Ederlan pone a disposición de las personas, pueden entrañar un grave riesgo tanto para la empresa como para las propias personas por lo que el Grupo procura la protección de la seguridad informática en todos los casos y prohíbe la utilización de software no autorizado y la descarga, instalación y utilización en los equipos informáticos de programas o aplicaciones cuya utilización sea ilegal o entrañen el riesgo de introducir cualquier elemento peligroso para la seguridad de los sistemas informáticos.

Además, el grupo Fagor Ederlan está comprometido con la protección de la propiedad intelectual, la propiedad industrial y secretos empresariales, tanto propia como de terceros, por lo que a través del Código de Conducta establece que todas las personas deben respetar a los legítimos titulares de los derechos de propiedad intelectual y propiedad industrial, así como de los secretos empresariales, sean de la propia empresa, las personas que la integran o de terceros. Todas las Personas deben proteger la información sujeta a tales derechos, recabando, en cada caso, las licencias o autorizaciones de los legítimos titulares.



Nuestro Sistema de Gestión de la Seguridad en la Información ha sido Auditado por un tercero independiente y es conforme al estándar VDA ISA exigido por la asociación ENX-TISAX. En el **93% de nuestras plantas está ya implantada y certificada.**

4.3 PERSONAS. «El centro de nuestro proyecto son las personas»

El año 2025, al igual que en los años precedentes, ha finalizado en un contexto cambiante e incierto marcado por múltiples factores que requieren, desde el punto de vista de las personas, **una mayor rapidez de respuesta y adaptación.** Los Departamentos de Personas **trabajamos con el objetivo de atraer nuevo talento y fidelizar el existente** con proyectos ilusionantes y salarios competitivos.

En este escenario, el grupo Fagor Ederlan, mantiene como una de sus señas de identidad **situar a las personas en el centro de la Empresa de manera real, democrática y eficiente con el foco en la estabilidad económica y el bienestar sostenible.**

Desde la corresponsabilidad hacia el proyecto que compartimos, somos las personas las que construimos el futuro con el compromiso de dejar a las nuevas generaciones una Empresa mejor que la que hemos recibido. Creemos en la equidad y en la solidaridad entre personas e instituciones.

El modelo cooperativo de la corporación MONDRAGON, cuyo lema es “Humanity at work” tiene las siguientes señas de identidad:

- **Arraigo en el territorio:** ámbito de decisión local que integra la lógica económica y la social. Desarrollo económico (medio) al servicio del bienestar humano (fin).
- **Generación y distribución equitativa de la riqueza:** modelo de empresa que genera equidad, calidad de vida e igualdad de oportunidades.
- **La persona en el centro:** participación integral que genera mayor compromiso, motivación e identidad. Gobernanza transparente basada en la persona.
- **Empleo y la empleabilidad:** empleo a largo plazo y de calidad. La formación como palanca de desarrollo personal y comunitario.
- **Ecosistema de intercooperación:** ecosistema competitivo a escala global basado en fuertes mecanismos de solidaridad que propician mayor resiliencia.
- **Adaptación e innovación:** ecosistema de innovación que refuerza la competitividad a largo plazo.
- **Compromiso con el entorno:** fortalecimiento de agentes locales. Solidaridad internacional.

El propósito originario de la Experiencia Cooperativa sigue siendo transformar la empresa dándole la centralidad a la persona y al trabajo, y ponerla al servicio de una sociedad más justa, generando riqueza y repartiéndola equitativamente

El grupo Fagor Ederlan dispone de una **Política de Personas** revisada y aprobada en el 2025, la cual conforma un marco de referencia que guía el desarrollo de personas con comportamientos y relaciones responsables y sostenibles. Esta política define los principios y establece los compromisos, que se materializan a través de metas, estrategias y líneas de actuación específicas e integradas en las estrategias y gestión del Grupo Fagor Ederlan.



Destacamos los siguientes logros obtenidos en el año 2025:

- El grupo Fagor Ederlan ha apostado por el **empleo estable y de calidad**. El 97% de la plantilla de la Cooperativa está compuesta por Socios Cooperativistas (Socios indefinidos y Socios de duración determinada).
- Ha realizado un total 88 incorporaciones societarias abriendo por primera vez esta oportunidad a puestos de Franja 1.
- El grupo Fagor Ederlan **ha dedicado un total de 92540 horas a la formación de sus equipos**. A destacar el curso de Recualificación de puestos de Franja 1 que se ha realizado, la cual dará opción a la incorporación societaria de un total de 33 personas.
- Seguimos apostando por la promoción interna**, habiendo cubierto el 76% de los 65 puestos vacantes que se generaron en la Organización por personas trabajadoras de la misma.
- Hemos continuado promoviendo nuestra “marca empleadora”**, asistiendo a múltiples ferias de empleo (7 en el 2025), acudiendo a 5 centros formativos y recibiendo a 400 alumnos en nuestras instalaciones en un total de 14 visitas. 29 estudiantes se han incorporado en formato DUAL para compaginar trabajo y estudios y 18 personas han realizado las prácticas de sus estudios en nuestras instalaciones.

- Con el objetivo de fomentar la comunicación interna, reforzar el sentido de pertenencia y promover la participación activa de todos los trabajadores, se han realizado **64 jornadas** para compartir el **Plan Estratégico 2025-2028** donde han **participado** un total de **2022 trabajadores**.
- Se siguen promoviendo diversas iniciativas para **fomentar el bienestar de las personas y reducir el indicador de absentismo**; teletrabajo, servicio de fisioterapia, opción a asistencia psicológica gratuita, ...

4.3.1 Empleo

4.3.1.1 Nuestra Plantilla

El grupo Fagor Ederlan, por su parte, ha cerrado el año con una plantilla de **3.186 personas**, lo que supone un descenso del 4% respecto al año precedente. Estas personas están distribuidas en diversas regiones, con el objetivo de atender de forma eficiente los retos y desafíos de un sector tan exigente como la automoción. La disminución de la plantilla se ha centrado en las plantas de Europa y China, donde se han tenido que hacer ajustes derivados de la disminución de las ventas.

	Número de empleados/as		
	2025	2024	2023
NORTEAMÉRICA	121	127	163
Mujeres	32	31	40
Hombres	89	96	123
SUDAMÉRICA	547	549	448
Mujeres	24	25	27
Hombres	523	524	421
ASIA	87	110	139
Mujeres	27	33	46
Hombres	60	77	93
EUROPA	2431	2538	2695
Mujeres	510	519	563
Hombres	1921	2019	2132
TOTAL	3186	3324	3445
Mujeres	593	608	676
Hombres	2593	2716	2769

En cuanto a empleo societario, es decir, empleados que a su vez tienen condición de socio y que toman parte en la gestión y decisiones de la cooperativa, el grupo Fagor Ederlan ha finalizado el año 2025 con una plantilla societaria de 2272 personas trabajadoras, lo que supone un 71% del total de la plantilla y refuerza la importante apuesta de cara a la estabilidad laboral.

Número de Socios	2025
Fagor Ederlan S.Coop. + Edertek S.Coop.	2.272
Socios	1.760
Socios Duración Determinada	512
Total Socios sobre Plantilla de S.Coop.	99%
Total Socios sobre Plantilla de Grupo FE	71%

El grupo Fagor Ederlan sigue manteniendo buenos ratios de género en un sector como el de la fundición, con un aplantilla de 19% de mujeres en 2025.

	Número de empleados/as, según género y categoría profesional					
	2025		2024		2023	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
MOD	1.762	100%	1.793	100%	1.925	100%
Mujeres	281	16%	275	15%	322	17%
Hombres	1.481	84%	1518	85%	1.603	83%
MOI	1.424	100%	1.531	100%	1.520	100%
Mujeres	312	22%	333	22%	354	23%
Hombres	1.112	78%	1198	78%	1.166	77%
TOTAL	3.186	100%	3.324	100%	3.445	100%
Mujeres	593	19%	608	18%	676	20%
Hombres	2.593	81%	2.716	82%	2.769	80%

En cuanto a la distribución por categoría profesional, de las 3.186 personas integrantes de grupo Fagor Ederlan, 1.762 personas trabajan en Mano de Obra Directa o MOD (vinculadas directamente a la fabricación de la pieza) y 1.424 que trabajan en MOI (profesionales de mantenimiento, utillajes, procesos, áreas funcionales, servicios corporativos, etc.)

	Número de empleados/as, según país					
	2025		2024		2023	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
NORTEAMÉRICA	121	100%	127	100%	163	100%
MOD	79	65%	52	41%	74	45%
MOI	42	35%	75	59%	89	55%
SUDAMÉRICA	547	100%	549	100%	448	100%
MOD	349	64%	322	59%	290	65%
MOI	198	36%	227	41%	158	35%
ASIA	87	100%	110	100%	139	100%
MOD	27	31%	42	38%	51	37%
MOI	60	69%	68	62%	88	63%
EUROPA	2.431	100%	2.538	100%	2.695	100%
MOD	1.307	54%	1.377	54%	1.510	56%
MOI	1.124	46%	1.161	46%	1.185	44%
TOTAL	3.186	100%	3.324	100%	3.445	100%
MOD	1.762	55%	1.793	54%	1.925	56%
MOI	1.424	45%	1.531	46%	1.520	44%

La distribución por franjas de edad es muy parecida en % a la del año pasado. Más de la mitad de la plantilla (1881 trabajadores, 59%) se encuentran en la franja de entre 30 y 50 años, el 29,5% (940 trabajadores) por encima de 50 años y el resto (11,5%), son menores de 30 años. La distribución actual es adecuada a las necesidades existentes en Fagor Ederlan y es un input a seguir gestionando para asegurar una rotación natural de la plantilla tanto en las salidas por jubilaciones como en la entrada de nuevas generaciones.



	Grupo de edad y Tipología de Contrato								
	2025			2024			2023		
	Contrato Indefinido	Contrato Temporal	Total	Contrato Indefinido	Contrato Temporal	Total	Contrato Indefinido	Contrato Temporal	Total
Menos de 30 años	158	207	365	183	226	409	268	237	505
Entre 30 y 50 años	1.557	324	1.881	1.695	319	2.014	1.762	302	2.064
Mayores de 50 años	862	78	940	796	105	901	766	110	876
TOTAL	2.652	534	3.186	2.674	650	3.324	2.796	649	3.445

El grupo Fagor Ederlan realiza auditorías internas periódicas, para verificar la **no existencia de trabajo infantil** en nuestras instalaciones y que todas las plantas del Grupo cumplen con la normativa regional vigente en esta materia.

Un total de 359 personas prestan servicios en el grupo Fagor Ederlan como personas trabajadoras no empleadas de la Organización. De ellas, 170 colaboran a tiempo completo y 189 a tiempo parcial. Estas personas prestan servicios complementarios a la actividad principal de la empresa como servicios de mantenimiento (eléctrico, mecánico, etc.), limpieza, seguridad, comedor de empresa, informática, logística/transporte, etc.

	Número de trabajadores no empleados					
	2025			2024		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
NORTEAMÉRICA						
Tiempo completo	4	3	7	5	4	9
Tiempo parcial	0	0	0	0	0	0
Total	4	3	7	5	4	9
BRASIL						
Tiempo completo	74	0	74	46	2	48
Tiempo parcial	0	0	0	0	0	0
Total	74	0	74	46	2	48
CHINA						
Tiempo completo	0	0	0	0	0	0
Tiempo parcial	2	1	3	2	0	2
Total	2	1	3	2	0	2
EUROPA						
Tiempo completo	81	8	89	123	12	135
Tiempo parcial	169	17	186	153	19	172
Total	250	25	275	276	31	307
TOTAL						
Tiempo completo	159	11	170	174	18	192
Tiempo parcial	171	18	189	155	19	174
Total	330	29	359	329	37	366

4.3.1.2 Modalidades de contrato

A pesar de la difícil coyuntura en el sector de automoción y la disminución de su actividad de trabajo, el grupo Fagor Ederlan continúa manteniendo su compromiso por el empleo estable y de calidad. En 2025 el 81% de la plantilla ha estado vinculada mediante contratación de carácter indefinido.

	Número total y distribución de modalidades de contrato					
	2025		2024		2023	
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
Contratación	3.186	100%	3.324	100%	3.445	100%
Indefinida	2.577	80,89%	2.673	80,45%	2.796	81,16%
Temporal	609	19,11%	651	19,58%	649	18,84%
Jornada	3.186	100%	3.324	100%	3.445	100%
Completa	3.186	100%	3.323	99,97%	3.444	99,97%
Parcial	0	0,00%	1	0,03%	1	0,03%

En el ejercicio 2025 se despidió a 121 personas trabajadoras frente a las 65 del año anterior, 6 mujeres y 115 hombres. Asimismo, 165 personas han causado baja contractual, frente a las 211 del año precedente. Durante se han producido 427 nuevas altas, frente a las 505 del año anterior.

	Despidos					
	2025		2024		2023	
	Total	%	Total	%	Total	%
Mujeres	6	5%	7	11%	5	8%
Hombres	115	95%	58	89%	54	92%
Total	121	100%	65	100%	59	100%

	Bajas voluntarias					
	2025		2024		2023	
	Total	%	Total	%	Total	%
Mujeres	28	17%	38	18%	119	23%
Hombres	137	83%	173	82%	388	77%
Total	165	100%	211	100%	507	100%

	Nuevas Altas					
	2025		2024		2023	
	Total	%	Total	%	Total	%
Mujeres	68	19%	74	15%	260	20%
Hombres	359	81%	431	85%	1058	80%
Total	427	100%	505	100%	1.318	100%

4.3.1.3 Solidaridad en las retribuciones, Salario Digno

En coherencia a los principios Cooperativos del Grupo Fagor, y en concreto el modelo retributivo en cuanto a equidad y justicia social, **todas las personas trabajadoras del Grupo perciben una retribución superior al salario mínimo vital de cada país.** Esta retribución es un 267% mayor en Brasil, un 490% México, un 391% superior en China, un 63% en Eslovaquia y un 121% en la Cooperativa, respectivamente.

	Diferencia (%) entre SMI y Salario bruto anual por país		
	2025	2024	2023
México	490%	337%	390%
Brasil	267%	257%	419%
China	391%	217%	188%
Eslovaquia	63%	72%	68%
España	121%	126%	116%

Además de un salario digno, el modelo cooperativo del grupo Fagor Ederlan apuesta por una **distribución equitativa de la riqueza** que genera equidad, calidad de vida e igualdad de oportunidades, contribuyendo así a generar un entorno más sostenible e igualitario.

La compensación económica en la Cooperativa se rige por **el principio de equidad retributiva**, con un abanico o **escala salarial** que tiende a homogeneizar por arriba y por abajo los ingresos, con una escala retributiva entre el sueldo mínimo y máximo, de 1 a 6.

Las retribuciones se actualizan bajo un principio de **referencia compartida** por el que el rango de retribuciones no puede ser inferior a 80% ni superior al 110% de una referencia que anualmente establece Lagun Aro para todas las cooperativas de Grupo MONDRAGON.

Los beneficios o retornos obtenidos por la cooperativa se reparten bajo un principio de **reparto equitativo de los resultados**, distribuyéndose a fondos de uso común, para la promoción de nuevas cooperativas, investigación, etc., reservas obligatorias, contribución a proyectos sociales y culturales, y retornos o “dividendos” para las personas trabajadoras.

4.3.1.4 Remuneración y Brecha salarial

La Experiencia Cooperativa de Mondragón se declara **abierta y sin ningún tipo de discriminación a todos los hombres y mujeres** que acepten sus Principios Básicos. La normativa de la Cooperativa y de sus filiales productivas, regulan la remuneración mínima y establecen criterios de equidad entre puestos de trabajo similares con independencia del género de la persona que los ocupa. Por tanto, a mismo puesto de trabajo y modalidad de trabajo, misma retribución, sea cual sea el sexo de la persona que lo desempeña.

Las actualizaciones en la política retributiva que se realizan en un ejercicio se aplican del mismo modo para todas las personas trabajadoras, sin discriminación alguna por sexo, raza, religión, edad, orientación sexual, nacionalidad, estado civil, estatus socioeconómico, etc.

Los pluses por relevo, por nocturnidad, antigüedad, etc. están relacionados con las normativas y los convenios de referencia de cada Región y se aplican a las personas en coherencia con el puesto desempeñado y con independencia de su género.

€	Remuneración media por edad (€)											
	2025				2024				2023			
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total
Norteamérica	15.534	16.747	30.078	17.137	10.702	15.411	22.000	14.566	9.213	14.179	35.748	13.348
Sudamérica	7.892	10.045	13.957	10.414	8.194	10.870	16.581	11.280	6.971	13.906	12.568	11.957
Asia	12.818	14.694	15.089	14.470	10.605	8.895	18.592	9.351	10.259	9.016	0	9.284
Europa	29.781	35.563	37.670	35.707	29.284	34.837	37.040	34.976	25.937	31.885	34.069	31.807
Total	22.828	29.072	34.909	30.079	21.666	28.565	34.906	29.435	19.365	27.625	31.673	27.444

El cambio al euro contemplado: 1 peso mexicano = 0,0461 €, 1 \$ = 0,8855 €, 1 real brasileño = 0,1586 €, 1 yuanrenminb = 0,1232 €

€	Remuneración media por categoría profesional (€)								
	2025			2024			2023		
	MOD	MOI	Total	MOD	MOI	Total	MOD	MOI	Total
Norteamérica	13.094	24.742	17.137	8.269	18.931	14.566	14.034	12.777	13.348
Sudamérica	7.317	15.874	10.414	7.932	16.030	11.280	7.578	19.994	11.957
Asia	9.860	16.545	14.470	4.115	12.585	9.351	3.914	12.397	9.284
Europa	30.713	41.514	35.707	30.334	40.483	34.976	27.335	37.506	31.807
Total	24.969	36.402	30.079	25.057	34.562	29.435	23.227	32.784	27.444

El cambio al euro contemplado: 1 peso mexicano = 0,0461 €, 1 \$ = 0,8855 €, 1 real brasileño = 0,1586 €, 1 yuanrenminb = 0,1232 €

La brecha salarial por razón de género se comporta de manera distinta, en función de la Región. México es la que tiene una brecha salarial más amplia, en concreto del 31,67%, mientras que el resto de Plantas siguen teniendo una brecha salarial favorable al género femenino, como consecuencia de una mayor presencia de mujeres en puestos de MOI. Europa es la región con una brecha salarial más cercana a 0, situándose en un -0,86%. A nivel de grupo, **la brecha se sitúa en un -11,30%.**

	Remuneración media por género								
	2025			2024			2023		
	Hombre	Mujer	Brecha salarial	Hombre	Mujer	Brecha salarial	Hombre	Mujer	Brecha salarial
Norteamérica	18.703,82	12.780,16	31,67%	14.936,28	13.417,39	10,17%	13.479	12.944	3,97%
Sudamérica	10.258,11	13.815,07	-34,67%	11.065,58	15.773,48	-42,55%	11.904	12.776	-7,32%
Asia	14.824,23	13.684,05	7,69%	8.328,50	11.738,22	-40,94%	8.487	10.896	-28,38%
Europa	35.642,69	35.947,94	-0,86%	34.916,72	35.208,54	-0,84%	31.825	31.742	0,26%
Total	29.460	32.788	-11,30%	28.855	32.024	-10,98%	27.197	28.454	-4,62%

El cambio al euro contemplado: 1 peso mexicano = 0,0461 €, 1 \$ = 0,8855 €, 1 real brasileño = 0,1586 €, 1 yuanrenmb = 0,1232 €

No se aplican criterios retributivos específicos o diferentes a las personas trabajadoras del Grupo, incluyendo la Alta Dirección o el Consejo Rector.

La retribución media del Consejo de Dirección fue de 88.516,09 euros. La diferencia salarial entre los 6 hombres y 3 mujeres que componen este órgano es de un 9%, habiéndose reducido a la mitad en el último año.

La retribución media del Consejo Rector ha sido de 53.979 euros. La diferencia salarial entre los 5 hombres y 7 mujeres que componen este órgano es de un 12%.

Salario Alta Dirección (€)	Salario Medio 2025	Salario Medio 2024*	Salario Medio 2023*
Mujeres	83.175,83		
Hombres	91.186,22		
	88.516,09	96.399,98	85.379,44
Brecha salarial	9%	18%	16%

* Por motivos de protección de datos, no se desglosa la información por género

Salario Consejo Rector (€)	Salario Medio 2025	Salario Medio 2024	Salario Medio 2023
Mujeres	50.594	59.154	48.815
Hombres	57.365	64.000	57.636
	53.979	61.163	52.490
Brecha salarial	12%	8%	15%

La persona titular de un puesto de trabajo puede iniciar una reclamación, cuando no está de acuerdo con el resultado de una valoración realizada. Estas reclamaciones se analizan y se responden de forma argumentada, procediendo a modificar el resultado, en caso de que haya motivos para ello.

En cumplimiento estricto de las leyes aplicables en cada país y en coherencia con los Estatutos Sociales y el Código de Conducta (Compliance Program), todas las personas trabajadoras tienen derecho a las prestaciones y beneficios legalmente establecidos (seguridad social, pensiones y equivalentes, etc.), independientemente de su ubicación geográfica.

Todas las personas socias de la Cooperativa poseen la cobertura de un seguro de vida por fallecimiento, en caso de accidente laboral o no laboral. Esta cobertura se complementa por la cobertura adicional ofrecida por Lagun Aro.



4.3.1.5 Organización del trabajo

La organización del trabajo y el modo en el que se desenvuelven las relaciones sociolaborales aparecen recogidas en diversas políticas y normativas internas, en las que, como filosofía general, se consideran exigencias cooperativas específicas de la organización:

- **La adaptación a las características y necesidades del entorno económico y social**, buscando un equilibrio humano y profesional en el mismo.
- **El respeto a la dignidad y aspiraciones de las personas trabajadoras**, la permanente mejora de las condiciones de trabajo y la adaptación a sus aptitudes profesionales, sin perjuicio de inducir un constante afán y estímulo de perfeccionamiento y reconversión profesional mediante el desarrollo del propio trabajo y el enriquecimiento de tareas.
- El desarrollo de modelos de gestión y de dirección que faciliten **la participación de las personas trabajadoras en la adopción de decisiones**.
- **La información e intervención de las personas trabajadoras y de sus representantes en la definición y control de los cambios organizativos**.
- **La aceptación, por parte de las personas trabajadoras, de las exigencias derivadas de la eficacia empresarial**, asumiendo las obligaciones y responsabilidades profesionales que se les asignen, los objetivos individuales y colectivos que les correspondan, el control de sus resultados, los condicionantes derivados de la coordinación de esfuerzos de los individuos y grupos de la empresa, y las consecuencias del establecimiento de plantillas a un nivel adecuado en correlación con el mantenimiento, en términos de aspiración, de la plena ocupación de los socios trabajadores.
- **La colaboración de las personas trabajadoras en la mejora de los procedimientos y métodos de trabajo** y en el logro de la productividad cuya paulatina implantación y sucesivo perfeccionamiento constituyen una parte sustantiva de la voluntad social de la institución.

La organización del trabajo busca la eficacia y la rentabilidad del negocio, sin menoscabo de la participación de las personas en las decisiones que les afectan y del respeto a sus intereses humanos y profesionales, de manera que el trabajo propicie su participación y desarrollo integral

4.3.1.6 Relaciones socio-laborales

Las relaciones sociolaborales del grupo Fagor Ederlan se canalizan a partir de los marcos normativos existentes en cada Región. El Código de Conducta explicita el respeto por el desempeño de actividades sociales y públicas por parte de las personas que lo integran, el derecho de sindicación, la libertad de asociación y negociación colectiva en el ámbito laboral, siempre que no interfieran en su actividad profesional.

Las personas del grupo Fagor Ederlan ejercitan sus derechos de conformidad con las normas legales y estatutarias y los acuerdos válidamente adoptados por los órganos de cada centro de trabajo. La gestión de las relaciones sociolaborales se desarrolla conforme a las legislaciones laborales y sindicales, así como los marcos normativos que rigen en cada área geográfica.

Toda la plantilla de grupo Fagor Ederlan está cubierta por acuerdos de negociación colectiva y/o legislaciones laborales específicas de cada región.

	Porcentaje de empleados/as cubiertos en los acuerdos de negociación colectiva					
	2025		2024		2023	
	Total	%	Total	%	Total	%
Norteamérica	121	100%	127	100%	118	72%
Sudamérica	547	100%	549	100%	448	100%
Asia	87	100%	110	100%	139	100%
Europa	2.431	100%	2.538	100%	2.695	100%
Total	3.186	100%	3.324	100%	3.400	99%



Las dinámicas de relación y diálogo social están muy consolidadas en el grupo Fagor Ederlan. En el caso de la Cooperativa, los mecanismos de relación y diálogo social se recogen en los Estatutos Sociales y en el Reglamento Interno Cooperativo.

Cada Región cuenta con canales de comunicación y participación específicos entre la empresa y las personas trabajadoras para informar, recibir y conocer las inquietudes, demandas, aportaciones y sugerencias de las personas. En el caso de la Cooperativa, destacamos los siguientes:

- La **Asamblea General** como órgano máximo de administración de la Cooperativa es el foro en el que el Ejecutivo informa del estado de la Empresa y transmite sus propuestas para su validación
- El **Consejo Social** es el órgano de representación de todas las personas trabajadoras que desempeña funciones de comunicación, debate y decisión a nivel de Unidad de Negocio y Planta Productiva.
- Las **charlas informativas** (Hitzaldi informatiboak) o **reuniones de socios** (Bazkideen batzarrak) son foros de comunicación en los que Consejo de Dirección, Consejo Rector y Consejo Social descargan la información relevante de la Empresa a toda la Plantilla. Las personas de la Organización, por su parte, canalizan sus aportaciones, consultas o inquietudes a través de estos foros.
- Las **reuniones de colaboradores** (Laguntzaileen bilerak) son, igualmente, espacios de comunicación ascendente y descendente dentro de cada Departamento en los que se informa de múltiples aspectos relacionados con la Cooperativa.



4.3.1.7 Fomentando la diversidad e igualdad

El grupo Fagor Ederlan reconoce las diferencias culturales y los diferentes estándares aplicables a cada Región. El Grupo cuenta con el principio ético de proporcionar las mismas oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional, asegurando en todo momento la ausencia de situaciones de discriminación por razón de sexo, orientación sexual, raza, discapacidad, enfermedad, religión o cualquier otra circunstancia susceptible de ser fuente de discriminación.

El **Plan de Igualdad 2025-2028** de Fagor Ederlan S. Coop., sirve de referencia para los planes y medidas a adoptar en el resto de las plantas del Grupo. El Plan de Igualdad tiene como objetivo:

- Garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, posibilitando las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Garantizar una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la empresa.
- Garantizar que las posibilidades de acceso a puestos de responsabilidad se den en condiciones de mérito y capacidad.
- Asegurar que la gestión de las personas es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Reforzar el papel como empresa comprometida con la implantación efectiva de políticas de igualdad, como acción estratégica, en cuanto que contribuye a su viabilidad futura, proyectando una imagen interior y exterior de empresa comprometida con la igualdad.

En 2025 se ha consolidado la estructura de gobernanza del Plan de Igualdad. Durante el año se ha elaborado el plan anual de gestión y se ha puesto en marcha un sistema de seguimiento de las acciones previstas en el plan. Asimismo, se ha comenzado a incorporar la perspectiva de género en diferentes bases de datos y listados de gestión de personas. Esto ha permitido iniciar el análisis de algunos indicadores desagregados por sexo para identificar posibles diferencias.

En el ámbito de la comunicación, se han redefinido los criterios de comunicación inclusiva en la organización, apoyados en sesiones de reflexión y formación con los agen-

tes implicados. Durante el año también se han llevado a cabo diversas acciones de sensibilización y comunicación para visibilizar el compromiso de la organización con la igualdad, tanto a nivel interno como externo.

Por último, se han impulsado iniciativas relacionadas con la conciliación y el bienestar, como el programa ONGIZAN, y se ha realizado el seguimiento del uso de las medidas de conciliación desde la perspectiva de género.

La política del grupo Fagor Ederlan contra todo tipo de discriminación comprende, asimismo, la **inclusión social** de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal. Nuestras plantas/ubicaciones cuentan con las instalaciones precisas por normativa para mejorar la inclusión de personas con movilidad reducida.

En 2025, siguiendo con el objetivo de promover la inclusión societaria, el Grupo da empleo a un total de 45 personas (28 trabajadores de MOD y 17 trabajadores de MOI, respectivamente) con algún tipo de discapacidad reconocida, lo que representa un 1,41% de la plantilla del 2025. Las plantas del Grupo que tienen personas con discapacidad reconocida realizan las modificaciones y las adaptaciones necesarias para que los entornos, procesos, herramientas y dispositivos sean comprensibles, utilizables y practicables en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. Cuando esta alternativa no es posible, la Organización busca una alternativa profesional en una ubicación ajustada a la situación de la persona trabajadora.

En este proceso están comprometidos tanto las áreas responsables de Gestión Social, Prevención de Riesgos, como el Equipo de Transformación Social que, a través de proyectos de inclusión social, contribuyen a la gestión de la diversidad.

	Número de empleados con discapacidad por clasificación profesional		
	2025	2024	2023
MOD	28	43	39
Mujeres	1	2	2
Hombres	27	41	37
MOI	17	6	6
Mujeres	4	3	2
Hombres	13	3	4
TOTAL	45	49	45

Durante el año 2025 se ha estado en vigor el “**Protocolo de actuación ante el acoso moral, sexual y por razón de género en el trabajo**”, que se aplica bajo los siguientes principios:

- Principio de confidencialidad y protección de datos
- Principio de celeridad
- Principio de protección de la intimidad y dignidad de las personas
- Principios de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas
- Prohibición de represalias (garantía de indemnidad)
- Principio de colaboración
- Principio de apoyo por parte de personas formadas
- Principio de no revictimización
- Principio de reparación a la víctima en el entorno laboral

El protocolo recoge 2 vías complementarias de gestión, “procedimiento informal” y “procedimiento formal”, para canalizar adecuadamente cada denuncia, a través de un equipo multidisciplinar que asumirá roles distintos:

- **Asesoría confidencial:** recibirá la denuncia y comunicará a la Dirección de Gestión Social la puesta en marcha del proceso
- **Comité de evaluación y gestión de conflictos:** tomará medidas cautelares, en caso de ser necesario y realizará la investigación y el informe correspondiente
- **Dirección de Gestión Social:** será responsable de la gestión del expediente disciplinario, cuando así lo determine el informe del Comité de evaluación y gestión de conflictos

En 2025 se ha registrado 1 comunicación a través del protocolo de acoso. En este caso, se activó el procedimiento formal y convocó la Comisión de Evaluación y Gestión de Conflictos, encargada de analizar, evaluar, arbitrar y en su caso, elaborar propuestas de resolución de las situaciones de violencia y/o acoso laboral. Tras el pertinente análisis, la Comisión de Evaluación y Gestión de Conflictos concluyó que no se trataba de un caso de acoso, sino un conflicto laboral y en consecuencia se aplicó el RIC y tomaron las medidas pertinentes.



4.3.1.8 Flexibilidad y Conciliación

El grupo Fagor Ederlan cuenta con diversas iniciativas orientadas a promover la flexibilidad y la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar. La organización promueve que estas medidas puedan implementarse progresivamente en el Grupo, a partir de la realidad sociocultural de cada Región y sean utilizadas indistintamente por hombres y mujeres sin que se vean menoscabadas sus legítimas oportunidades de formación y expectativas de promoción.

En el año 2025, 195 personas (60 mujeres y 135 hombres) se han acogido a medidas de conciliación, tales como reducción de jornada, excedencias o permisos y bajas parentales.

	Medidas de conciliación		
	2025	2024	2023
Personas que se han acogido a alguna medida de conciliación	195	166	166
Mujeres	60	72	72
Hombres	135	94	94
Reducción de jornada	98	114	114
Mujeres	48	58	59
Hombres	50	56	55
Excedencias	22	5	6
Mujeres	8	4	3
Hombres	14	1	3
Permiso + baja parental	75	47	46
Mujeres	4	10	10
Hombres	71	37	36

En el año 2025, 91 personas se acogieron a un permiso parental de las cuáles 87 regresaron, situando la tasa de regreso en un 96%. Ello supone una mejora de 20 puntos porcentuales respecto al 2024.

	Permiso parental		
	2025	2024	2023
Personal que se ha acogido al permiso parental	91	83	90
Mujeres	7	15	19
Hombres	84	68	71
Personas que han vuelto a ocupar su puesto de trabajo tras el permiso parental	87	63	58
Mujeres	6	13	14
Hombres	81	50	44
Tasa de regreso al trabajo	96%	76%	64%
Mujeres	86%	87%	74%
Hombres	96%	74%	62%

El programa de teletrabajo ya es una realidad en Fagor Ederlan. Durante 2025 se ha ampliado el abanico de puestos que pueden optar a esta modalidad y se ha llevado a cabo una prueba piloto para valorar su funcionamiento. Asimismo, se ha establecido una bolsa de horas flexible que permite teletrabajar en caso de necesidad personal. A partir de la experiencia piloto, actualmente se está trabajando en la definición de un nuevo marco normativo que permita consolidar esta medida, ajustando sus condiciones para responder a las necesidades organizativas.



4.3.2 Seguridad y Salud Laboral

El grupo Fagor Ederlan, consciente del riesgo que conllevan las actividades desarrolladas en sus plantas, antepone siempre la Seguridad y la Salud de las personas, compatibilizando así el desarrollo de la actividad industrial con la protección del medioambiente y la protección de las personas. Así, aspira a desarrollar una cultura en la que las personas estén comprometidas con la Seguridad y la Salud Laboral, priorizando además su bienestar, como factor esencial para el desarrollo sostenible de la actividad.



El grupo Fagor Ederlan tiene definido un **modelo para el desarrollo de la Seguridad, Salud y Bienestar** con seis niveles de objetivos específicos. Cada objetivo constituye una etapa en la evolución de la Seguridad, la Salud y el Bienestar en el trabajo. Los objetivos asociados a cada nivel son los siguientes:

- Garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables.
- Implantar y mejorar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Integrar la Seguridad y la Salud en el Trabajo en la gestión empresarial.
- Desarrollar la cultura preventiva.
- Gestionar personas en un entorno de empresa saludable.
- Contribuir al desarrollo de una cultura de seguridad, salud y bienestar.

Así, el sistema de Gestión de Prevención de riesgos Laborales basado en la Norma ISO 45001 implantado en las plantas de Fagor Ederlan S.Coop., ha ido desarrollando su implantación progresiva en el resto de las plantas, inicialmente en el marco del Plan Estratégico 2021-2024, y posteriormente, en el marco del Plan Estratégico 2025-2028.

Aunque el sistema de gestión esté implantado en el 100% de las plantas, **el 87% de las plantas productivas están certificadas bajo la Norma ISO 45001**. Cabe destacar que durante el 2025 se han superado satisfactoriamente las auditorías de seguimiento de las Certificaciones ISO 45001 de los Sistemas de Seguridad y Salud Laboral de todas las Plantas que están certificadas: Plantas de Fagor Ederlan S.Coop., Edertek S.Coop., Fagor Ederlan Slovensko, Fagor Ederlan México y Duoli Ederlan Kunshan. Así, y en 2025, el 82% de los empleados totales del grupo Fagor Ederlan trabaja en ubicaciones certificadas bajo esta Norma.



4.3.2.1 Organización y participación prevención de la Seguridad y Salud

En materia de Seguridad y Salud, el grupo Fagor Ederlan cuenta con distintas modalidades de organización de la Prevención; desde un Servicio de **Prevención Propio Mancomunado** en las plantas de la parte cooperativa, a **Servicios de Prevención Propios y Ajenos** en el resto del Grupo, cubriendo así las cuatro especialidades definidas: la Seguridad en el trabajo, la Higiene Industrial, la Ergonomía y Psicosociología aplicada, y la Medicina en el Trabajo.

El Grupo cuenta con un equipo de personas en la estructura corporativa con especialistas en las cuatro especialidades; y, además, en cada Planta hay recursos propios para dar respuesta a las necesidades concretas de Prevención de Riesgos Laborales, disponiendo de su propio plan de desarrollo dentro del marco establecido por el Grupo.

En materia de Vigilancia de la Salud de los trabajadores, las plantas del grupo Fagor Ederlan realizan anualmente revisiones médicas a todos sus trabajadores, en función a los riesgos que están expuestos, con el objetivo de prevenir y promover la Seguridad y Salud en el trabajo. Además, todos los socios de Fagor Ederlan disponen de prestaciones de Asistencia Sanitaria a través de LagunAro, y el personal eventual, a través del convenio establecido con la Mutua de Trabajo.

Como parte del derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, están establecidos mecanismos para la información, consulta y participación de las personas trabajadoras en materia preventiva. Para garantizar dicha protección, se consulta a las personas trabajadoras y se posibilita su participación, expresada ésta en forma de propuestas tendentes a mejorar los niveles de protección existentes.

A fin de dar respuesta al deber de protección de la Seguridad y Salud de las personas trabajadoras, la información, consulta y participación se canalizan a través de los/as Representantes de los/as trabajadores (Delegados de Prevención; el personal sindical en las plantas que no son Cooperativa) y los Comités de Seguridad y Salud, en relación con los siguientes aspectos:

- La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la Seguridad y la Salud de las personas trabajadoras, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
- La organización y el desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos en la empresa, incluida la designación de las personas trabajadoras encargadas de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
- La designación de las personas trabajadoras encargados de las medidas de emergencia.
- El plan de formación anual.
- Cualquier otra acción que pueda tener efectos substanciales sobre la Seguridad y la Salud de las personas trabajadoras.

En cuanto al marco regulatorio, las cooperativas del grupo Fagor Ederlan se rigen por el Régimen Especial de Cooperativas, donde se regulan también los aspectos relativos a la Seguridad y Salud Laboral. En el caso de personal no cooperativista de España, estos aspectos se regulan en el Convenio Colectivo del Metal, si bien no existen diferencias a la hora de tratar con ambos colectivos. En el caso del resto de personal de las plantas exteriores, los aspectos sobre Seguridad y Salud Laboral se regulan de acuerdo a la legislación existente en cada país.



El **Comité de Seguridad y Salud**, como órgano paritario destinado a la consulta regular y periódica de las políticas, programa y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, es un mecanismo de participación interno de la empresa, cuya función es facilitar el intercambio de puntos de vista entre las partes, creando un foro estable de diálogo ordenado. Está compuesto por los/as Delegados/as de Prevención y un número igual de representantes designados por la Dirección de la Organización. Es, por tanto, un órgano de participación colegiado, paritario y consultivo.

El Comité de Seguridad y Salud representa a todas las personas trabajadoras que pertenecen a la Organización. Como mecanismo de participación de las personas trabajadoras, se le atribuyen las funciones y facultades siguientes:

- Participar en la elaboración, desarrollo y evaluación del Plan de Prevención.
- Discutir, antes de su puesta en práctica, los proyectos en materia de organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos.
- Promover iniciativas de prevención y mejora de las condiciones de trabajo.
- Informar la memoria y programación anual del Servicios de Prevención.
- Visitar los centros de trabajo para conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos.
- Acceder a toda la información y documentación necesaria para el desarrollo de sus funciones.
- Analizar los daños a la salud con el fin de valorar sus causas y proponer medidas preventivas.

En el conjunto de las plantas del grupo Fagor Ederlan, se contabilizan 65 Delegados/as de Prevención, que representan un 2,01% sobre el global de trabajadores.

Los/as Delegados/as de Prevención, para el ejercicio de sus funciones, tienen las siguientes Competencias y facultades:

- Colaborar con la Dirección de la Organización en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados e informados acerca de las decisiones en materia de prevención de riesgos laborales.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

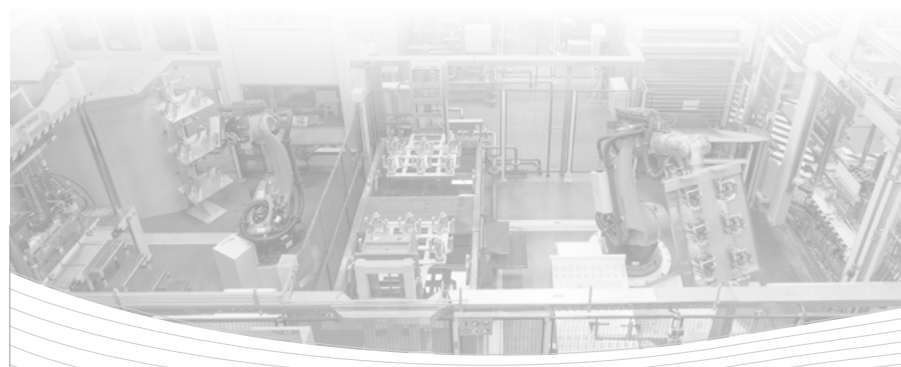
De igual manera, todas las plantas exteriores, en el marco regulatorio de su propia legislación, cumplen con la obligación de existencia de órganos de participación interna, para la consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

A nivel organizativo, el grupo Fagor Ederlan cuenta con un **Departamento de Prevención** formado por Técnicos de Prevención que cubren las cuatro especialidades: la Seguridad en el Trabajo, la Higiene Industrial, la Ergonomía y Psicología aplicada, y la Medicina en el Trabajo. Éste se complementa con un departamento interno que audita periódicamente las plantas en prevención de riesgos laborales.

A nivel de plantas, los Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales realizan y gestionan la Evaluación de Riesgos laborales y las acciones generadas; participan en inspecciones y auditorías; realizan simulacros de emergencia; realizan la investigación de Accidentes, Incidentes y Riesgos Potenciales; realizan campañas preventivas; participan en equipos de trabajo de nuevos proyectos y en los procesos de adquisición de nuevos bienes, productos y sustancias. Todos ellos contribuyen a la identificación de riesgos, su evaluación y a la eliminación o minimización de los mismos, a fin de que el impacto en la Seguridad y Salud de los trabajadores sea el menor posible.

Todos los puestos de trabajo -en todas las Plantas- tienen una Evaluación de Riesgos, en la que se identifican los riesgos existentes, la evaluación del nivel de riesgo, y las acciones necesarias para eliminar los riesgos, o minimizarlos en el caso de que no se puedan eliminar totalmente.

Como acción preventiva y proactiva en pro de la seguridad y salud de los trabajadores, todo el personal del grupo Fagor Ederlan puede tomar parte en la identificación de Riesgos Potenciales, así como en la detección de cualquier Riesgo Grave e Inminente. Éstos, junto con los accidentes con baja, accidentes sin baja e incidentes, se registran y se analizan en el menor tiempo posible. Además, mensualmente se realiza seguimiento a los objetivos, acciones e indicadores de accidentabilidad, con la finalidad de mejorar los resultados para reducir la afección en la Seguridad y Salud de las personas trabajadoras. La presentación de la información se realiza en Operativas de Seguridad, Consejos de Dirección de Planta y Negocio, Charlas Informativas, así como en los Comités de Seguridad y Salud establecidos.



4.3.2.2 Formación en Prevención de la Seguridad y Salud

La formación en aspectos de riesgos laborales es un aspecto fundamental y prioritario en Fagor Ederlan.

Las personas trabajadoras del grupo Fagor Ederlan reciben formación específica relacionada con los riesgos de su puesto de trabajo y otras formaciones. En la cooperativa, la formación en Prevención está muy dirigida al cumplimiento de las exigencias del convenio del metal.

La formación se recibe en la incorporación al puesto de trabajo, según las formaciones identificadas para el puesto, y se repiten periódicamente según la frecuencia establecida.

Respecto a la formación impartida en las diferentes de las plantas del grupo Fagor Ederlan en 2025, destacan las siguientes temáticas:

- Atmósferas Explosivas ATEX.
- Espacios Confinados.
- Consignación de Máquinas.
- Legionella.
- Dispositivos de Trabajo en Solitario (Hombre Muerto).
- Inspector Propio de Almacenes de Productos Químicos APQ.
- Funciones y Responsabilidades en Prevención de Riesgos Laborales.
- AutoCertificaciones CE.
- Recurso Preventivo (formación Curso Básico de Prevención).
- Plan de acogida (de forma continua).
- Convenio Estatal del Metal: Troncal y Oficios que afectan a la actividad (Carretilleros; operador de Puente Grúa).
- Productos Químicos.
- Apiladores manuales.
- Plataformas elevadoras.
- Trabajo en alturas.
- Riesgo eléctrico.
- Plan de Emergencia; Extinción de incendios.
- Primeros Auxilios y uso Desfibrilador.
- Transporte, Carga y descarga de mercancías peligrosas (ADR).
- Elementos de elevación.
- Ergonomía. Ingrávidos.
- Exposición al ruido en el puesto de trabajo.
- Exposición a la Sílice en el puesto de trabajo.
- Control de Fuentes Huérfanas (Radiactividad).
- Supervisor y Operador de Rayos X.

4.3.2.3 Accidentabilidad y Absentismo

La accidentalidad registrada en 2025 en el conjunto de las plantas del grupo Fagor Ederlan ha disminuido respecto al año anterior. La tasa de frecuencia y tasa de gravedad del grupo Fagor Ederlan, han bajado notoriamente respecto al ejercicio anterior (10,1% y 31,2% respectivamente). Un factor que ha influido significativamente en la reducción de la tasa de gravedad, ha sido la eliminación de las bajas de larga duración por accidente, siendo la planta Fagor Ederlan S.Coop. donde se ha logrado este efecto. La reducción de la duración de las bajas, la desaparición de bajas de larga duración y la ausencia de secuelas significativas de los accidentes, han propiciado una significativa reducción en la tasa de gravedad en el conjunto de las plantas del grupo Fagor Ederlan.

El número global de accidentes en las plantas del grupo Fagor Ederlan se ha reducido un 18% en 2025 respecto a 2024. Las tipologías de accidentes predominantes en 2025, con más horas de bajas, se deben a contusiones (golpes, heridas, fracturas) y, en segundo lugar, a lesiones osteo-musculares.

Con el objetivo de reducir la accidentabilidad y el absentismo que genera, en 2025 se plantearon las siguientes líneas de actuación en las diferentes plantas del grupo Fagor Ederlan, y todas ellas van a mantenerse en siguientes ejercicios:

- Reforzar la formación de los trabajadores: Plan de Acogida. Carnet Formativo. Plan de Formación (Oficios Convenio Metal y otras formaciones de PRL).
- Vigilancia en el Taller al cumplimiento de los estándares de Prevención.
- Continuar mejorando la Cultura Preventiva: comportamientos ligados a actuaciones inseguras, falta de percepción de los riesgos y sus consecuencias. Programa I-0 en vigor y extensión a otras Plantas. Rutas Liderazgo de la PRL por los Mandos. Rutas de vigilancia en la utilización EPIs.
- Minimizar riesgos por Utilización Equipos de Trabajo.
- Mejora en Ergonomía (equipos de trabajo; formas de trabajar; programas de mejora musculo-esquelética).
- Seguir mejorando la Coordinación de Actividades Empresariales CAE con las Contratas.
- Optimizar la Gestión Diaria de las MFs en el ámbito de la PRL: SGOs y Operativas semanales.
- Continuar mejorando las Condiciones de trabajo (seguras y saludables), trabajando en: Consignación de Máquinas; AutoCertificaciones CE y Adecuación de Entornos Seguros; Alternativas a la Desactivación Temporal y Controlada de Seguridades de las máquinas.
- Continuar en la reducción de situaciones de riesgo Grados G5, G4, G3sig.

Hay que destacar, la participación de las personas trabajadoras en la identificación de potenciales situaciones de riesgo, recibéndose en el conjunto de las plantas del grupo Fagor Ederlan durante 2025 la cantidad de 611 oportunidades de mejora.

Las plantas que forman parte del grupo Fagor Ederlan fomentan la salud de las personas trabajadoras mediante la Vigilancia de la Salud, facilitando la asistencia y los reconocimientos médicos en función de los riesgos del puesto de trabajo. Además, con objeto de promover un entorno de empresa saludable, se realiza a lo largo del año campañas de sensibilización de hábitos saludables. Por ejemplo, a nivel de la cooperativa se han desarrollado campañas de vacunación, de prevención (p.e. la relacionada con la fascitis plantar), de buenos hábitos de alimentación y ejercicio físico, de salud digestiva, participación en programa de clínica de espalda, utilización del servicio del fisioterapeuta, de traumatólogo y dotación de máquinas para ejercicios en cervicales y lumbares.

Desglosando las líneas de actuación mencionadas desarrolladas en 2025, en Seguridad y Salud laboral se pueden concretar las siguientes acciones en el conjunto de las plantas del grupo Fagor Ederlan:

- Reducción del número de situaciones de Riesgo Grados 5, 4 y 3 significativos.
- Análisis de Accidentes, Incidentes y Riesgos Potenciales.
- Observaciones en taller de Condiciones Inseguras de los puestos de trabajo y Actuaciones Inseguras de los trabajadores.
- Integración de la Prevención en la Línea de Mando.
- Formación y sensibilización en materia de Funciones y responsabilidades de PRL a la Línea de Mando.
- Mejora del uso de los elementos ergonómicos, formas de trabajar, utilización de equipos de trabajo, etc.
- Mejora de condiciones de trabajo.
- Optimización de la gestión de la actividad de las contratas (Coordinación Actividades Empresariales CAE).
- Mejora de condiciones por exposición a Riesgos Higiénicos (Agentes Químicos, Físicos, Biológicos).
- En las Plantas de la cooperativa, la implantación del Control de potenciales Fuentes Huérfanas en las Materias Primas.
- Gestión de los riesgos asociados a Atmósferas Explosivas ATEX, Espacios Confinados, Trabajos en caliente.





Nº accidentes:

	Lesiones por accidente laboral (para todos los empleados)														
	2025					2024					2023				
	Nortea-mérica	Suda-mérica	Asia	Europa	Total	Nortea-mérica	Suda-mérica	Asia	Europa	Total	Nortea-mérica	Suda-mérica	Asia	Europa	Total
Número total	0	7	2	77	86	3	10	2	90	105	2	21	1	95	119
Mujer	0	0	2	10	12	0	0	0	15	15	1	0	0	12	13
Hombre	0	7	0	67	74	3	10	2	75	90	1	21	1	83	106

La evolución y resultados en 2025 de los accidentes son muy positivos en el conjunto de las plantas del grupo Fagor Ederlan. Los datos confirman un importante descenso de la accidentalidad TOTAL en 2025 (18%) respecto al año anterior, debido principalmente, a la mejora de la accidentalidad en Europa, y también, aunque en menor grado, a los mejores resultados en las plantas de Norteamérica y Sudamérica.

Dentro de las Plantas Europeas, hay una situación de descenso de la accidentalidad, debido en su totalidad al conjunto de las plantas Fagor Ederlan S.Coop. El resto de Plantas tienen unos resultados similares a los del año anterior.

Índice de Frecuencia (IF) e Índice de Gravedad (IG):

	Indicadores Frecuencia y Gravedad														
	2025					2024					2023				
	Nortea-mérica	Suda-mérica	Asia	Europa	Total	Nortea-mérica	Suda-mérica	Asia	Europa	Total	Nortea-mérica	Suda-mérica	Asia	Europa	Total
Frecuencia	0	4,93	9,91	20,61	15,24	9,00	7,37	5,82	21,80	17,04	4,86	16,8	2,26	23,93	19,60
Gravedad	0	0,07	0,78	0,42	0,32	0,24	0,1	0,06	0,66	0,48	0,12	0,1	0,01	0,56	0,39

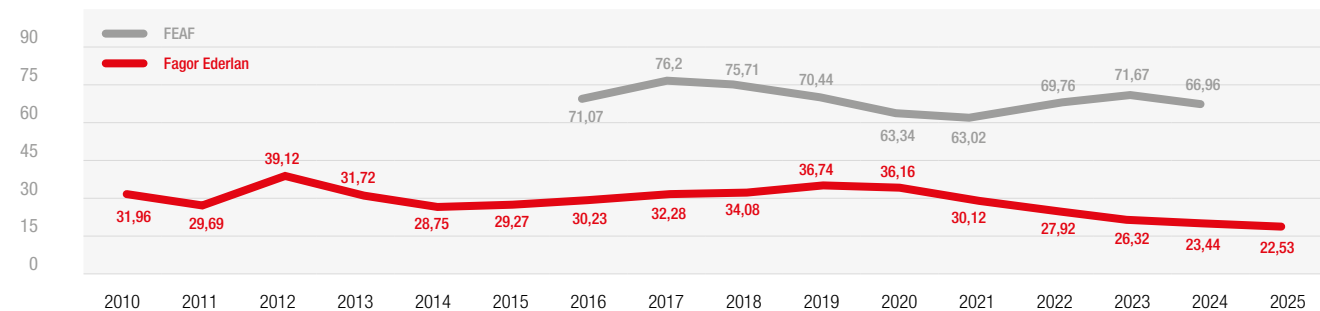
La evolución y resultados en 2025 son muy positivos. El Índice de frecuencia y el Índice de gravedad del grupo Fagor Ederlan, han bajado notoriamente respecto al ejercicio anterior (un 10,1% y un 31,2% respectivamente).

Hay una clara diferencia en los resultados de frecuencia y gravedad entre las plantas de Europa y el resto. Son sensiblemente más elevados en las plantas europeas en ambos indicadores. En los datos globales de ambos indicadores, prevalece el peso que tienen las plantas europeas, de ahí que se parezcan más a los resultados de estas plantas, debido al mayor número de accidentes en relación con las horas trabajadas, y a que las bajas son de una duración muy superior en jornadas perdidas.

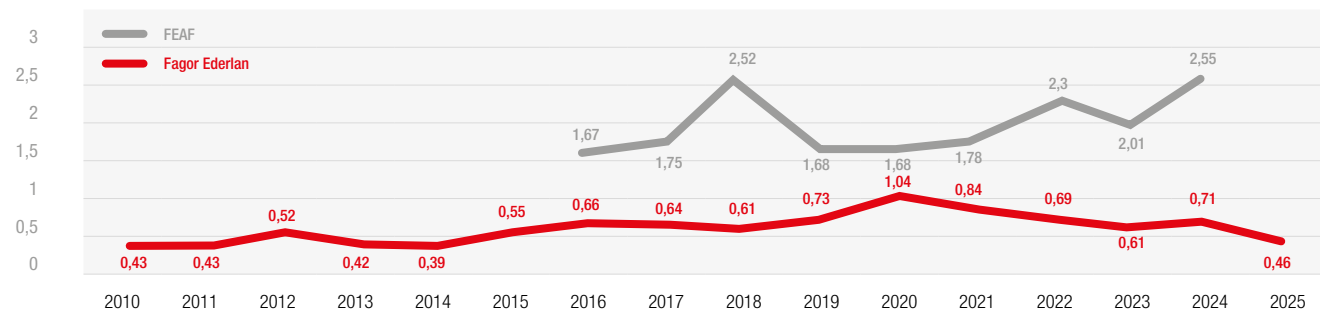
Si comparamos los resultados obtenidos con la media del sector fundición a nivel estado español según la FEAF, se aprecia que son mucho mejores los obtenidos en las plantas que forman parte del grupo Fagor Ederlan.



Comparativa resultados I.F. de Fagor Ederlan con Sector Fundición FEAF



Comparativa resultados I.G. de Fagor Ederlan con Sector Fundición FEAF



Nº días perdidos por lesiones y enfermedades profesionales:

	Lesiones por accidente laboral (para todos los empleados)														
	2025					2024					2023				
	Nortea-mérica	Suda-mérica	Asia	Europa	Total	Nortea-mérica	Suda-mérica	Asia	Europa	Total	Nortea-mérica	Suda-mérica	Asia	Europa	Total
Absentismo	0	93	158	1611	1861	81	132	22	2713	2948	24	130	8	2685	2847
Mujer	0	0	0	112	112	71	0	0	315	386	11	0	2	409	422
Hombre	0	93	158	1499	1749	10	132	22	2399	2562	13	130	6	2276	2426

En consonancia con los apartados anteriores, la evolución en cuanto a los días perdidos por accidentes o enfermedades profesionales también está siendo francamente positiva, tanto por regiones como por género, tanto en números absolutos como en ratios.



Índice de Absentismo:

	Evolución Absentismo														
	2025					2024					2023				
	Nortea- mérica	Suda- mérica	Asia	Europa	Total	Nortea- mérica	Suda- mérica	Asia	Europa	Total	Nortea- mérica	Suda- mérica	Asia	Europa	Total
Absentismo	1,96	0,31	1,6	8,60	5,93	0,98	1,03	0,28	8,93	6,27	1,06	0,62	0,48	7,52	5,25

Se observa que el Absentismo TOTAL en 2025 se sitúa en por debajo de 6, lo que supone una mejoría respecto a 2024, que se situó ligeramente por encima de 6.

Hay una diferencia importante del Absentismo de Europa, situado en el entorno del 8 (fundamentalmente, por la afección de la cooperativa), y las Plantas de fuera de Europa, que se sitúa en el entorno del 2 o por debajo. Éstas tienen un absentismo muy inferior. El número de trabajadores en estas plantas es un factor determinante para tener un absentismo menor, además de factores culturales diferenciales propios de los países no europeos, a la hora de que las personas trabajadoras generen ausencia al trabajo.

Dada la repercusión que ello acarrea, no en las plantas de Norteamérica, Sudamérica y Asia, sino especialmente en la cooperativa, se han adoptado acciones para mejorar el absentismo, con las siguientes líneas básicas de actuación:

- Seguimiento más detallado y regularizado de las bajas.
- Análisis del absentismo individual en cada una de las Plantas: implantación de Comités de Absentismo de Plantas y Comité de Absentismo Central. Identificación de Puestos o tareas para valorar posibles incorporaciones a los trabajadores de baja.
- Adopción de medidas correctivas y preventivas para mejorar el seguimiento del absentismo y la gestión de comportamientos asociados.
- Acciones de Prevención y corrección ante trastornos osteomusculares: implantación de Fisioterapeuta; implantación de mini clínicas (realización de ejercicios osteomusculares).
- Implantación de traumatólogo.
- Servicio de atención psicológica personalizada.
- Acciones de promoción de la Salud: proyecto estudio de Salud Digestiva de los trabajadores.

4.3.3 Formación y Desarrollo profesional

La atracción y fidelización del talento es otro de los elementos clave para el grupo Fagor Ederlan. La organización es proactiva en la capacitación y el desarrollo continuo de las personas para responder a los retos que tenemos como Empresa multinacional del Sector de la Automoción.

El aprendizaje continuo, junto al desarrollo profesional y personal, es un elemento nuclear en el origen de la Experiencia Cooperativa, ya que es “el punto de apoyo natural e indispensable para la promoción de un nuevo orden social, humano y justo”. Partiendo de este pensamiento, las empresas de la Corporación MONDRAGON recogen la educación y la formación entre sus Principios fundamentales.

Principio 10- Educación

Promoción de la persona y la cultura cooperativa, asignando recursos humanos y económicos a la Educación Cooperativa y Profesional de las personas socias y de la juventud en general

Grupo Fagor Ederlan ha invertido en el 2025 un total de 92.540 horas en acciones formativas para la adquisición de competencias básicas, técnicas y de gestión definidas para las personas de la organización. Por género, las mujeres han recibido una media de 28,05 horas y 23,93 horas por hombre, respectivamente.

Por categoría profesional, la MOD ha recibido un total de 40.826 horas, frente a las 51.714 horas recibidas por la MOI. Esto supone una media de 19,09 horas por MOD y 26,59 por MOI.

	Horas totales de Formación					
	2025					
	Mujer	Hombre	Total	MOD	MOI	Total
Norteamérica	1.494	4.822	6.316	3.421	2.895	6316
Sudamérica	475	9.894	10.369	5.383	4.986	10.369
Asia	664	1.787	2.451	620	1.831	2.451
Europa	16.331	57.073	73.404	31.402	42.002	73.404
Total	18.964	73.575	92.540	40.826	51.714	92.540

	Media de horas de Formación					
	2025					
	Mujer	Hombre	Total	MOD	MOI	Total
Norteamérica	46,69	49,20	48,58	49,20	38,09	48,58
Sudamérica	15,84	14,51	14,56	14,51	18,40	14,56
Asia	18,97	22,62	21,50	22,62	25,43	21,50
Europa	28,21	25,75	26,26	25,75	28,17	26,26
Total	28,05	23,93	24,67	19,09	26,59	24,67

	Horas totales de Formación					
	2024					
	Mujer	Hombre	Total	MOD	MOI	Total
Norteamérica	2.210	4.870	7.080	2.434	4.646	7.080
Sudamérica	1.033	22.522	23.556	15.243	8.313	23.556
Asia	871	2.424	3.295	849	2.446	3.295
Europa	21.541	88.015	109.556	53.067	56.490	109.556
Total	25.655	117.831	143.486	71.592	71.894	143.486

	Media de horas de Formación					
	2024					
	Mujer	Hombre	Total	MOD	MOI	Total
Norteamérica	47,01	35,55	38,48	28,30	47,40	38,48
Sudamérica	35,64	42,49	42,14	41,76	42,85	42,14
Asia	18,53	25,52	23,20	16,33	27,18	23,20
Europa	34,36	36,10	35,74	29,24	35,66	35,74
Total	34,21	36,82	36,33	30,89	35,73	36,33

	Horas totales de Formación					
	2023					
	Mujer	Hombre	Total	MOD	MOI	Total
Norteamérica	1.400	3.947	5.347	3.646	1.701	5.347
Sudamérica	817	5.929	6.746	2.956	3.790	6.746
Asia	2.434	3.928	6.362	2.419	3.943	6.362
Europa	25.844	100.726	126.570	85.470	41.100	126.570
Total	30.495	114.530	145.025	94.421	50.534	145.025

	Media de horas de Formación					
	2023					
	Mujer	Hombre	Total	MOD	MOI	Total
Norteamérica	22,22	24,82	24,09	28,71	17,91	24,09
Sudamérica	26,34	11,42	12,27	9,24	16,48	12,27
Asia	38,03	31,17	33,48	27,80	38,28	33,48
Europa	36,20	36,67	36,57	39,61	24,02	36,57
Total	34,97	32,25	32,79	35,10	22,77	32,79

Además de las acciones formativas de tipo técnico o de gestión, el grupo Fagor Ederlan impulsa otras iniciativas orientadas al desarrollo de sus personas trabajadoras.

Con el **Plan de acogida general**, todas las nuevas altas que se producen en el grupo Fagor Ederlan reciben una formación inicial o “Plan de Acogida” en la que se instruye a las nuevas incorporaciones en múltiples temas, por ejemplo:

- **Plan de acogida general:** código de conducta y política sobre información y normas de uso de los sistemas de información
- **Estructura y organización:** estructura organizativa del Departamento, organigrama, dependencias jerárquicas y funcionales, etc., reuniones operativas de trabajo (diarias, quincenales, mensuales, etc.)
- **Plan de igualdad y protocolo de acoso moral, sexual y por razón de género:** igualdad entre hombres y mujeres, procedimientos de denuncia, canal ético o SII, etc.
- Prevención de riesgos laborales: riesgos generales y específicos en el puesto de trabajo, EPIs obligatorios, actuación ante incidencias, plan de emergencia, política y sistemas de gestión de PRL, ergonomía, evaluación de riesgos del puesto, etc.
- **Medioambiente:** política de medioambiente, compromiso del grupo Fagor Ederlan con el medioambiente, recogida y separación de residuos, energía y sostenibilidad, etc.
- **Calidad:** política de calidad, impacto de la calidad en el producto y en el cliente, requisitos del mercado de Automoción, productos, funciones y características principales del producto, piezas y características de seguridad, riesgos por el suministro de productos defectuosos, niveles en el aseguramiento de la calidad, comportamientos personales frente a la calidad, estrategia de 0 defectos, etc.
- **Conocimientos de gestión:** estrategia de negocio y estrategia de gestión

Plan de acogida Cooperativa y Societaria, centrados en las nuevas incorporaciones societarias para sensibilizar, formar y educar en los principios y valores de la Experiencia Cooperativa de Mondragón. Entre otros temas, se abordan cuestiones como el origen del movimiento cooperativista, principios inspiradores, órganos de gestión y Gobernanza en la Cooperativa, derechos y obligaciones de las personas socias cooperativistas, etc.

El programa de Liderazgo de grupo Fagor Ederlan pone su foco en capacitar a las personas que tienen a su cargo colaboradores y equipos de trabajo. Quienes participan en el Programa de Liderazgo reciben una formación teórica y práctica en habilidades de comunicación, competencias personales y de gestión.

Siendo conscientes de la necesidad de renovación intergeneracional constante se ha puesto en marcha el **Programa de futuros profesionales**. El Programa centra su atención en los estudiantes que cursan estudios en modalidad dual o parcial, estudiantes de Fin de Grado (TFG) o Fin de Máster (TFM) e incorpora un itinerario de aprendizaje híbrido que incluye material original de cursos digitales y talleres prácticos en diversas competencias clave como trabajo en equipo, la orientación al cliente o la orientación al logro, entre otras.



4.3.4 Planes de beneficio para empleados

4.3.4.1 LagunAro

Las cooperativas de MONDRAGON, entre ellas Fagor Ederlan S.Coop., formamos parte de una Entidad de Previsión Social Voluntaria denominada LagunAro, encargada de gestionar un fondo patrimonial constituido por las aportaciones realizadas por las personas socias (mutualistas) en función de su índice laboral, que persigue garantizar una cobertura de pensiones de prestación definida para sus mutualistas que complemente las prestaciones de jubilación pública reconocida por la Seguridad social a razón de las cotizaciones al régimen de personas trabajadoras autónomas realizadas por LagunAro en nombre de cada mutualista. Junto con estas prestaciones de jubilación también gestiona las referidas a la viudedad u orfandad de los mutualistas.



De igual manera, otra parte de las aportaciones realizadas por los mutualistas se utiliza para financiar de forma mutualizada las diversas prestaciones tales como cobertura de asistencia sanitaria, maternidad y paternidad, las referidas a los procesos de incapacidades temporal o ayuda al empleo. La prestación de ayuda al empleo es una herramienta de Intercooperación diseñada para combatir periodos económicos adversos y, entre las medidas que propone y cofinancia junto con las cooperativas, están aquellas directamente relacionadas con el mantenimiento del empleo de personas socias a través de la financiación de prejubilaciones, el calendario móvil, el desempleo efectivo, la reconversión profesional de las personas mutualistas y las propias reubicaciones de las personas socias entre las cooperativas asociadas a LagunAro tanto con carácter temporal como definitivo.

A continuación, se recogen las prestaciones que otorga LagunAro, EPSV clasificadas desde un doble punto de vista:

- Su financiación (Reparto o Capitalización)
- Su cobertura de forma exclusiva por parte de LagunAro o de forma mixta con el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA). En este último caso la prestación de LagunAro puede tener carácter complementario de la que otorga Autónomos o ser totalmente independiente de ésta.

	Financiación		Cobertura exclusiva LagunAro	Cobertura mixta con el Reto	
	Reparto	Capitalización		Complementaria	Independiente
Incapacidad temporal	✓	–	✓	–	–
Ayuda al empleo	✓	–	✓	–	–
Asistencia sanitaria	✓	–	✓ Complementaria de la otorgada por el Sistema Público	–	–
Maternidad	✓	–	–	✓	–
Paternidad	✓	–	–	✓	–
Riesgo durante el embarazo	✓	–	–	✓	–
Riesgo durante la lactancia natural	✓	–	–	✓	–
Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave	✓	–	–	✓	–
Auxilio a personas con discapacidad	✓	–	✓ Complementaria de la otorgada por el Sistema Público	–	–
Auxilio por defunción	✓	–	–	–	✓
Jubilación	–	✓	–	–	✓
Viudedad (y orfandad)	–	✓	–	–	✓
Incapacidad permanente	–	✓	–	✓	–

Prestaciones de LagunAro, EPSV



4.3.4.2 Arogestión

Arogestión, Ahorro-Jubilación, Entidad de Previsión Social Voluntaria de Empleo, (en adelante Arogestión, EPSV) se constituye el 23 de marzo de 1999 con el objeto de facilitar a sus socios y socias, tanto protectores (cooperativas), como de número (mutualistas de las cooperativas afiliadas), los instrumentos necesarios para mejorar la cobertura de jubilación de estos.



Se trata de una EPSV de aportación definida, sin ánimo de lucro y con LagunAro, EPSV como socio protector promotor, pero independiente de su sistema de cotizaciones y prestaciones.

Mediante este instrumento, las cooperativas pueden hacer aportaciones a favor de sus personas socias y trabajadoras, de la misma manera que estas personas también pueden hacer aportaciones en su propio beneficio.

El sistema de constitución de derechos en el caso de Arogestión es similar al de las EPSV o planes de pensiones que comercializan las entidades bancarias y aseguradoras. Es decir, durante una fase inicial se van realizando aportaciones, que se van invirtiendo de manera colectiva en los mercados financieros para obtener una rentabilidad eficiente; de tal manera que cuando se produzca alguna de las contingencias que dan derecho a la prestación (jubilación, incapacidad permanente o fallecimiento), se disponga de un derecho acumulado fruto del proceso de capitalización desarrollado.

Arogestión cuenta en estos momentos con dos perfiles de inversión o planes de previsión diferenciados, pudiendo las personas elegir libremente en cuál de ellos realizar las aportaciones, así como traspasar, de manera parcial o total, sus derechos (capital) de uno a otro en cualquier momento:

- Plan Mixto, perfil de inversión equilibrado, con una visión a medio-largo plazo y que busca la combinación de distintos tipos de activos que le permitan encontrar el adecuado equilibrio entre seguridad y rentabilidad.
- Plan Dinero, con un perfil de inversión más conservador y con una visión más cortoplacista y en el que prima la seguridad y la liquidez frente a la rentabilidad.

Cada uno de estos dos planes tiene su propio Reglamento y su propia Declaración de Principios de Inversión, en la que se recogen los principios y directrices de la política de inversión, así como el proceso de toma de decisiones en materia de gestión de inversiones.

Dado el papel de Arogestión como una Entidad de previsión social que nació para mejorar la cobertura de jubilación de las personas cooperativistas y el impacto que sus políticas y actuaciones pueden tener en las mismas, la Responsabilidad Social Corporativa es el compromiso voluntario de integrar en su estrategia una gestión sostenible como parte del compromiso de la Entidad con su entorno y dentro del marco de los valores y principios cooperativos de la Corporación MONDRAGON.



4.4 SOCIEDAD «Impulso del desarrollo cooperativo»

4.4.1 Intercooperación mediante el Grupo Fagor

Fagor Ederlan pertenece a un grupo comarcal denominado Grupo Fagor. El Grupo Fagor nació hace más de 60 años para responder a las necesidades de nuestra comunidad. 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.

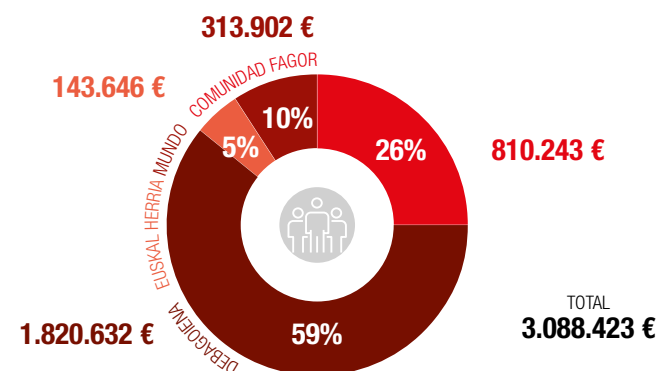
El compromiso que tenemos en el Grupo Fagor con la sostenibilidad no se limita al nivel interno. Basándonos en la autogestión de la comunidad, tenemos el compromiso con el camino hacia la sostenibilidad que deben hacer los territorios y las comunidades donde están ubicadas nuestras cooperativas. Para ello, desde el Grupo Fagor colaboramos con el resto de agentes del territorio para que recorramos conjuntamente el camino para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Según establece la Ley de Cooperativas de la CAV, las cooperativas tenemos que destinar el 10% de los beneficios anuales al Fondo Social, para la promoción y apoyo de distintos proyectos sociales. En nuestro caso, destinamos un 12% a dicho fondo, como muestra de nuestro compromiso con la sociedad.

La mayor parte de este fondo se destina a impulsar proyectos estratégicos que pretenden generar impacto a largo plazo, mientras que el restante se dedica a colaborar con numerosos pequeños agentes de nuestro entorno más cercano que trabajan en el ámbito de la cultura, educación, deporte e integración social.

Mediante el Fondo Social queremos impulsar el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y, en este sentido hemos apoyado proyectos en diferentes escalas:

Distribución del fondo social. 2025



El Comité de Transformación Social es el comité responsable de trabajar este compromiso, en el cual participan al menos una persona representante de cada cooperativa del Grupo Fagor.

Comunidad Fagor: implicar a las personas de Fagor en los Objetivos de Desarrollo Sostenible

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.



■ Fagor Mugi

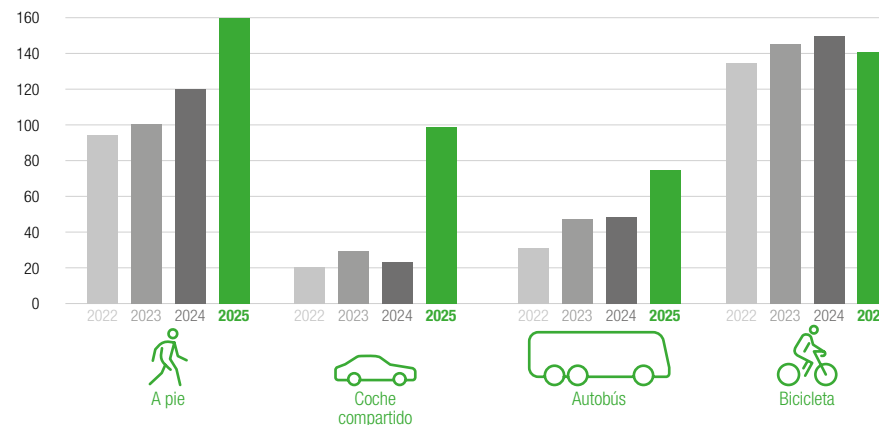
En 2020 pusimos en marcha la iniciativa Fagor Mugi para promover la movilidad sostenible en los desplazamientos desde el hogar al centro de trabajo impulsando entre otros, el uso de la bicicleta o el patinete, el transporte público y el coche compartido. Desde entonces, en total, han sido 1.597.807 kilómetros 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 193 toneladas de CO₂ (192.250 kg) y ha supuesto un ahorro de 302.406 €.

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.

	KILÓMETROS RECORRIDOS	AHORRO CO ₂	PERSONAS USUARIAS
2022	242.796 km	31.235 kg	208
2023	320.843 km	38.527 kg	216
2024	282.218 km	34.469 kg	241
2025	470.242 km	52.681 kg	332

Varios factores han confluído en la obtención de estos resultados. Por un lado, coincidiendo con el quinto aniversario de la iniciativa Fagor Mugi, en 2025 hemos desarrollado diversas campañas para impulsar la movilidad sostenible, destacando las enfocadas al fomento del coche compartido y el uso de la bicicleta. Por otro lado, los beneficios del sistema de Certificados de Ahorro Energético (CAE) impulsado por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, ha supuesto un estímulo extra para el uso del coche compartido.

Precisamente, 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.

Enmarcado dentro de este apartado, cabe resaltar también la excelente acogida que está teniendo la instalación de **puntos de recarga para vehículos eléctricos** mediante Fagonezer. 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.

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

■ Fagor Elkarrekin

Con el objetivo de fortalecer la comunidad de personas del Grupo Fagor, en el año 2022 se puso en marcha la dinámica Fagor Elkarrekin, dinámica que hemos mantenido en el 2025. Mediante esta iniciativa, 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.

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.

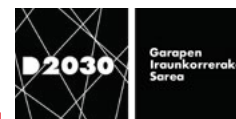
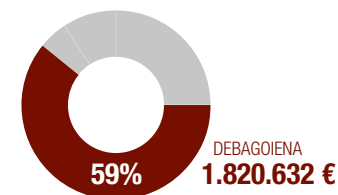
■ Fagor Euskaraz

Fagor Euskaraz incluye la partida destinada a las inversiones en planes de revitalización del euskera de las cooperativas del Grupo Fagor. En general, es una partida que hemos destinado a las iniciativas para financiar los planes de revitalización del euskera tanto del Grupo como de las cooperativas y las acciones especificadas en las mismas.

El montante total destinado el 2025 para iniciativas en favor del euskera ha sido de **753.365 €**

Impulsar el desarrollo sostenible de Debagoiena

La mayoría de los centros productivos de nuestras cooperativas están ubicadas en Debagoiena, por lo que desde el Grupo Fagor trabajamos con especial compromiso con esta 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.



■ /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.

Los hitos destacados de 2025 han sido los siguientes:

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 2022, 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 2025 hemos destinado **784.755 €** a la **Fundación Gizabidea**.

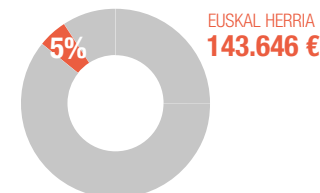
■ Promoción de las asociaciones locales

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 la promoción del asociacionismo local.



Apoyar proyectos que persigan el desarrollo sostenible de Euskal Herria

Euskal Herria es la siguiente escala natural para el Grupo Fagor. En este caso, nuestra capacidad de influencia es más reducida que la que tenemos a escala comarcal, por lo que nuestra intervención es más limitada.



■ 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:

- **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. **60.000 €**
- **HAIZE BERRI AISIALDI ELKARTEA.** Iniciativa para garantizar el acceso al ocio y la cultura de jóvenes con diversidad funcional en igualdad de oportunidades. **40.000 €**
- **SHIFA ELKARTEA.** Expedición a los campamentos de refugiados saharauis de Tinduf para atención médica y material sanitario. **20.000 €**

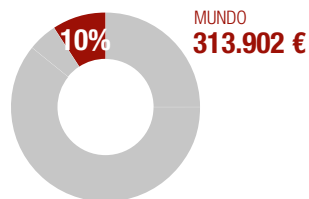
Además de estas ayudas directas, nos hemos comprometido a explorar nuevas vías de colaboración con el resto de agentes presentados a la convocatoria.

■ Otros proyectos a nivel de Euskal Herria

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

Cooperar con países en vías de desarrollo (Mundua)

La solidaridad es uno de nuestros pilares, por eso compartir lo aprendido es fundamental. En eso se basa nuestro modo de hacer a escala mundial, compartir lo aprendido de la experiencia cooperativa propia y traer de vuelta lo desarrollado en otros lugares.



Para dar respuesta a la vocación universal del cooperativismo y ayudar a los países en vías de desarrollo a crear procesos endógenos de desarrollo comunitario, creamos hace más de diez años la [Fundación Mundukide](#) junto con otras cooperativas de Mondragón y diversas ONGs 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](#) 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.

4.4.2 Intercooperación directa de las plantas de Fagor Ederlan

Plantas Fagor Ederlan S.Coop

Además de las iniciativas llevadas a cabo desde el Grupo Fagor, cada cooperativa dispone de un montante 8% para repartir en actividades/propuestas definidas por ella misma. A continuación, se detalla el reparto consensuado en Fagor Ederlan S.Coop. para 2025:

- Para formaciones de las personas trabajadoras de la cooperativa en temas de interés personal no vinculadas a las necesidades empresariales se han destinado **2.690 €**, siendo 11 las personas beneficiadas.
- El resto, más los importes recogidos por aplicación de normativa interna, se destinan a la distribución comunitaria entre las solicitudes que se reciben procedentes de cualquier asociación sin ánimo de lucro del entorno que trabaje en los ámbitos definidos como prioritarios en Fagor Ederlan.

Asociaciones de ayuda comunitaria	Cultura-educación	Escuelas de deporte para niños
50%	30%	20%
6.961,78€	3.480,9 €	3.480,9 €
7 asociaciones beneficiadas.	15 asociaciones beneficiadas. Desde asociaciones de padres y madres de escuelas del entorno hasta asociaciones que trabajan en favor del fomento de la cultura vasca.	15 asociaciones beneficiadas. Todas ellas con proyectos de desarrollo de personas detrás de su actividad deportiva.

Intercooperación de plantas exteriores

Esta estrategia de intercooperación desarrollada en Fagor Ederlan S.Coop., se complementa con las iniciativas desarrolladas en el resto de organizaciones y áreas geográficas del Grupo. Así, el grupo Fagor Ederlan garantiza su compromiso activo con el entorno en todas las regiones en las que opera (100%).



Fagor Ederlan Slovensko

Los recursos de la empresa destinados a cooperación con el entorno o acción social durante el año 2025 ascendieron a **2.376,64 €** y los recursos de la Fundación NADÁCIA FAGOR EDERLAN SLOVENSKO destinados a cooperación con el entorno según el objetivo de la misma ascendieron a **2.258,23 €** habiéndose distribuido del siguiente modo:

■ Empresa Fagor Ederlan Slovensko:

- Inclusión social: **300 €**
- En el ámbito cultural: **1000 €** Organización de actividades que promueven la cultura e identidad Vascas en Eslovaquia
- Además, se han incluido **1.076,64 €** (del 2% del impuesto de sociedades) en el fondo de la Fundación Fagor Ederlan Slovensko destinados a ayudas orientadas al apoyo del deporte, a la ciencia y la investigación, a la protección de la salud, a la protección de bienes culturales e intelectuales, a la protección del medio ambiente y ayuda humanitaria a través de organizaciones sin ánimo de lucro.

■ Fundación NADÁCIA FAGOR EDERLAN SLOVENSKO, Ayudas directas a eventos o actividades concretas:

- Ayudas en el ámbito deportivo: Realización de eventos deportivos y en la participación de representantes de la región en eventos deportivos de fútbol, hockey sobre hielo, bowling y carreras: **2.258,23 €**



Fagor Ederlan Mexico

FAGOR EDERLAN MEXICO: La planta de Fagor Ederlan México impulsa y colabora en diversas iniciativas de carácter social en el entorno de San Luis Potosí. En 2025, destacan las siguientes:

- El regreso a clases es uno de los momentos de mayor impacto económico en el año para las familias mexicanas, ya que es cuando deben realizar las compras de artículos escolares por esta razón Fagor Ederlan México apoya con una aportación de **1852.00 pesos** por hijo, abarcando un 31% del total de la población de trabajadores de la empresa.
- Con la finalidad de impulsar y fortalecer el desarrollo académico del trabajador en los niveles de educación media superior y superior, Fagor Ederlan México contribuye con una aportación económica empleado y la flexibilidad de horario que le permita de manera alterna laborar y estudiar, este beneficio se otorga a un 5% del personal.
- Como parte del desarrollo personal y profesional del empleado, en la búsqueda de reforzar y perfeccionar el uso del idioma inglés, Fagor Ederlan México brinda la oportunidad de impartir en sus propias instalaciones y sin costo alguno esta formación al 10% del personal administrativo.
- También, en conjunto con la central obrera (sindicato) organizan un Torneo anual interno de Fútbol con todos los colaboradores, cuyo objetivo es el de promover un estilo de vida saludable entre los trabajadores.



Fagor Ederlan Brasileira

La planta de Fagor Ederlan Brasileira ha destinado **125.798,37 €** en iniciativas de carácter social:

- Educativos: Acciones con la sociedad, formación de menores, y estudios de posgrado para 2 empleados y cursos técnicos para 6 hijos de empleados, con un valor de **41.786,67€**.
- Culturales: A través de una ley de incentivos aplicada en el municipio para eventos musicales, gastronómicos y festivos. Con un valor de **50.952,66 €**.
- Deportivos: A través de una ley de incentivos aplicada en el municipio para eventos deportivos. Con un valor de **33.059,03 €**.





GisEderlan

Desde Gisederlan se ha colaborado en diferentes iniciativas locales para el fomento de la cultura, deporte, educación y de apoyo a personas en riesgo de exclusión por un importe total de **\$204,095.80:**

- En el mes de agosto se otorga una Ayuda Escolar a los colaboradores sindicalizados que presentan Certificado de Calificaciones y boletas de Inscripción de sus hijos al año Escolar. En 2025 se benefició a 59 colaboradores Sindicalizados de GisEderlan por importe de \$153,883.80
- En el mes de agosto, Se otorgó un Kit Escolar a los hijos de los Colaboradores que obtuvieron un promedio de aprovechamiento escolar mínimo de 9.0; En 2025 se beneficiaron a los hijos de 19 Colaboradores Sindicalizados de GisEderlan, por importe de \$17,632.00
- Durante el 2025 se otorgaron ayudas Sindicales por Nacimiento de hijos de Colaboradores y ayudas por Defunción por el fallecimiento de familiares directos de colaboradores de GisEderlan por importe de \$6,800.00
- En el mes de diciembre del 2025 los colaboradores de Gisederlan apoyaron a niños en situación de vulnerabilidad de una institución ligada al DIF estatal llamada “Casa Cuna Margarita Maza de Juárez” en San Luis de Potosi por importe de \$15,000.00
- Apoyo al equipo de Futbol de Gisederlan, en el torneo de empresas de la Zona Industrial por importe de \$12,000.00



Fagor Ederlan Kunshan

La intercooperación de nuestra planta de Kunshan se resume en:

- Colaboración con las autoridades locales:
 - ◆ En 2025, se firmó un acuerdo de cooperación en investigación y desarrollo con el Instituto de Tecnología de Changshu, con el objetivo de una colaboración profunda en los requisitos de procesos de producto.
 - ◆ Participar activamente en la formación relevante organizada por los departamentos laborales del gobierno y la Federación de Sindicatos
- Prevención: Chequeo médico a todas las personas trabajadoras con el fin de la prevención precoz de enfermedades como algunos tipos de cáncer y otras patologías que preocupan a la población por valor de **44716 ¥**.
- Cultura: Cooperar activamente con el sindicato superior en el trabajo de publicidad y orientación.



4.5 MEDIOAMBIENTE «Avanzando hacia la neutralidad»



4.5.1 Gestión medioambiental

El Medioambiente comprende el conjunto de elementos naturales, físicos y biológicos que rodean a las personas y a las actividades industriales, incluyendo el aire, el agua, el suelo, los recursos naturales, la biodiversidad y el clima. La actividad industrial interactúa de forma directa e indirecta con este entorno, generando impactos que deben ser identificados, evaluados y gestionados de manera responsable.

Para una empresa industrial como el grupo Fagor Ederlan, la **gestión medioambiental es un elemento estratégico** que permite integrar la protección del medioambiente en la toma de decisiones operativas y estratégicas, alineando la actividad productiva con los principios del desarrollo sostenible.

La gestión medioambiental no se limita al control de impactos negativos, sino que también impulsa la eficiencia en el uso de recursos, la innovación tecnológica, la reducción de riesgos y la generación de oportunidades vinculadas a la transición hacia una industria más sostenible. En este sentido, constituye un elemento clave para reforzar la competitividad, la resiliencia y la creación de valor a largo plazo.

A partir de este enfoque, la organización identifica y prioriza sus temas medioambientales, entre los que destacan como materiales el cambio climático y la economía circular, que se desarrollan en los apartados siguientes como ejes fundamentales de la estrategia ambiental.

El grupo Fagor Ederlan tiene aprobada la **Política de Medioambiente**, la cual conforma un marco de referencia que guía a la entidad en la adopción de prácticas medioambientales responsables y sostenibles. Establece compromisos y define los principios de actuación que se materializan a través de metas, estrategias y líneas de actuación específicas e integradas en las estrategias y gestión.



En la misma se establece que:

El grupo Fagor Ederlan apuesta por un Desarrollo Sostenible, siendo la protección del Medioambiente un aspecto fundamental para la contribución al mismo, asumiendo para ello los siguientes compromisos:

- Disponer de un **Sistema de Gestión** que, además de respetar la legislación vigente y otros compromisos voluntarios, permita la implantación y mejora continua del mismo, adoptando un enfoque preventivo para evitar causar impactos nocivos sobre los recursos naturales y la biodiversidad y fomentando iniciativas que promuevan la mejora del desempeño medioambiental.
- Incorporar a los **Planes Estratégicos y de Gestión** los recursos encaminados al desarrollo de las siguientes áreas:
 - Realizar un **Consumo Sostenible de los Recursos Naturales**, incluyendo el consumo de agua, así como el uso de materias primas.
 - Reducir la **Emisión de Gases de Efecto Invernadero**, controlando las emisiones procedentes de sus tres alcances y monitorizando un plan de Descarbonización.
 - Hacer un **Uso Eficiente de la Energía** y combustibles, fomentando el uso de **Energía Renovable**.
 - Fomentar la **Circularidad**, impulsando la **Reducción, Reutilización y Revalorización/Reciclado de Materiales y Residuos** en toda la cadena de valor.
 - Gestionar la **Calidad del Aire, Agua y Suelos**, previniendo la contaminación de los mismos mediante seguimiento continuo y reducción del uso de contaminantes.
 - Evitar la **Contaminación Acústica** controlando los niveles de ruido industrial.
 - Realizar una **Gestión responsable de Productos Químicos**, identificando, minimizando y a poder ser eliminando el uso de sustancias restringidas en los procesos de fabricación de sus productos garantizando en todo momento el cumplimiento normativo.
 - Proteger la **Biodiversidad, uso de la tierra y deforestación**, analizando los ecosistemas impactadas por sus operaciones, especialmente las áreas clave de biodiversidad, y minimizando nuestra repercusión.
- Establecer **programas de formación/información, así como canales de participación** con el fin de que todas las personas del grupo Fagor Ederlan asuman la responsabilidad de llevar a cabo las actuaciones previstas para cumplir la Política, Objetivos y Sistema de Gestión Medioambiental.
- Colaborar con los distintos **grupos de interés en la cadena de valor**, con el fin de reducir el impacto medioambiental generado por nuestra actividad y nuestros productos, así como fomentar el avance en sus compromisos y estándares medioambientales.



Todas las plantas productivas del grupo Fagor Ederlan disponen de un sistema de gestión medioambiental integrado y el **93% de las mismas cuentan con la certificación ISO 14001**, que han sido renovadas durante el año 2025.

Los **costes medioambientales** del ejercicio 2025 han supuesto **3.258.114 €** mientras que se han aprobado **inversiones para la mejora de condiciones ambientales por valor de 632.655 €**, muchas orientadas a la preparación de residuos no peligrosos para posibilitar su valorización, prevención de vertidos.



4.5.2 Cambio climático

Tanto en la política ambiental como en la materialidad del grupo Fagor Ederlan, la reducción de emisiones de Gases de Efecto Invernadero es un compromiso firme e ineludible.

Tras realizar el año anterior un esfuerzo importante para un cálculo pormenorizado de la huella de carbono de organización del año 2022 en todas sus plantas y localizaciones se estableció dicho año como año base y punto de partida de nuestra Hoja de Ruta de Descarbonización.

Basados en esa hoja de ruta, y siguiendo los criterios establecidos por SBTi dentro del Near Term SBT nos hemos comprometido a lograr reducciones de emisiones GEI tanto en los alcances 1+2 como en el alcance 3 a 10 años vista que han sido aprobados por el propio SBTi y que servirán como guía inicial de cara al alcanzar el Net Zero antes del 2050.

Así, durante este 2025 el Cambio Climático ha seguido siendo uno de los temas estratégicos al que se le ha realizado seguimiento detallado a nivel de consejo de dirección. Se han supervisado los KPI a nivel de cuadro de mando principal para su seguimiento mensual además del A3 estratégico sobre el tema material para descargos en los Comités de Sostenibilidad Estratégicos.

Plan de Descarbonización: Estrategias y Objetivos de Descarbonización

El cálculo detallado de la Huella de Carbono de Organización del año 2022 ha sido un punto de partida importante para la comprensión de nuestro impacto en las emisiones de GEI y así poder esbozar una estrategia clara para lograr la descarbonización.

Teniendo en cuenta la dimensión de nuestro grupo y el margen de maniobra de cara a los riesgos y oportunidades identificados, las estrategias y objetivos marcados están enmarcados en el medio plazo (10 años), **enfocándonos en la reducción de la huella como tal, sin valorar de momento la posibilidad de compensaciones de carbono.**



Así, las estrategias marcadas para los próximos años son las siguientes:

Alcance 1+2

- **Eficiencia Energética:** Reducción de consumo de Electricidad y Gas a Certificarnos ISO50001 en todas las plantas
- **Incremento de Energía Renovable:** Incrementar Electricidad Renovable hasta el 100% en todas las plantas
- **Electrificación** de instalaciones/procesos mediante Gas Natural
- Hidrógeno verde en sustitución e ... aun en prospección

Alcance 3

- Incremento de **Materia Prima Secundaria***
 - Aluminio (Al) > HPDC, SRQ 100% (RC 100%); LPDC, SRQ 85% (RC 80%)
 - Hierro (Fe) > Gris, SRQ 98% (RC 96%); Nodular, SRQ 92% (RC 86%)
- * SRQ: Secondary Raw Quote (incluye flujo interno)
RC: Recycled Content (no incluye flujo interno)
- Materia Prima Primaria con **certificados bajos en carbono**
 - Aluminio Primario <4 tCO2e/t Al
 - Lingote, Ferroaleaciones (FeSi, Grafitos-Recarburantes, ...)
- **Transporte** (MP, Internos, Productos)

Estas estrategias se han sido plasmadas en la **Hoja de Ruta de Descarbonización 2022-2032**, donde dependiendo del negocio, ubicación o tecnología han sido estimados los impactos de reducción, además de ser valorados tanto financieramente como en el tiempo.

Con ello, también se han fijado **Objetivos de reducción Near Term SBT 2022-2032** que han sido aprobados por SBTi con una senda lineal con hitos intermedios anuales.



- Fagor Ederlan se compromete a reducir un 50,4% las emisiones absolutas de GEI de alcance 1 y 2 en 2032 a partir de un año base 2022.
- Fagor Ederlan también se compromete a reducir un 30% las emisiones absolutas de Alcance 3 en el mismo plazo.

Análisis de Riesgos y Oportunidades asociados al Cambio Climático según la metodología TCFD



La identificación de los riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático, está alineado con la guía de reporte de la CE y las recomendaciones de FSB a través de su grupo de trabajo sobre divulgación de información financiera relacionada con el clima (TCFD, por sus siglas en inglés) así como los requerimientos establecidos en las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (NEIS-ESRS).

Es por ello que ha resultado un input importante a la hora de realizar el ejercicio de Análisis IRO y Doble Materialidad según las recomendaciones del CSRD.

A modo de resumen, se han analizado preliminarmente Riesgos Físicos (Crónicos y Agudos), Riesgos Transicionales (Políticos y jurídicos, Tecnológicos, de Mercado y Reputacionales) y Oportunidades (Eficiencia de recursos, Fuentes de energía, Productos y servicios, Mercados y Resiliencia). Los identificados preliminarmente para una posterior priorización y detalle, siempre desde la perspectiva del grupo Fagor Ederlan y teniendo en cuenta sus actividades, cadena de valor y ubicaciones, han sido las siguientes:

Riesgos Físicos:

- PR-23: Ola de calor
- PR-26: Tormenta

Riesgos Transicionales:

- TR-3: Aplicación del Mecanismo de Ajuste de Carbono en Frontera (CBAM) por importación de Materias primas
- TR-9: Aumento de coste de materias primas o de los recursos
- TR-12 Cambio en el comportamiento del cliente

Oportunidades:

- OP-2 Iniciativas de eficiencia energética
- OP-3 Uso de fuentes de energía eléctrica de bajas emisiones
- OP-7 Producción de bienes y servicios bajo en carbono y desarrollo de nuevos productos o servicios a través de I+D+i

Con cada una de ellas se ha realizado posteriormente un análisis más detallado, realizando un ejercicio de aproximación al posible impacto financiero de los mismos según diferentes escenarios. Todo ello está accesible en el informe de análisis de riesgos y oportunidades asociados al cambio climático y ha sido fundamental a la hora de definir los IROs materiales.

Reporte CDP de Cambio Climático

CDP (Carbon Disclosure Project) es una iniciativa internacional sin ánimo de lucro que gestiona uno de los principales sistemas de divulgación global de información ambiental. A través de su cuestionario anual de Cambio Climático, CDP evalúa la transparencia, la gestión de riesgos y oportunidades climáticas, así como el desempeño de las organizaciones en la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero.

En 2025, Fagor Ederlan ha sido incluida en la “A List” de CDP en el ámbito de Cambio Climático, el máximo nivel de reconocimiento otorgado por esta iniciativa internacional. Esta distinción sitúa a la cooperativa entre el grupo más reducido de empresas líderes a nivel mundial —aproximadamente el 4 % de las organizaciones evaluadas— por su excelencia en transparencia, gobernanza y desempeño en materia climática.

La inclusión en la CDP Climate Change A List 2025 reconoce el enfoque integral de Fagor Ederlan en la gestión del cambio climático, que abarca la definición de una estrategia de descarbonización alineada con criterios científicos, la medición y reducción de emisiones de gases de efecto invernadero en los alcances 1, 2 y 3, la gestión de riesgos y oportunidades climáticas, así como la integración del cambio climático en la estrategia de negocio.

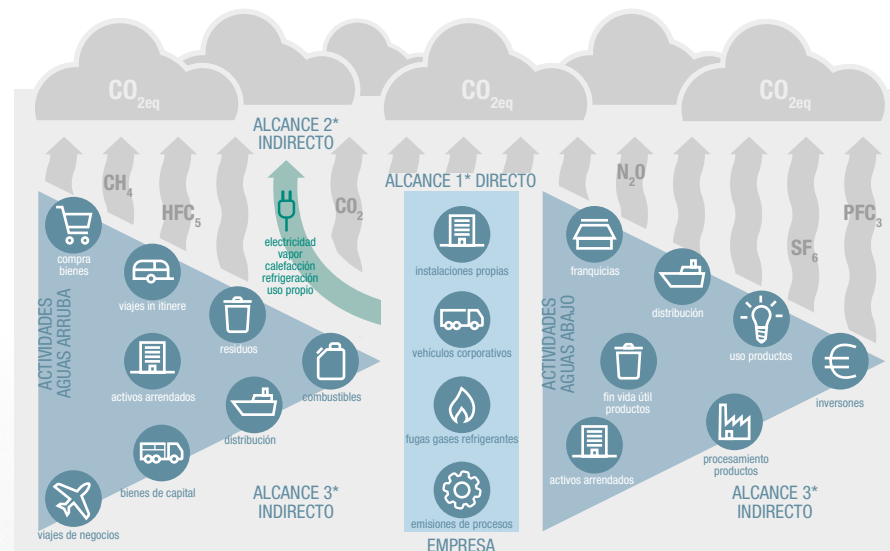
Este reconocimiento refuerza el posicionamiento de Fagor Ederlan como empresa industrial de referencia en acción climática y avala su compromiso con la transición hacia una economía baja en carbono, en línea con las expectativas de clientes, inversores y otros grupos de interés.



4.5.2.1 Huella de Carbono – Emisiones de Gases de Efecto Invernadero

La Huella de Carbono, tal y como lo definen tanto la familia de normas ISO 14060 como GHG Protocol, se estructura tres alcances para consolidar las emisiones de Gases de Efecto Invernadero en unidades de CO2 equivalente (tCOe):

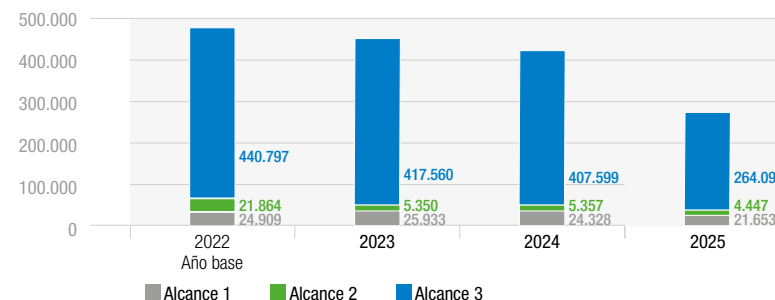
- Alcance 1: Emisiones Directas generadas en fuentes que son propiedad de la empresa y están controladas por la misma
- Alcance 2: Emisiones Indirectas asociadas al consumo de energía
- Alcance 3: Otras Emisiones Indirectas generadas como consecuencia de la actividad de la empresa pero que son producidas en fuentes que no son propiedad ni son controladas por la empresa.



Así, la composición de nuestra Huella de Carbono de Organización (CCF) según los alcances y categorías del GHG Protocol es la siguiente:

CO ₂	Emisiones GEI por fuentes (tCO ₂ e)			
	2025	2024	2023	2022 Año base
ALCANCE 1	21.653	24.243	25.936	24.909
1.1 Emisiones directas a partir de combustión estacionaria	20.816	23.261	25.113	23.063
1.2 Emisiones directas de combustión móvil	620	645	549	1.268
1.3 Emisiones fugitivas (refrigerantes)	217	422	274	578
1.4 Emisiones y remociones directas de procesos industriales	0	0	0	0
ALCANCE 2	4.447	5.357	5.350	21.864
2.1 Emisiones por Electricidad (Market based)	4.426	5.336	5.334	21.847
2.1 Emisiones por Electricidad (Location based)	38.387	46.190	55.980	96.922
2.2 Emisiones por energía importada	21	21	16	17
ALCANCE 3	264.093	407.590	417.560	440.797
Emisiones Alcance 3 Aguas Arriba	226.108	363.390	378.475	406.770
3.1 Bienes y servicios adquiridos	178.136	288.991	321.397	353.209
3.2 Bienes de capital	10.299	32.841	26.913	21.794
3.3 Generación y Transporte de energía	17.863	20.070	11.848	12.740
3.4 Transporte y distribución aguas arriba	10.848	12.600	10.795	13.288
3.5 Residuos generados en las operaciones	2.260	2.630	2.128	2.056
3.6 Viajes de negocios	2.168	1.562	847	133
3.7 Desplazamiento de los empleados	4.534	4.705	4.548	3.551
3.8 Activos arrendados aguas arriba	0	0	0	0
Emisiones Alcance 3 Aguas Abajo	37.984	44.200	39.085	34.027
3.9 Transporte y distribución aguas abajo	24.535	27.496	22.098	19.293
3.10 Procesamiento de productos vendidos	9.860	13.369	14.025	12.038
3.11 Uso de productos vendidos	0	0	0	0
3.12 Tratamiento al final de la vida útil de los productos vendidos	1.347	1.369	1.336	1.209
3.13 Activos arrendados aguas abajo	0	0	0	0
3.14 Franquicias	0	0	0	0
3.15 Inversiones	2.243	1.967	1.627	1.487
TOTAL (tCO₂e)	290.193	437.284	448.846	487.570

Mientras el cálculo de HC del año base 2022 fue calculado sobre la base AR5 de IPCC y con factores de emisión Ecoinvent 3.8, el cálculo de HC 2025 ha sido basado en el AR6 y se han empleado principalmente factores de emisión secundarios basados en Ecoinvent 3.11. En general, los factores de emisión equivalentes son más altos. Aun así, se considera que no supera el umbral de significancia, por lo que se mantiene la comparativa sobre el año base original.

Emisiones de GEI (tCO₂e)

En términos generales, **el ejercicio 2025 ha acentuado la tendencia descendente**, con una reducción real de las emisiones totales de GEI respecto al año base 2022 del 40% y un 33% respecto al año anterior.

El alcance 1+2 supone el 9% de las emisiones totales (utilizando el método basado en ubicación "Location Based" hubiera sido el 19%). El empleo de procesos mediante gas natural supone el 80% de las emisiones de dichos alcances.

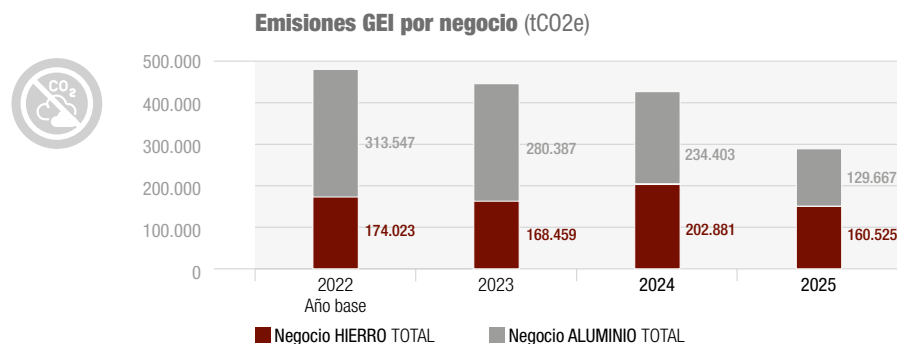
El alcance 3 supone el 91% de las emisiones totales, siendo los bienes adquiridos (principalmente, Materia Prima, auxiliares y componentes) el 61% del total (67% del alcance 3).

Nota sobre verificación: El cálculo de la **Huella de Carbono de Organización de Fagor Ederlan del 2025** en los tres alcances ha sido de nuevo **verificado por SGS como tercera parte acreditada**.



Desde el punto de vista de los negocios de Hierro y Aluminio, el desglose es el siguiente:

CO ₂		Emisiones GEI por negocio (% tCO ₂ e)			
		2025	2024	2023	2022 Año base
Negocio HIERRO	Alcance1	7.519	8.980	8.534	7.817
	Alcance2	6	6	6	16.054
	Alcance3	153.007	193.901	159.918	150.151
	Total	160.525	202.881	168.459	174.023
Negocio ALUMINIO	Alcance1	14.135	15.348	17.402	17.092
	Alcance2	4.446	5.357	5.343	5.810
	Alcance3	111.086	213.698	257.642	290.645
	Total	129.667	234.403	280.387	313.547
TOTAL	Alcance1	21.653	24.328	25.936	24.909
	Alcance2	4.447	5.357	5.350	21.864
	Alcance3	264.093	407.599	417.560	440.797
	Total	290.193	437.284	448.846	487.570

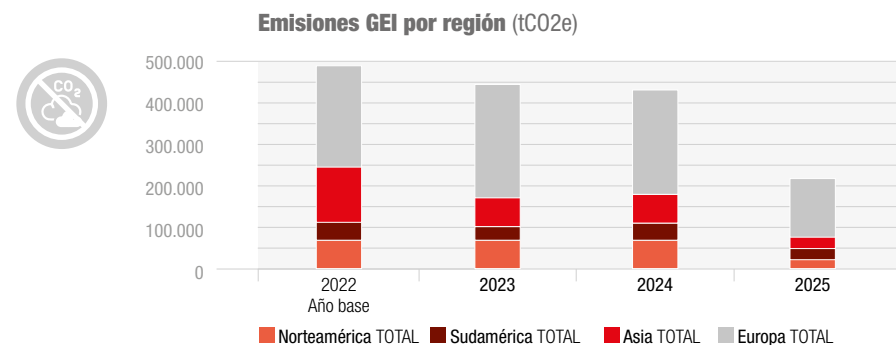


Se mantiene la tendencia de reducción en Aluminio, debido a dos factores principalmente: una menor actividad en todas las plantas de aluminio y el incremento del uso de aluminio secundario en los procesos de LPDC (ver evolución SRQ en apartado 4.5.5.1).

En Hierro, además de un ligero descenso en la actividad, también han jugado a favor los esfuerzos en eficiencia energética y la contención del uso de lingote.

Las argumentaciones anteriores explican también la evolución de las emisiones por región:

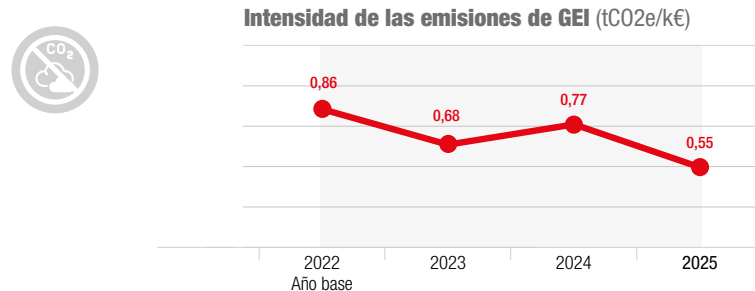
CO ₂		Emisiones GEI por región (tCO ₂ e)			
		2025	2024	2023	2022 Año base
Norteamérica	Alcance1	2.370	1.831	2.452	2.605
	Alcance2	66	0	0	0
	Alcance3	17.804	63.560	66.861	57.800
	Total	20.240	65.391	69.313	60.406
Sudamérica	Alcance1	983	870	765	853
	Alcance2	0	0	0	16.047
	Alcance3	33.175	42.055	33.282	32.831
	Total	34.158	42.925	34.048	49.731
Asia	Alcance1	1.371	2.207	2.525	3.024
	Alcance2	2.464	3.473	4.715	5.281
	Alcance3	31.496	62.418	63.706	126.089
	Total	35.331	68.098	70.946	134.394
Europa	Alcance1	16.929	19.335	20.194	18.427
	Alcance2	1.917	1.884	634	535
	Alcance3	181.618	239.557	253.710	224.076
	Total	200.464	260.776	274.539	243.039
Total	Alcance1	21.653	24.243	25.936	24.909
	Alcance2	4.447	5.357	5.350	21.864
	Alcance3	264.093	407.599	417.560	440.797
	Total	290.193	437.190	448.846	487.570



Intensidad de emisiones GEI

En el 2025 se ha vuelto a retomar la tendencia positiva en términos de intensidad una vez que los precios de mercado han vuelto a la estabilidad. Si se analiza por regiones, a excepción de la asiática, el resto de regiones también retoman la tendencia a la baja.

	Intensidad de las emisiones GEI por región GEI (tCO2e/k€)			
	2025	2024	2023	2022 Año base
México	0,49	1,97	1,54	1,29
Brasil	0,80	0,91	0,73	1,13
China	2,91	2,55	2,29	3,31
Europa	0,46	0,56	0,51	0,56
Total	0,55	0,77	0,68	0,86



El precio medio de la energía y las materias primas durante el 2025 se ha comportado de manera estable, con cierta tendencia alcista respecto al año anterior. Al ser conceptos directamente indexados al precio de nuestros productos, el precio de venta de un mismo producto nuestro ha sido mayor, lo cual ha tenido reflejo en la facturación y por ello, también en la ratio de Intensidad de emisiones.

Otras emisiones GEI

Dentro del cálculo de las emisiones GEI, el grupo Fagor Ederlan dispone también del punto de vista de emisiones de gases de efecto invernadero mediante otro punto de vista.

Por una parte, el desglose de las emisiones directas del 2025 por tipo de gas y por negocios, lo cual nos da otra imagen del origen de las mismas.

	Emisiones directas de GEI por tipo de gas (tCO2e)			
	2025	2024	2023	2022 Año base
CO2	21.407	23.8431	25.628	24.275
CH4	13	14	14	37
N2O	18	20	20	18
NF3	0	0	0	0
SF6	0	0	0	0
HFC	215	365	274	578
PFC	0	0	0	0
OTROS	0	0	0	0
Total GEI	21.653	24.243	25.936	24.909

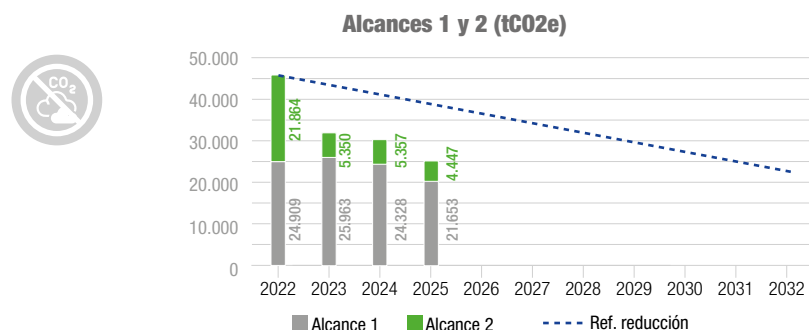
Por otra, aunque no resulte significativo para la actividad del grupo Fagor Ederlan, también se dispone de las emisiones biogénicas de CO2 por negocios, que da una imagen del dióxido de carbono que se libera durante la descomposición de la materia orgánica debida a la actividad de la cadena de valor del grupo.

	Emisiones biogénicas de toda la organización (tCO2e)			
	2025	2024	2023	2022 Año base
Emisiones directas de CO2 biogénico	0	0	0	0
Emisiones indirectas por electricidad de CO2 biogénico	1.198	1.461	3.484	3.161
Otras emisiones indirectas de CO2 biogénico	7.486	9.833	9.684	29.637
Total emisiones biogénicas	8.684	11.294	13.169	32.798

Evolución del cumplimiento de Objetivos de reducción Near Term SBT 2022-2032

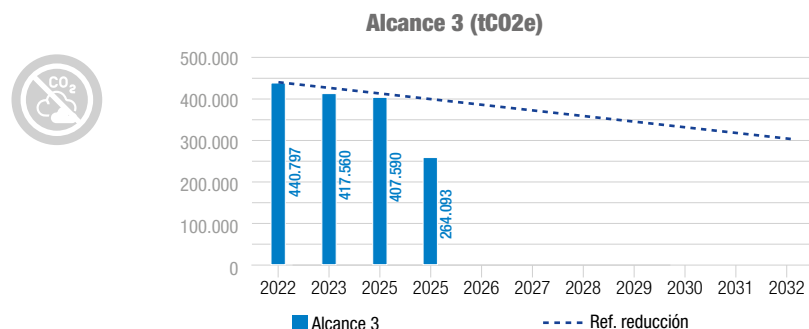
En lo relativo a los Alcances 1 y 2, la senda de descarbonización aprobada como objetivo nos marca una reducción del 50,4% para el 2032 con año base 2022.

En 2025, las emisiones de Alcance 1 han sido de 21.653 tCO₂e, mientras que las de Alcance 2 **market based** han sido de 4.447 tCO₂e (Alcance 2 **location based** ha sido de 38.387 tCO₂e). El total de emisiones de Alcance 1 y 2, supone un 44% menos respecto al año base 2022 y va en consonancia con el objetivo basado en ciencia a 2032.



Respecto al Alcance 3, la senda objetivo nos marca una reducción del 30% para el 2032 con año base 2022.

En 2025, las emisiones de Alcance 3 han sido de 264.093 tCO₂e, lo cual supone un 40% menos respecto al año base 2022. El descenso ha sido considerable, quedándose muy por debajo de la senda propuesta e incluso habiendo alcanzado el objetivo basado en ciencia a 2032, lo cual abre la puerta a comprometernos con objetivos más ambiciosos.



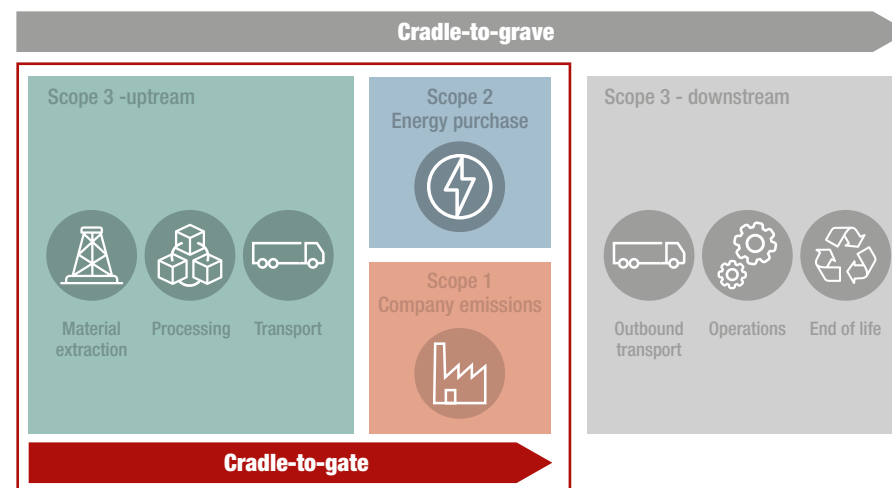
Huella de Carbono de Producto – Product Carbon Footprint (PCF)

El grupo Fagor Ederlan es consciente de que, además de la visión general de la organización, es también importante poner el foco en el producto con el doble objetivo de mejorar internamente en lo relativo a procesos específicos, así como proveer datos fiables a grupos de interés (principalmente clientes de automoción) para que puedan avanzar así en sus estrategias de reducción de emisiones.

Dentro del marco de las normas ISO 14040/44 de Análisis de Ciclo de Vida (ACV) y siguiendo las directrices de **ISO 14067**, se ha desarrollado una **herramienta de cálculo de Huella de Carbono de Producto (PCF)** para cada una de las líneas de producto y región.

Fagor Ederlan calcula el PCF con **enfoque de Cuna a Puerta** teniendo en cuenta los siguientes inputs:

- Alcance 1: Gas, Gasóleo
- Alcance 2: Electricidad
- Alcance 3 Upstream: Materiales (extracción, procesamiento y transporte), Residuos (transporte y tratamiento fin de vida)
- Alcance 3 Downstream: Transporte de producto a cliente (opcional, si el cliente lo requiere)



Dispone de sistemas modelizados para cada línea de producto para dar el dato de PCF de manera ágil y fiable. Además, es capaz de “importar” el desglose del resultado a los diferentes formatos personalizados de los diferentes clientes de automoción.



4.5.2.2 Energía

El grupo Fagor Ederlan cuenta con especialistas en energía que orientan a las plantas en el estudio y la reducción de consumo de energía, tanto de gas como de electricidad, con objeto de mejorar el desempeño energético de la actividad desarrollada, en coherencia con la política energética del grupo.



Todas las plantas disponen de equipos de trabajo específicos y un sistema de reporting de información que permite hacer seguimiento de su desempeño.

Basados en la experiencia y dinámica de las plantas, se ha optado por adecuar la sistemática de trabajo y alcanzar la certificación en sistemas de gestión de la energía según ISO 50001 en las plantas del grupo.



Durante el 2025 se ha mantenido la certificación del sistema de gestión de la energía según ISO 50001 en todas las plantas de la matriz cooperativa, proceso que esperamos extender al resto de plantas del Grupo durante los próximos. Así, el 67% de las plantas productivas están certificadas bajo esta norma.

Tratándose de plantas con procesos de fusión, moldeo y mecanizado de productos metálicos (hierro y aluminio) la demanda de energía necesaria es importante y tiene un alto impacto tanto económico como ambiental.

El consumo energético por fuente y por región ha sido el siguiente:

Consumo energético por fuente (KWh)	2025	2024	2023	2022 Año base
Electricidad	357.142.154	395.978.240	378.136.050	343.844.202
Gas	114.048.352	129.442.735	138.049.818	127.923.247
GLP	4.458.573	3.918.124	3.416.016	3.788.528
Gasoil	2.649.437	3.218.594	3.029.303	2.525.547
Coque	0	0	0	0
TOTAL	478.298.516	532.557.693	522.631.187	478.081.524

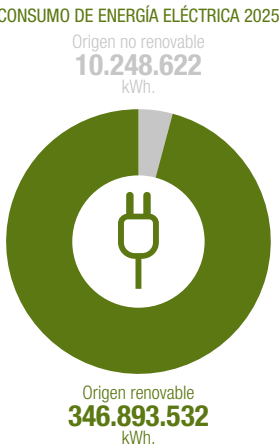
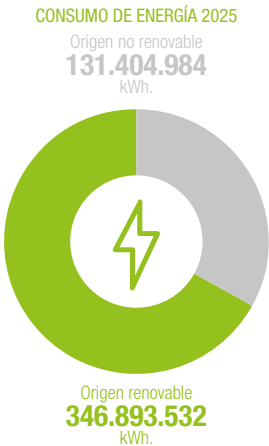
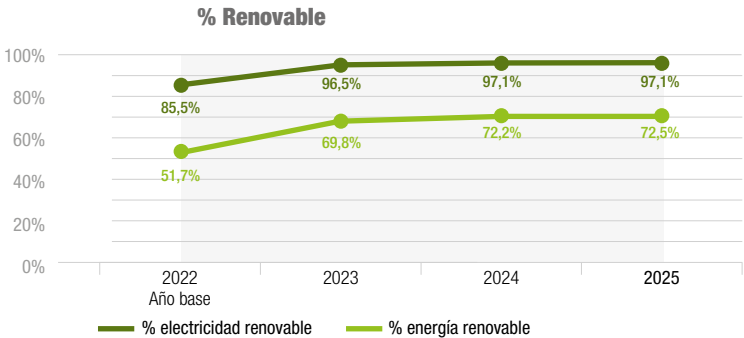
La mayor demanda ha sido eléctrica con 357 GWh, seguido del gas (114 GWh de gas natural y 4,5 GWh de gas licuado de petróleo).



Entrando más en detalle, podemos ver por una parte el desglose por regiones y el reparto entre la energía renovable y no renovable:

	Consumo energético (Kwh)					
	Tipo de energía	Tipo de fuente	2025	2024	2023	2022 Año base
Norteamérica	Electricidad	Renovable	5.994.580	7.948.540	9.400.594	9.638.950
		No renovable	245.922	0	0	0
	Gas	No renovable	12.411.532	10.209.196	12.126.628	12.887.591
	Gasoil	No renovable	69	0	0	0
	Total		18.157.736	18.157.736	21.527.222	22.526.541
Sudamérica	Electricidad	Renovable	60.046.364	60.315.390	55.785.179	7.095.600
		No renovable	5.298	0	0	48.298.562
	GLP	No renovable	4.458.573	3.918.124	3.416.016	3.788.528
	Gasoil	No renovable	66.577	81.855	98.176	7.095.600
	Total		64.576.812	64.315.369	59.299.371	59.182.690
Asia	Electricidad	Renovable	0	0	0	0
		No renovable	4.018.952	6.192.292	7.612.837	8.526.873
	Gas	No renovable	7.720.554	12.614.432	14.453.275	13.648.571
	Gasoil	No renovable	13	6	0	0
	Total		11.739.519	18.806.729	22.066.112	22.175.444
Europa	Electricidad	Renovable	280.852.588	316.071.162	299.866.102	265.682.887
		No renovable	5.978.450	5.450.857	5.471.338	4.601.330
	Gas	No renovable	93.916.266	106.619.107	111.469.914	101.387.086
	Gasoil	No renovable	2.582.778	3.136.733	2.931.127	2.525.547
	Total		383.330.082	431.277.858	419.738.482	374.196.849
TOTAL			478.298.516	532.557.693	522.631.187	478.081.524

Cabe reseñar el esfuerzo que el grupo Fagor Ederlan realiza en la utilización de **energías renovables**, siguiendo lo establecido en su política. Así, siguiendo la política iniciada en 2023, la planta de Brasil ha optado por la compra de I-RECs para certificar el origen renovable de su electricidad, uniéndose así a las plantas de la cooperativa matriz certificadas mediante garantías de origen (GDOs). Con todo ello, el **72% de la energía total** utilizada en el 2025 en nuestras plantas ha sido de origen renovable, siendo ya un **97% en lo que respecta a la energía eléctrica**.

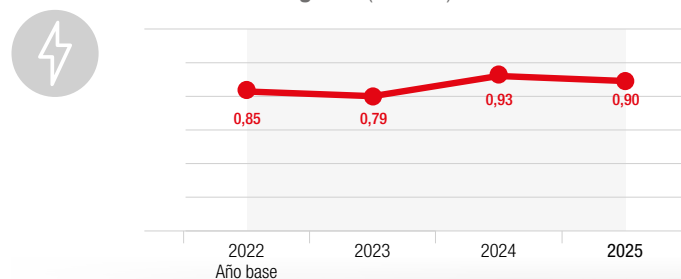


Intensidad energética

El ratio de intensidad mejora con respecto al año anterior, aunque sigue alto con respecto al año base. La mejora que se está produciendo en las plantas europeas en lo referente a eficiencia energética no se llega a plasmar del todo en el ratio del 2025 debido a que el MWh/€ es significativamente mayor en los productos de hierro que en aluminio. Así, el hecho de que el % de productos de hierro hayan ido al alza frente a los de aluminio produce también un efecto perjudicial a nivel de grupo Fagor Ederlan en lo que al ratio total se refiere.

	Intensidad energética (MWh/k€)			
	2025	2024	2023	2022 año base
México	0,44	0,55	0,48	0,48
Brasil	1,51	1,37	1,27	1,35
China	0,97	0,70	0,71	0,55
Europa	0,88	0,93	0,78	0,86
Total	0,90	0,93	0,79	0,85

Intensidad energética (MWh/k€)



4.5.2.3 Otras emisiones atmosféricas

En relación con otras emisiones atmosféricas significativas resultantes de la actividad del grupo Fagor Ederlan, tenemos que:

Otras emisiones atmosféricas significativas (kg)	2025	2024	2023	2022 Año base
Óxidos de nitrógeno (NOx)	65.273	53.826	60.930	73.228
Óxidos de azufre (SOx)	1.509	998	349	679
Contaminantes orgánicos volátiles (COV)	161.989	152.569	184.622	219.684
Contaminantes del aire peligrosos (HAP)	0	0	0	0
Partículas (PM)	189.885	123.605	91.053	123.557
Total	418.656	331.008	336.954	417.148

A finales del 2024 se publican las Bref de Forja y Fundición estableciendo límites más restrictivos a los actuales e incorporando nuevos parámetros a controlar, con un horizonte de 4 años para dar cumplimiento.

El aumento de las emisiones respecto al año anterior se debe a la variación de los focos que toca medir el año en curso, ya que en 2025 el número de focos fue superior al anterior.

Durante el 2025 se ha iniciado el proceso para dar cumplimiento en una de las plantas de fundición de aluminio, con la incorporación de un sistema de filtración que además de cumplir con los límites futuros del Bref, va a posibilitar recuperar parte del residuo generado en la propia planta. Los próximos años se ira actuando en el resto de plantas hasta cumplir con el objetivo para finales del 2028 tener todas las instalaciones adecuadas a los nuevos requisitos.



4.5.3 Agua

El consumo de agua en el grupo Fagor Ederlan se debe principalmente a la necesidad de refrigeración de sus instalaciones y procesos productivos. Durante años precedentes, el esfuerzo para pasar de torres de refrigeración por evaporación a sistemas adiabáticos ha sido importante por lo que hoy en día no realizamos una utilización intensiva del agua por lo que no consideramos que sea material para el grupo. Aun así, la gestión de su uso es un aspecto importante y se refleja en las campañas de concienciación que se llevan a cabo y el seguimiento al consumo.

Con el propósito de reducir al máximo los consumos y tener controlados los vertidos, el Grupo dispone de sistemas e instalaciones propias para el tratamiento del agua y su recuperación, contando con distintos sistemas de tratamiento que permiten volver a reutilizarla, así como con circuitos cerrados de refrigeración. En relación con la gestión de consumos, el grupo Fagor Ederlan tiene instalados a su vez contadores parciales de agua para analizar las desviaciones y poder hacer un uso eficiente.

Durante el 2025 se han registrado consumos inferiores al año anterior muy ligado a la actividad de las plantas y también por un seguimiento y actuación rápida ante la detección de fugas.



	Consumo de agua por tipo de fuente (m3/año)				
		2025	2024	2023	2022 Año base
Norteamérica	Aguas superficiales	0	0	0	0
	Aguas subterráneas	0	0	0	0
	Agua de lluvia recogida y almacenada directamente por la organización	0	0	0	0
	Suministros municipales de agua u otros servicios hídricos públicos o privados	1.156	2.238	3.858	8.938
	TOTAL	1.156	2.238	3.858	8.938
Sudamérica	Aguas superficiales	6.740	22.908	17.117	17.629
	Aguas subterráneas	11.436	3.976	23.839	31.916
	Agua de lluvia recogida y almacenada directamente por la organización	0	0	0	0
	Suministros municipales de agua u otros servicios hídricos públicos o privados	31.517	31.795	13.576	5.722
	TOTAL	49.693	58.640	54.532	55.267
Asia	Aguas superficiales	0	0	0	0
	Aguas subterráneas	0	0	0	0
	Agua de lluvia recogida y almacenada directamente por la organización	0	0	0	0
	Suministros municipales de agua u otros servicios hídricos públicos o privados	7.948	17.034	18.871	18.766
	TOTAL	7.948	17.034	18.871	18.766
Europa	Aguas superficiales	83.395	89.230	88.778	101.309
	Aguas subterráneas	0	0	0	0
	Agua de lluvia recogida y almacenada directamente por la organización	0	0	0	0
	Suministros municipales de agua u otros servicios hídricos públicos o privados	191.961	183.230	168.412	158.147
	TOTAL	275.356	272.460	257.190	259.456
TOTAL	Aguas superficiales	90.135	112.138	105.895	118.938
	Aguas subterráneas	11.436	3.973	23.839	31.916
	Agua de lluvia recogida y almacenada directamente por la organización	0	0	0	0
	Suministros municipales de agua u otros servicios hídricos públicos o privados	232.582	234.261	204.717	191.573
	TOTAL	334.153	350.372	334.451	342.427

*Los datos presentados se registran a través de contadores, excepto en el caso de aguas pluviales, que son estimaciones a través de distintos métodos de cálculo.

En el ámbito de vertidos se ha hecho el seguimiento al plan de control anual de las plantas vía analíticas, cuyos resultados se reportan a la administración.

Durante el 2025 se ha trabajado en la fiabilización de los sistemas de tratamientos de aguas pluviales en las plantas de fundición de hierro, consiguiendo unos resultados conformes a los exigidos en las autorizaciones.

Por otra parte, se sigue trabajando en la disminución de la gestión externa de residuos acuosos y durante el 2025 se ha conseguido la consideración de vertido en lugar de residuo de uno de ellos de la planta de BP Arrasate debido a su cumplimiento con límites de colector.

Reporte CDP de Seguridad Hídrica

Comentar también que como todos los años se ha reportado el cuestionario CDP de seguridad hídrica, mostrando nuestra transparencia en cuanto a la gestión de este recurso. Destacar que, en la evaluación realizada en el 2025, a pesar de que las exigencias de reporte fueron mayores que en años anteriores, el grupo Fagor Ederlan ha vuelto a obtener la calificación B-.



4.5.4 Biodiversidad

La conservación de la biodiversidad y el uso responsable del patrimonio natural son para el grupo Fagor Ederlan, además de un compromiso ético, una condición necesaria para la sostenibilidad global.

Siendo conscientes de ello, cabe comentar que todas las instalaciones de fabricación del grupo Fagor Ederlan se encuentran ubicadas, bien en polígonos industriales o zonas urbanas, por lo que la actividad desarrollada en estas ubicaciones no genera impactos significativos sobre la biodiversidad u otras áreas protegidas.

Ello se ha visto reflejado en el ejercicio de Análisis IRO y Doble Materialidad, donde tras la evaluación realizada no ha salido ningún IRO material relacionado con el tema. Es por ello que este informe no incluye información relativa a este tema.

De cualquier forma, y siendo conscientes de posibles efectos negativos generados a lo largo de nuestra cadena de suministro, Fagor Ederlan realizará durante los próximos años un acercamiento para estudiar el impacto en la cadena de valor, dentro del marco de debida diligencia.

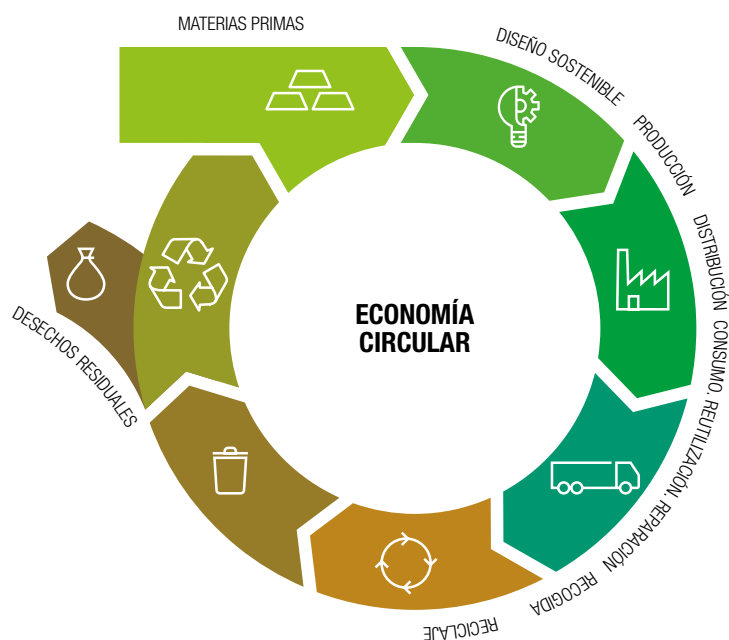


4.5.5 Economía Circular

El concepto de Economía Circular se lleva trabajando durante años dentro del grupo Fagor Ederlan, siendo uno de los temas materiales de mayor relevancia.

Se trata de un modelo de producción y consumo que implica minimizar, compartir, reutilizar, reparar, renovar y reciclar recursos materiales y productos existentes todas las veces que sea posible para crear un valor añadido. De esta forma, el ciclo de vida de los productos se extiende.

En la práctica, implica reducir los recursos y residuos al mínimo. Cuando un producto llega al final de su vida, sus materiales se mantienen dentro de la economía siempre que sea posible gracias al reciclaje. Estos pueden ser productivamente utilizados una y otra vez, creando así un valor adicional. Contrasta con el modelo económico lineal tradicional, basado principalmente en el concepto “usar y tirar”, que requiere de grandes cantidades de materiales y energía baratos y de fácil acceso.

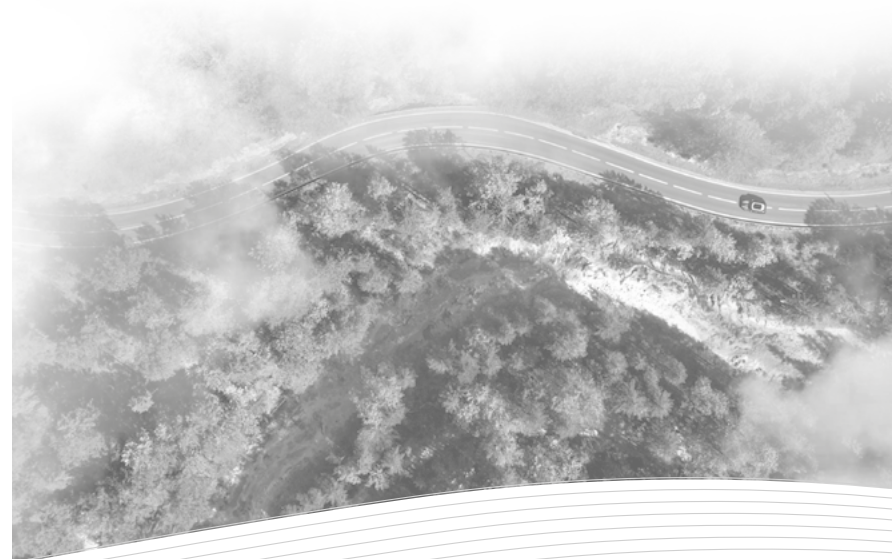


Con nuestro enfoque hacia la Economía Circular, el grupo Fagor Ederlan aspira lograr los siguientes objetivos:

- Menor extracción de materias primas vírgenes.
- Reducción del consumo de combustibles fósiles.
- Alargamiento de la vida útil de los productos a través de acciones como el reciclaje.
- Disminución en la generación de residuos.
- Innovación y crecimiento económico.
- Creación de nuevos empleos.

Para ello, el grupo Fagor Ederlan participa en diversas iniciativas sobre Economía Circular que se están generando en su entorno para dar respuesta a las **Líneas Estratégicas** trazadas:

- Utilizar y fomentar el uso de energías renovables (ver apartado anterior)
- Promover el uso de Materias Primas secundarias, con especial foco en el Aluminio.
- Maximizar la reutilización interna de materiales y recursos.
- Minimizar la generación de residuos, así como fomentar la revalorización externa de los mismos.





4.5.5.1 Materias primas

Como fabricante de componentes metálicos, dentro de los distintos bienes y servicios que se adquieren, la materia prima es la que mayor repercusión ambiental tiene. Consideramos materia prima todo aquello que introducimos a los hornos para luego generar las distintas composiciones, tanto de hierro como de aluminio.

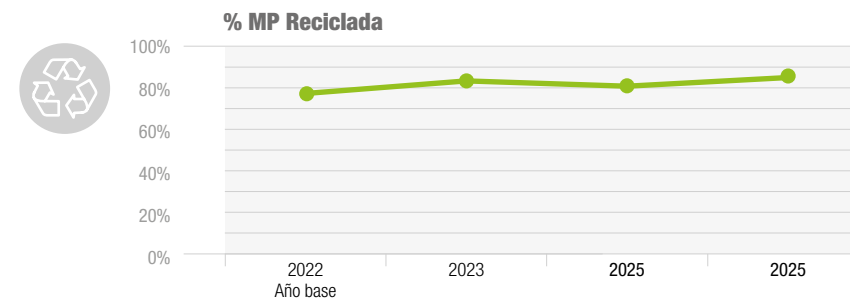
Las materias primas han supuesto en el 2025 el 86% de las emisiones GEI del alcance 3.1 y el 52% de la huella de carbono total de todo el grupo Fagor Ederlan, por lo que la tipología y origen de las mismas es clave.

Así, además de la maximización de los residuos interno, el que la materia prima que se compra sea un elemento metálico adquirido tras un proceso u operación de reciclado influye favorablemente en todos los aspectos medioambientales.

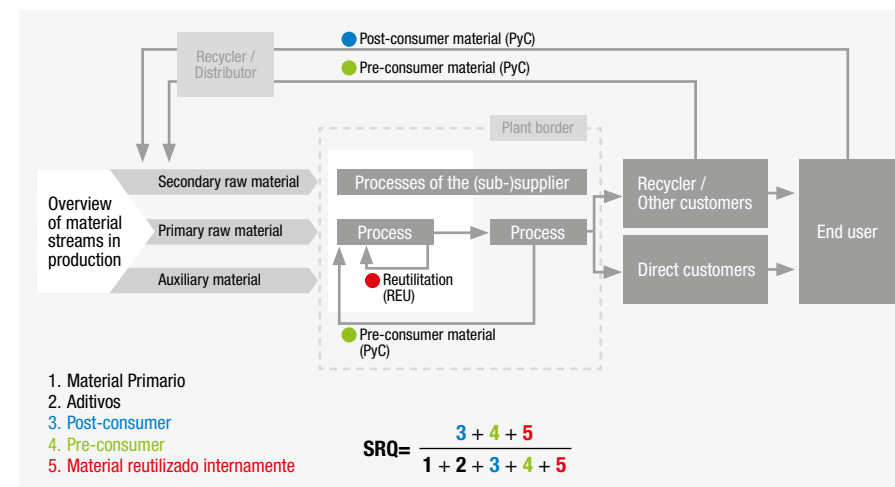
Si reparamos en la compra de materias primas, por regiones, los datos son los siguientes:

		Materias primas (tn)			
		2025	2024	2023	2022 Año base
Norteamérica	Materias primas no recicladas	456	2.861	3.488	5.816
	Materias primas recicladas	5.252	1.673	1.914	2.756
	Total materias primas	5.708	4.534	5.402	8.572
	% material reciclado	92%	37%	36%	32%
Sudamérica	Materias primas no recicladas	5.128	8.741	4.047	5.220
	Materias primas recicladas	19.147	15.550	13.402	17.063
	Total materias primas	24.275	24.291	17.449	22.283
	% material reciclado	79%	64%	77%	77%
Asia	Materias primas no recicladas	1.430	2.464	2.812	5.850
	Materias primas recicladas	333	1.177	1.662	0
	Total materias primas	1.763	3.641	4.474	58.50
	% material reciclado	19%	32%	37%	0%
Europa	Materias primas no recicladas	15.391	17.067	17.345	17.504
	Materias primas recicladas	113.782	124.770	120.889	102.757
	Total materias primas	129.173	141.837	138.234	120.261
	% material reciclado	88%	88%	87%	85%
TOTAL	Materias primas no recicladas	22.405	31.133	27.692	34.390
	Materias primas recicladas	138.514	143.170	137.867	122.576
	Total materias primas	160.920	174.304	165.559	156.966
	% material reciclado	86%	82%	83%	78%

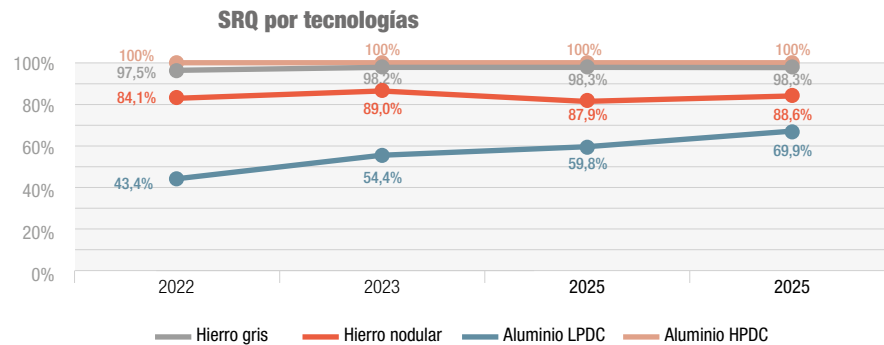
La evolución está siendo positiva, gracias en parte al esfuerzo que se está haciendo en la parte de aluminio, que, dicho sea de paso, es el material con mayor repercusión, aunque en volumen másico sea un 17% del total.



Ello se explica mejor con la evolución del SRQ (Secondary Raw Quote). Se trata de un indicador que se monitoriza y se gestiona en todos los negocios, tecnologías y plantas del grupo Fagor Ederlan. Es un ratio donde se visualiza la cantidad de materia prima secundaria que se usa en los diferentes procesos.



El resumen de la evolución del SRQ por tecnologías es la siguiente:



Se visualiza el avance en la línea de producto de aluminio de baja presión LPDC. Ayudados por una colaboración constante con clientes, evidentes mejoras de proceso y evolución en el diseño de los componentes, la progresión está siendo muy satisfactoria superando en varias plantas el umbral del 80% que hace pocos años se consideraba utópico. Así, el avance en las plantas de y Bergara (SRQ 85%) Mexico (SRQ 84%) es espectacular y vienen a ser el espejo para el resto de plantas que bien por limitaciones de proceso (Arrasate SRQ 33%) o limitaciones de mercado (Kunshan SRQ 50%) no han podido evolucionar tanto.

En el resto de las líneas de producto, el 2025 ha sido un año de continuidad. Las áreas de trabajo están identificadas, con especial foco en la disminución del lingote de hierro en las plantas de nodular, pero la variedad de nuevos productos en lanzamiento nos dificulta orientarnos hacia una homogeneidad de material que reduciría el uso de materiales primarios en nuestros procesos.

4.5.5.2 Residuos

A continuación, se presentan algunas cifras relacionadas con la economía circular y los residuos resultantes de la actividad del grupo Fagor Ederlan, por regiones:

	Residuos gestionados (Kg)	2025	2024	2023	2022 Año base
Norteamérica	Residuos peligrosos	268.210	374.090	591.020	590.710
	Residuos no peligrosos	1.000.460	1.832.995	2.481.415	2.469.585
Sudamérica	Residuos peligrosos	380.151	382.750	217.130	203.910
	Residuos no peligrosos	23.173.646	23.832.220	22.833.335	23.803.510
Asia	Residuos peligrosos	24.740	64.380	120.103	81.686
	Residuos no peligrosos	651.098	1.378.183	1.719.040	1.515.260
Europa	Residuos peligrosos	4.967.006	4.986.229	4.907.266	4.438.762
	Residuos no peligrosos	76.471.520	75.438.937	68.821.164	57.759.935
	Residuos peligrosos	5.511.746	5.807.449	5.835.519	5.315.250
TOTAL	Residuos no peligrosos	101.481.030	102.482.335	95.854.604	85.548.290
	Residuos gestionados	106.992.774	108.289.784	101.690.473	90.863540

Método de eliminación (%)		2025	2024	2023	2022 Año base
Residuos no peligrosos		101.481.030	102.482.335	95.854.954	85.548.290
Operaciones de recuperación	Reutilización	51.416.585	42.703.522	24.184.225	13.866.595
	Reciclaje	2.619.243	1.973.698	9.597.293	8.083.134
	Compostaje	2.300	2.500	1.300	2.300
	Recuperación	0	0	0	0
	Valorización final desconocida	0	0	0	496.503
Operaciones de eliminación	Incineración	10.920	18.480	20.400	25960
	Vertedero	47.183.193	57.784.135	62.051.736	63.073.798
	Otra eliminación	0	0	0	0
	Eliminación final desconocida	248.789	0	0	0
Residuos peligrosos		5.511.745	5.807.449	5.835.519	5.315.250
Operaciones de recuperación	Reutilización	296.170	555.520	780.380	724.660
	Reciclaje	92.680	101.460	17.980	0
	Compostaje	0		0	0
	Recuperación	0		0	
	Valorización final desconocida	2.370.284	2.632.700	2.349.780	2.754.044
Operaciones de eliminación	Incineración	257.329	393.160	231.793	235.360
	Vertedero	130.580	31.040	113.100	102.488
	Incineración	0		0	0
	Eliminación final desconocida	2.364.702	2.093.569	2.342.486	1.498.698

Fagor Ederlan está mejorando de forma sustancial la reutilización de los residuos no peligrosos que genera mediante la inversión y mejora de las instalaciones, una mayor sensibilización del personal y la implicación del mismo.

Durante el 2025 se han generado una cantidad de residuos no peligrosos algo inferior a la del año anterior relacionado con la tipología de piezas fabricadas.

La gestión de los residuos de las plantas de la cooperativa se hace de una forma centralizada para optimizar el transporte y garantizar el cumplimiento de la legislación de aplicación.

Los procesos productivos en las diferentes plantas permiten la reutilización de miles de toneladas anuales de retornos, piezas rechazadas, bebederos y virutas procedentes de la mecanización, devolviéndolos al proceso de fusión sin salir de sus instalaciones.

Para el resto de los residuos generados que no pueden ser reutilizados internamente, el grupo Fagor Ederlan **prioriza la valorización o reciclado con gestores autorizados para ello, frente a la deposición en vertedero, potenciando un uso posterior.** Así, el Grupo está consiguiendo elevados porcentajes de valorización en los residuos peligrosos.

Asimismo, **gran cantidad de los residuos generados en las plantas productivas son considerados “materias primas” en otros sectores alargando así la reutilización de los recursos naturales.**

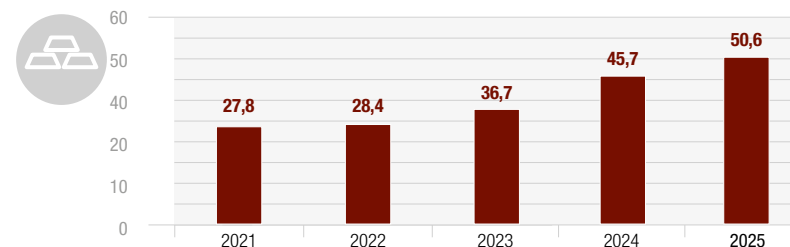
Es una prioridad para Fagor Ederlan el cumplimiento de la jerarquía de residuos, primando la valorización frente a la deposición o eliminación.

Desde el departamento de medioambiente se comprueba antes del inicio de cualquier actividad relacionada con residuos que las empresas gestoras cuentan con toda la documentación legal necesaria y que las tramitaciones administrativas (documentación para el transporte, avisos de traslados, contratos de tratamiento...) se llevan a cabo a través de los canales establecidos por la administración competente de forma que haya una trazabilidad en cualquier traslado de residuos. Existe un control de accesos y entrega de documentación, que, tras ser revisada y validada, autoriza el acceso a las plantas productivas para la gestión de los residuos solicitados.

En cuanto a la generación de residuos destacamos dos por su gran impacto en las plantas generadoras:

- **La arena excedente del proceso productivo de las fundiciones de hierro** supone más del 90% de los residuos no peligrosos generados por su actividad. Las legislación europea, estatal y autonómica está dirigida a limitar o incluso eliminar la deposición en vertederos de este tipo de residuos, por lo que, en los últimos años, se está trabajando en la búsqueda de salidas alternativas para este residuo. Esta legislación cada vez más restrictiva y unida a la situación de los vertederos en Euskadi está teniendo un impacto económico importante en el Grupo, aumentado por el canon que se inició su aplicación en 2023 y se va incrementando año a año así como los costes de gestión y transporte. Durante el 2025 se ha aumentado la valorización debido a la modificación de instalaciones y la implicación del personal de las plantas.

Hierro (% valorización finos y arenas)



- **Emulsión aceitosa-alcalina procedente de la mecanización de piezas en las plantas**, residuo que aumenta en proporción al aumento de la mecanización. Fagor Ederlan apuesta por la minimización de este residuo y su recuperación para reutilización interna, con la incorporación en sus procesos de centrales de taladrina, centrifugadores de viruta, que a su vez van a reducir los residuos gestionados en el exterior.
- Otros residuos generados son los **residuos de envase** debidos a dos actividades, procedentes de “aguas arriba” por el acopio de materiales auxiliares y procedentes de “aguas abajo” por el transporte de piezas a cliente. En ambos casos Fagor Ederlan tiene posibilidades limitadas de reducción, aunque está en proceso de definición de determinados requisitos ambientales relacionados con los materiales a utilizar en dichos embalajes, que posibiliten la reutilización o reciclaje de los mismos. Durante el 2025 se han ido reportando los datos de gestión de los residuos de envases a través del Scrap Envalora así como la Declaración definitiva anual. Durante el 2026 se esperan cambios en la normativa de aplicación en este ámbito para lo que Fagor Ederlan se irá adecuando para su cumplimentación.



4.6 CADENA DE SUMINISTRO «Papel clave de las Compras Sostenibles»

En el grupo Fagor Ederlan entendemos la cadena de suministro como un elemento estratégico que conecta de manera directa nuestro compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad empresarial con nuestras operaciones diarias. En un contexto industrial complejo, globalizado y sujeto a crecientes exigencias regulatorias, sociales y ambientales, garantizar que nuestra red de suministro actúe de manera ética, responsable y sostenible es esencial para avanzar en nuestros compromisos en derechos humanos, condiciones laborales dignas, descarbonización y protección del medio ambiente.

La gestión de proveedores no se concibe únicamente como un proceso de compra, sino como una herramienta clave para asegurar la continuidad de negocio, la eficiencia operativa y la consecución de los objetivos estratégicos a largo plazo. Por ello, nuestra selección de proveedores se basa no solo en criterios técnicos —como la calidad del producto, la capacidad productiva, el servicio o el coste competitivo—, sino también en la solidez de sus prácticas ambientales, sociales y de gobernanza (ESG). Este enfoque nos permite construir relaciones de confianza, reducir riesgos, anticiparnos a nuevas normativas y asegurar que toda la cadena actúa en coherencia con los valores del Grupo.

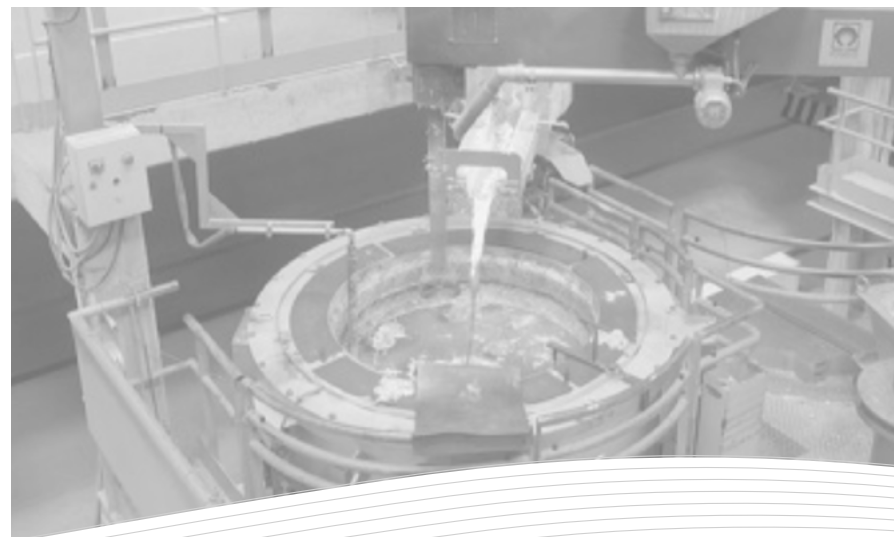


Así, el grupo Fagor Ederlan promueve activamente una serie de buenas prácticas que se consideran esenciales para consolidar una red de suministro responsable:

- **Evaluación y selección de proveedores bajo criterios sostenibles**
Realizamos una valoración integral que considera no solo la capacidad técnica, sino también factores como el desempeño ambiental, las prácticas laborales, la

ética empresarial y la transparencia. Esta mirada holística es fundamental para asegurar que los productos y servicios cumplen con estándares responsables y alineados con nuestra Política de Sostenibilidad.

- **Transparencia y divulgación en la cadena de suministro**
Consideramos la transparencia un pilar de la sostenibilidad. Por ello fomentamos que los proveedores compartan de forma clara sus prácticas y resultados en materia social y ambiental. Este ejercicio fortalece la reputación del Grupo, genera confianza y permite mejorar de manera conjunta los procesos.
- **Colaboración y capacitación de proveedores**
Entendemos que la sostenibilidad solo avanza cuando todas las partes involucradas progresan a la vez. Por ello colaboramos activamente con nuestros proveedores para reforzar sus capacidades, ofreciendo orientación, apoyo y acompañamiento en la mejora de sus procesos y sistemas de gestión.
- **Innovación y mejora continua como motor de transformación**
Promovemos que la cadena de suministro explore nuevas formas de producir y entregar bienes y servicios con un menor impacto ambiental. La innovación —ya sea tecnológica, logística o organizativa— es un habilitador clave para continuar reduciendo emisiones, optimizando consumos y generando valor sostenible.
- **Cumplimiento normativo transversal en todas las regiones**
Nos aseguramos de que la cadena de suministro cumple con la legislación laboral, ambiental y social de cada región donde operamos. De esta manera protegemos a las personas, el entorno y la integridad del propio negocio, al mismo tiempo que garantizamos la trazabilidad y el cumplimiento ético en cada eslabón de la cadena.



4.6.1 Sostenibilidad en la Gestión de Proveedores

Para estructurar y mantener este enfoque, nuestra gestión de la cadena de suministro se apoya en un marco sólido compuesto por políticas estratégicas, procedimientos internos y un **Código de Conducta de Proveedores**, revisado y aprobado en 2024.



Este conjunto normativo constituye una guía completa que define las expectativas del Grupo en materia de responsabilidad social, ambiental y ética. Su objetivo es asegurar que todos los proveedores trabajan conforme a principios de sostenibilidad y participan en la construcción de una cadena de suministro más resiliente, transparente y respetuosa con las personas y el entorno.

El 100% de los proveedores homologados ha aceptado formalmente el Código de Conducta, requisito indispensable para mantener relaciones comerciales con el Grupo. Esta aceptación implica un compromiso explícito con los valores del grupo Fagor Ederlan y con la adopción de prácticas alineadas con estándares internacionales.

Aunque el Código de Conducta de Proveedores sea el documento que aglutine los aspectos que el grupo Fagor Ederlan desea promulgar a través de la cadena de suministro en cuanto a Sostenibilidad, también cuenta con diversos procedimientos para que el proveedor adopte y refuerce sus compromisos con temas ligados a sostenibilidad:

- Procedimiento de alta de proveedores
- Condiciones Generales de Compra con cláusulas específicas sobre derechos humanos y medio ambiente
- Procedimiento de análisis de riesgos por familias y proveedores
- Otros procedimientos complementarios que establecen y refuerzan buenas prácticas

Minerales de Conflicto (y Extendidos)

Como empresa del sector metalúrgico, somos conscientes del posible impacto negativo que puede generar la extracción y comercialización de ciertos minerales procedentes de zonas en conflicto o de alto riesgo. Por ello, aplicamos un marco de actuación específico enfocado en los minerales 3TG —estaño, tungsteno, tantalio y oro—, así como en minerales extendidos como el cobalto y la mica.

Aunque no compramos directamente a minas o fundiciones, asumimos la responsabilidad de garantizar que nuestra cadena de suministro es trazable y responsable. Para ello seguimos las directrices de la **Responsible Minerals Initiative (RMI)** y exigimos a los proveedores información completa sobre el origen de los minerales utilizados, a través de los modelos de reporte CMRT y EMRT.

Nuestro compromiso se concreta en los siguientes puntos:

- Integrar los requisitos de minería responsable en los contratos con proveedores.
- Abstenernos de participar en actividades que puedan financiar conflictos.
- Exigir el cumplimiento de la Ley Dodd-Frank y del Reglamento Europeo 2017/821.
- Solicitar informes anuales para identificar riesgos y comprobar si los fundidores o refinadores están verificados bajo el programa RMAP.

Selección de proveedores relevantes en Sostenibilidad

Cada año, identificamos los proveedores cuya actividad resulta especialmente relevante desde el punto de vista de sostenibilidad. Esta selección se basa en tres criterios:

- La evaluación de riesgos de familias y proveedores, priorizando aquellos con mayor impacto ambiental (70% peso ponderado) y económico (30% peso ponderado).
- Proveedores vinculados a materiales incluidos en Minerales de Conflicto y Extendidos.
- Proveedores que suministren materiales con origen en países que puedan implicar un riesgo en temas relacionados con la sostenibilidad

Los proveedores seleccionados se integran en la herramienta de seguimiento de sostenibilidad y quedan sometidos a un proceso de evaluación continuo liderado por el Departamento de Compras.

4.6.2 Evaluación y seguimiento de Sostenibilidad en Proveedores

Para la evaluación del desempeño sostenible de la cadena de suministro, el grupo Fagor Ederlan utiliza la plataforma **NQC - Supplier Assurance**, una entidad independiente que verifica la información aportada por los proveedores y facilita un sistema estandarizado basado en el cuestionario SAQ 5.0 de *Drive Sustainability*, considerado referencia en el sector automoción.



El proceso se estructura en cuatro fases.



INTERROGAR A través de la plataforma se envía el cuestionario al proveedor y solicitan evidencias justificativas, pudiendo seguir el avance en tiempo real.

VERIFICAR El equipo de analistas de Supplier Assurance valida la coherencia entre el cuestionario y las evidencias aportadas.

RECOMENDAR El proveedor recibe su puntuación y una relación de acciones correctivas basadas en mejores prácticas globales.

CORREGIR El responsable en sostenibilidad para la cadena de suministro establece plazos y los proveedores actualizan sus respuestas conforme avanzan en la implementación de las medidas.

Este sistema reduce cargas administrativas, facilita la gestión de riesgos y permite mejorar continuamente la sostenibilidad del conjunto de la cadena de suministro.

Visión general

Riesgo del país



Campaña SAQ 5.0 2025

Los proveedores relevantes incluidos en Supplier Assurance durante el 2025 abarcan el 90,2% de la categoría 3.1 de la huella de carbono de organización del grupo Fagor Ederlan.

Durante el 2025, los proveedores se han clasificado en 4 familias en función de los materiales que suministran. Tras la reflexión del año anterior en el que se veían niveles muy dispares de madurez por familia, esta campaña se han establecido objetivos mínimos distintos para cada familia:

	Refineros Al	Recuperadores Fe	Materiales auxiliares	Componentes	GENERAL
Objetivo mínimo SAQ 5.0	80	30	40	80	60
Proveedores con SAQ 5.0 completado	53%	44%	59%	64%	54%
Proveedores con SAQ 5.0 > objetivo mínimo por familia	44%	100%	100%	78%	81%

Al finalizar la campaña del 2025, hemos logrado que el 54% de nuestros proveedores relevantes hayan completado el cuestionario SAQ 5.0 siendo puntuación media en sostenibilidad de un 68%. De ellos, el 81% ha superado el objetivo mínimo establecido.

Cabe también destacar que durante la campaña un 10% de los proveedores evaluados que inicialmente no alcanzaban el objetivo mínimo han sido auditados presencialmente por nuestro desarrollo de proveedores. Después de llevarse a cabo los planes de acción derivados de estas auditorías han mejorado considerablemente llegando en algunos casos hasta a duplicar la puntuación obtenida.

En la reflexión anual conjunta realizada en el Comité de Sostenibilidad, se ha concluido que:

- El grado de madurez en sostenibilidad de los proveedores es muy dispar por lo que se requiere de un seguimiento continuo y un acompañamiento importante en los casos en los que se necesite.
- Debido a la implantación de la modularidad en la plataforma Supplier Assurance es posible que para la siguiente campaña se utilice un único objetivo mínimo para todas las categorías de proveedores, con lo cual no sea necesaria la categorización de proveedores implantada durante 2025.

Por último, comentar que no se identifican en la cadena de suministro del grupo Fagor Ederlan operaciones ni proveedores con riesgo de vulnerar los derechos humanos, tales como casos de trabajo infantil, trabajo forzoso o casos en los que la libertad de asociación y negociación puedan estar en riesgo.

Seguimiento a Minerales de Conflicto (y Extendidos)

El grupo Fagor Ederlan incorpora en sus procesos de evaluación de proveedores criterios específicos relacionados con el abastecimiento responsable de materias primas, entendiendo que este aspecto constituye un pilar fundamental dentro de la sostenibilidad de la cadena de suministro. A través del cuestionario SAQ 5.0, se solicita a los proveedores considerados relevantes que aporten información detallada sobre sus prácticas de trazabilidad y su compromiso con la gestión responsable de los recursos minerales.

Uno de los ámbitos clave de esta evaluación es la verificación del desempeño en relación con los denominados minerales de conflicto y minerales extendidos, por su especial relevancia en materia de derechos humanos, integridad social y riesgos éticos en la cadena de valor. Como parte del proceso, se insta a los proveedores a presentar evidencias mediante los modelos **CMRT (Conflict Minerals Reporting Template) y EMRT (Extended Minerals Reporting Template) de la Responsible Minerals Initiative (RMI)**, que constituyen herramientas comunes y aceptadas para demostrar el cumplimiento en materia de abastecimiento responsable.

Durante el año 2025, **el 54% de los proveedores relevantes aportaron información acerca de minerales de conflicto y minerales extendidos**, lo que nos permite disponer de una visión más clara y fiable sobre la procedencia y control de los minerales incorporados en los productos que adquirimos.

A pesar de este esfuerzo de seguimiento, es importante contextualizar que, desde una perspectiva estrictamente operativa, la exposición del grupo Fagor Ederlan a minerales de conflicto es muy limitada. Aunque la compañía es fundidor de componentes metálicos en aluminio y hierro, **sus productos y procesos apenas requieren el uso de minerales incluidos en la categoría de conflicto o extendidos**. En la práctica, el **estaño**, y sólo de manera testimonial en algunas de las fundiciones de hierro, es el **único elemento que está incluido dentro de las especificaciones** de producto.

Aun así, aunque el riesgo intrínseco asociado a nuestra actividad es reducido, ello no exime al grupo Fagor Ederlan de ejercer una vigilancia responsable y de adoptar las medidas que correspondan para garantizar un abastecimiento ético y respetuoso con los derechos humanos.

Este compromiso responde a la creciente sensibilización internacional sobre los impactos que la extracción y comercialización de determinados minerales pueden generar en regiones afectadas por conflictos armados, gobernanza débil o explotación laboral. Conscientes de esta problemática y del papel que las empresas desempeñan en la prevención de impactos adversos, el grupo Fagor Ederlan ha adoptado una actitud clara de diligencia debida basada en los estándares de RMI.

Como resultado de esta política, **el 100% del estaño adquirido por el grupo Fagor Ederlan procede de proveedores que cumplen con las directrices de RMI** y que acreditan documentalmente la conformidad de sus procesos a través del **Responsible Minerals Assurance Process (RMAP)**.



4.7 FINANZAS. «Solidez financiera de nuestro proyecto cooperativo»

4.7.1 Ratios financieros

El compromiso de Fagor Ederlan en los territorios en los que opera, se demuestra también a través de la gestión económico-financiera responsable. Entre otros, esta gestión responsable incluye el cumplimiento de las obligaciones financieras y tributarias que le corresponde.

Alcanzando el equilibrio entre inversión y financiación, la empresa está en disposición de atender en tiempo, tanto a corto como a largo plazo, todas sus obligaciones de pago.

Equilibrio financiero es el estado que sitúa a una empresa en una posición de solvencia y para conocer el grado de equilibrio que presenta una empresa es primordial analizar la correlación que existe entre las distintas masas patrimoniales de su estructura económica (Activo) y las diferentes fuentes de financiación (Pasivo).

La evolución de las grandes partidas del balance del grupo Fagor Ederlan ha sido la siguiente:

Balance*	2025	2024	2023
Activos no corrientes	258.992	276.649	275.364
Activos corrientes	246.930	230.601	233.263
Total Activo-Pasivo	505.922	507.250	508.627
Total patrimonio neto	231.046	230.999	225.966
Total pasivos no corrientes	150.701	138.643	114.551
Total pasivos corrientes	124.175	137.601	168.111

*Miles de euros

4.7.2 Ratios económicos

La propia naturaleza de la Cooperativa, hace que esté regulada por un régimen jurídico propio, lo que determina un régimen fiscal específico en relación al impuesto de sociedades y a otros conceptos como el COFIP (descrito en el apartado 4.4). Son recursos que gestiona la cooperativa pero que no son propiedad de las personas socias, ya que son inembargables y no distribuibles incluso en caso de liquidación y tienen unos destinos y usos obligados por ley. Además, el FRO (Fondo de Reserva Obligatorio) constituye otra diferencia en las cooperativas respecto a las sociedades de capital. Las cooperativas deben de dotar anualmente al FRO un 20% de los excedentes disponibles

de forma ilimitada en el tiempo y es no distribuible entre los socios y socias, incluso en caso de liquidación.

El valor económico directo generado a través de la facturación del Grupo se ha reducido en relación al año anterior en aproximadamente un 7%. Sin embargo, tanto el resultado consolidado como los diferentes ratios económicos han tenido un cambio de tendencia positivo, lo cual nos hace valorar el año 2025 como bueno, a pesar de lo convulsos que han resultado tanto la coyuntura económica global como la situación del sector de automoción en Europa.

Valor económico directo generado*	2025	2024	2023
Importe neto cifra negocios	530.928	569.696	664.127
Valor económico generado*	2025	2024	2023
Socios (pago intereses + dividendos)	-	2.219	-
Empleados (gasto de personal)	143.110	151.536	144.605
Proveedores (gastos aprov. y otros de explo.)	354.345	390.116	460.369
Sociedad (IS pagado)	1.506	483	2.050

*Miles de euros

Concepto*	2025	2024	2023
Importe neto cifra de negocios	530.928	569.696	664.127
EBITDA	48.847	49.550	65.976
% EBITDA s/ cifra de negocios	9,2%	8,7%	9,9%
EBIT	11.467	-	26.471
% EBIT s/ cifra de negocios	2,2%	0,0%	4,0%
Resultados consolidado del ejercicio	9.175	7.288	21.533

*Miles de euros

Para finalizar, a modo de resumen de información fiscal, se muestran las cifras más significativas distribuidas en 2025 por países.

País	Beneficios*	Tributos e impuestos locales (gasto)*	Tributos e impuestos locales (sociedades)*	Subvenciones Explot.*
España	4.731,32	2.120,26	182,50	5.557,07
Eslovaquia	1.720,58	77,07	355,99	-
México	551,20	-	46,27	-
Brasil	659,15	33,47	217,99	-
China	352,51	140,93	110,87	-
Total	8.014,75	2.371,73	691,88	5.557,07

*Miles de euros

5

ANEXOS

- 5.1** Proceso de elaboración del informe
- 5.2** Tablas de contenidos de la Ley 11/2018 de Información No Financiera
- 5.3** Tablas de contenidos GRI
- 5.4** Informe de auditoría



5.1 PROCESO DE ELABORACIÓN DEL INFORME



5.1.1 Metodología

Este Informe presenta el Estado de Información No Financiera del grupo Fagor Ederlan, de acuerdo a los requerimientos de 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. Asimismo, se presenta como la octava Memoria de Sostenibilidad del Grupo, dando continuidad así al trabajo ya iniciado en 2018 con la publicación de su primera Memoria.

En el presente documento Fagor Ederlan da respuesta a los requerimientos de información no financiera y diversidad contemplados por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, conforme a lo señalado en la sección «Tabla de contenidos de la Ley 11/2018 en materia

de información no financiera y diversidad», recogiendo todos los aspectos identificados como materiales y aplicando los principios de comparabilidad, fiabilidad, materialidad y relevancia, que establece la Ley de Información no Financiera y Diversidad. Recoge la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación del grupo Fagor Ederlan y el impacto de su actividad respecto a cuestiones medioambientales, sociales y económicas desde el 1 de Enero de 2025 al 31 de Diciembre de 2025, y ha sido elaborado contemplando también la metodología de Estándares GRI, siendo reflejo de la importancia que Fagor Ederlan da a sus grupos de interés y de su apuesta por la sostenibilidad, en aras de garantizar que la actividad económica del Grupo se encuentre alineada con los principios básicos que posibiliten un desarrollo, social y medioambiental sostenibles en el tiempo.

La elaboración de este Informe no sólo es un claro ejercicio de transparencia y rendición de cuentas, sino que además contribuye a la mejora de los propios procesos de gestión y a la estrategia del Grupo, a través de la identificación de nuevas oportunidades de mejora que podrán materializarse a corto y medio plazo.

El proceso de elaboración del Informe ha contado con la participación directa de la Gerencia y de las personas responsables de las principales áreas de Fagor Ederlan, además de por la presidencia del Consejo Rector del Grupo, como representante de las personas socias.



5.1.2 Alcance

La información incluida en este informe hace referencia a las sociedades incluidas en las dos primeras tablas, es decir, a las Sociedades Consolidadas por Integración Global o por Integración Proporcional. Con intención de dar mayor transparencia y facilitar las comparativas con años anteriores, en este informe se han contabilizado la totalidad de los datos de la sociedad consolidada por integración proporcional, a excepción de los económico-financieros que han sido incluidos con la proporcionalidad correspondiente.

Consolidación por Integración Global

Sociedad	% participación directa	% de participación indirecta	Actividad	País
Fagor Ederlan S. Coop.	–	–	(1)	España
Ederlan Do Brasil Ltda*	83,89%	16,11%	(1) y (3)	Brasil
Edertek, S. Coop.	58,43%	–	(4)	España
Ederlan Subsidiaries, S.A.U.	100%	–	(5)	España
Fagor Ederlan Slovensko A.S.	–	100%	(1)	Eslovaquia
Fagor Ederlan México, S.A. de C.V.**	–	100%	(1)	México

* Incluye Fagor Ederlan Brasileira Autopeças Ltda. ** Incluye Rytotia Capital & Its Subsidiaries a partir de mayo.

Consolidación por Integración Proporcional

Sociedad	% participación directa	% de participación indirecta	Actividad	País
Duoli Ederlan Autoparts (Kunshan) Co Ltd	–	48%	(1)	China

Consolidación puesta en equivalencia

Sociedad	% participación directa	% de participación indirecta	Actividad	País
Gisederlan, S.A. de C.V.	–	50%	(1)	México
Fagor Ederlan S.L.	–	46,88%	(1)	España
Lieder Automotive S.L.	–	30%	(1)	España

No consolidadas

Sociedad	% participación directa	% de participación indirecta	Actividad	País
Tresesenta Gases S.L.	–	10%	(6)	España
EEVAM Technologies S.L.	–	6,74%	(1)	España
Fagor Industrial Components UK Ltd.	100%	–	(2)	Reino Unido
Fagor Industriercommerz, GmbH	50%	–	(2)	Alemania
Fagor Ederlan France	100%	–	(2)	Francia
Fagor Ederlan USA Ltd.	100%	–	(2)	EEUU

(1) Fabricación y venta de componentes de automoción

(2) Prestación de servicios de gestión/comercialización

(3) Prestación de servicios y participación en sociedades

(4) Investigación y desarrollo de productos

(5) Sociedad Holding de participaciones

(6) Fabricación, transformación, distribución y venta de gases industriales y medicinales

Empresa	Centro de trabajo	Región	País	Actividad	Planta productiva	Considerado en el informe
Fagor Ederlan S.Coop	Fundición de Eskoriatza	Europa	España (Gipuzkoa)	Fundición de Hierro	Sí	Sí (Consolidación por integración Global)
	Fundición de Uribarri	Europa	España (Gipuzkoa)	Fundición de Hierro	Sí	Sí (Consolidación por integración Global)
	Fundición de Markulete	Europa	España (Gipuzkoa)	Fundición de Hierro	Sí	Sí (Consolidación por integración Global)
	Fundición de Usurbil	Europa	España (Gipuzkoa)	Fundición de Hierro	Sí	Sí (Consolidación por integración Global)
	Mecanizado de Markulete	Europa	España (Gipuzkoa)	Mecanizado y Montaje de Hierro	Sí	Sí (Consolidación por integración Global)
	Mecanizado de Bergara	Europa	España (Gipuzkoa)	Mecanizado y Montaje de Hierro	Sí	Sí (Consolidación por integración Global)
	HPDC Eskoriatza	Europa	España (Gipuzkoa)	Inyección, Mecanizado y Montaje de Aluminio	Sí	Sí (Consolidación por integración Global)
	HPDC Aretxabaleta	Europa	España (Gipuzkoa)	Inyección, Mecanizado y Montaje de Aluminio	Sí	Sí (Consolidación por integración Global)
	LPDC Arrasate	Europa	España (Gipuzkoa)	Fundición, Mecanizado y Montaje de Aluminio	Sí	Sí (Consolidación por integración Global)
	LPDC Bergara	Europa	España (Gipuzkoa)	Fundición, Mecanizado y Montaje de Aluminio	Sí	Sí (Consolidación por integración Global)
	Utillajes SanAndres	Europa	España (Gipuzkoa)	Mantenimiento de utillajes	No	Sí (Consolidación por integración Global)
Edertek S.Coop	Edertek	Europa	España (Gipuzkoa)	Centro tecnológico I+D+I	No	Sí (Consolidación por integración Global)
Fagor Ederlan Brasileira Ltda	Fagor Ederlan Brasileira	Sudamérica	Brasil (Extrema)	Fundición, Mecanizado y Montaje de Hierro	Sí	Sí (Consolidación por integración Global)
Fagor Ederlan Slovensko A.S.	Fagor Ederlan Slovensko HPDC	Europa	Eslovaquia (Ziar Nad Hronom)	Inyección, Mecanizado y Montaje de Aluminio	Sí	Sí (Consolidación por integración Global)
Fagor Ederlan México SA de CV	FE Mexico LPDC	Norteamérica	México (San Luis Potosi)	Fundición de Hierro y Mecanizado	Sí	Sí (Consolidación por integración Global)
Duoli Ederlan Kunshan Co. Ltd	DuoliEderlan Kunshan LPDC	Asia	China (Kunshan)	Fundición, Mecanizado y Montaje de Aluminio	Sí	Sí (Consolidación por integración Proporcional)
Fagor Regen Aluminum Ltd	Fagor Regen Aluminum	Norteamérica	E.E.U.U. (Pensilvania)	Fundición de lingotes de Aluminio secundario	Sí	Sí (Consolidación por integración Global)
GisEderlan SA de CV	Mecanizado GisEderlan	Norteamérica	México (San Luis Potosi)	Mecanizado y Montaje de Hierro	Sí	No (Consolidado por puesta en equivalencia)
Fagor Ederbatt S.L.	Fagor Ederbatt	Europa	España (Bizkaia)	Montaje de baterías	Sí	No (Consolidado por puesta en equivalencia)
Lieder Automotive S.L.	Lieder	Europa	España (Aragón)	Ensamblaje de Componentes Estructurales	En construcción	No (Consolidado por puesta en equivalencia)

Nota: los datos referentes a los centros considerados en el informe (centros enmarcados dentro del alcance de consolidación por integración, tanto global como proporcional) se consolidarán al 100%, independientemente del % de participación.

5.1.3 Datos de Contacto

Para cualquier cuestión relacionada con el contenido de este informe, puede contactar con nosotros mediante cualquiera de las siguientes opciones:

	Denominación	Grupo Fagor Ederlan
	Dirección	Torrebaso Pasealekua,7 - P.O.Box 10 20540 Eskoriatza, Spain
	Teléfono	(+34) 943 71 90 00
	Correo electrónico	info@fagorederlan.com
	Página web	www.fagorederlan.com

5.2 TABLAS DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad		Capítulo de referencia / Omisiones	Estándares GRI relacionados y otros indicadores no GRI
Información general			
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del Grupo	1. Resumen 2025	GRI 2-1 Detalles organizacionales
		3. Cooperativa industrial	GRI 2-2 Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización
		5.1. Proceso elaboración del informe	
		2.1. Expertos en componentes y sistemas de automoción	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales
		3.1. Grupo Cooperativo	
		4.1. Estrategia de sostenibilidad de Fagor Ederlan	
		2.2. Ideando el futuro de nuestro negocio	No GRI: contexto operacional (económico y sectorial)
		4.1 Estrategia de sostenibilidad de Fagor Ederlan	
		1.1 Carta del presidente y director general	GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible
		4.1 Estrategia de sostenibilidad de Fagor Ederlan	
		2.1. Expertos en componentes y sistemas de automoción	GRI 2-29 Grupos de interés
		4.1 Estrategia de sostenibilidad de Fagor Ederlan	
		4.1 Estrategia de sostenibilidad de Fagor Ederlan	GRI 3-1 Proceso para determinar temas materiales
			GRI 3-2 Lista de temas materiales
		2.1. Expertos en componentes y sistemas de automoción	GRI 2-1 Detalles organizacionales
		4.1 Estrategia de sostenibilidad de Fagor Ederlan	
		3.2. Gobierno cooperativo	GRI 2-23 Compromisos y políticas
		4.1 Estrategia de sostenibilidad de Fagor Ederlan	GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas
		2.2. Ideando el futuro de nuestro negocio	No GRI: principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución
		4.1 Estrategia de sostenibilidad de Fagor Ederlan	
General	Mención en el informe al marco de reporting 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	5.1. Proceso de elaboración del Informe	GRI 2-2 Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización
		5.2. Tablas de contenido de la Ley 11/2018	GRI 2-3 Período de notificación, frecuencia y punto de contacto
		5.3. Tablas de contenido GRI	GRI 2-4 Actualizaciones de información
		5.4. Informe de auditoria	GRI 2-5 Aseguramiento externo

Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad		Capítulo de referencia / Omisiones	Estándares GRI relacionados y otros indicadores no GRI
Información sobre cuestiones medioambientales			
Enfoque de gestión	Descripción de las políticas que aplica el Grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado	4.1. Estrategia de sostenibilidad de Fagor Ederlan 4.5. Medioambiente (4.5.1, 4.5.2, 4.5.5)	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (en relación con el Medioambiente: cambio climático y economía circular) GRI 2-23 Compromisos y políticas
	Los resultados de esas políticas, que deben incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparación entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados	4.1. Estrategia de sostenibilidad de Fagor Ederlan 4.5. Medioambiente (4.5.1, 4.5.2, 4.5.5)	GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el Grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, con su desglose, en particular, sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	4.1. Estrategia de sostenibilidad de Fagor Ederlan Como resultado del Análisis IRO; Fagor Ederlan tiene impactos, riesgos y oportunidades materiales sobre cambio climático y economía circular en aspectos ambientales. Sin embargo, en la identificación de IROs se han identificado y evaluado más riesgos sobre otros aspectos ambientales como biodiversidad o agua, acogiendo toda la cadena de valor, pero no son relevantes, es decir materiales, para la cooperativa.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (en relación con el Medioambiente: cambio climático y economía circular)
Gestión ambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el Medioambiente y, en su caso, en la salud y la seguridad	4.2. Gobernanza ética Con relación al incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental, la organización no ha identificado ninguna sanción durante el año.	GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear problemas GRI 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	4.5. Medioambiente	No GRI Evaluación o certificación ambiental
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	4.5. Medioambiente	No GRI Inversiones ambientales
	Aplicación del principio de precaución	3.2. Gobierno cooperativo 4.5. Medioambiente	GRI 2-23 Compromisos y políticas
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	4.5. Medioambiente	No GRI Inversiones ambientales

Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad		Capítulo de referencia / Omisiones	Estándares GRI relacionados y otros indicadores no GRI
Información sobre cuestiones medioambientales			
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el Medioambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluidos el ruido y la contaminación lumínica	4.5. Medioambiente (4.5.1 y 4.5.2	No GRI Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones
		No hay medidas para prevenir, reducir o reparar la contaminación acústica y lumínica debido al bajo impacto de la actividad en dicha contaminación	No GRI Medidas para prevenir, reducir o reparar la contaminación acústica y lumínica.
Economía circular y prevención de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	4.5. Medioambiente (4.5.5)	GRI 306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos
		4.5. Medioambiente (4.5.1 y 4.5.5)	GRI 306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos
		4.5. Medioambiente (4.5.5)	GRI 306-3 Residuos generados
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	No hay acciones para combatir el desperdicio de alimentos debido al bajo impacto que supone en la actividad de Fagor Ederlan.	No GRI 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	4.5. Medioambiente (4.5.3)
4.5. Medioambiente (4.5.3)			GRI 303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua
4.5. Medioambiente (4.5.3)			GRI 303-5 Consumo de agua
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso		4.5. Medioambiente (4.5.5)	GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen
			GRI 301-2 Materiales reciclados consumidos
Consumo, directo e indirecto, de energía		4.5. Medioambiente (4.5.5)	GRI 301-3 Productos y embalajes recuperados
		4.5. Medioambiente (4.5.2)	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización
		4.5. Medioambiente (4.5.2)	GRI 302-3 Intensidad energética
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética		4.5. Medioambiente (4.5.2)	GRI 302-4 Reducción del consumo energético
Uso de energías renovables		4.5. Medioambiente (4.5.2)	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 / Omisiones	Estándares GRI relacionados y otros indicadores no GRI
Información sobre cuestiones medioambientales			
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	4.5. Medioambiente (4.5.2)	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI
		4.5. Medioambiente (4.5.2)	GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI
		4.5. Medioambiente (4.5.2)	GRI 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI
		4.5. Medioambiente (4.5.2)	GRI 305-4 Intensidad de las emisiones de GEI
		4.5. Medioambiente (4.5.2)	GRI 305-7 Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	4.5. Medioambiente (4.5.1 y 4.5.2)	GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados 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	4.5. Medioambiente (4.5.1 y 4.5.2)	305-5 Reducción de las emisiones
Biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad. Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	4.5. Medioambiente (4.5.4)	GRI 304-1 Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas
			GRI 304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad



Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad		Capítulo de referencia / Omisiones	Estándares GRI relacionados y otros indicadores no GRI
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal			
Enfoque de gestión	Descripción de las políticas que aplica el Grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado	4.1. Estrategia de sostenibilidad en Fagor Ederlan 4.3. Personas	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (en relación con cuestiones laborales) GRI 2-23 Compromisos y políticas
	Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados	4.1 Estrategia de sostenibilidad en Fagor Ederlan 4.3. Personas	GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el Grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, con su desglose, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo	4.1. Estrategia de sostenibilidad de Fagor Ederlan Como resultado del Análisis IRO, Fagor Ederlan tiene impactos y riesgos materiales sobre empleo seguro, salud y seguridad y retención y atracción del talento en aspectos sociales. Sin embargo, en la identificación de IROs se han identificado y evaluado más riesgos en derechos y condicionales laborales acogiendo toda la cadena de valor, pero no son relevantes, es decir materiales, para la cooperativa.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (en relación con cuestiones laborales: empleo seguro, salud y seguridad, retención y atracción de talento)
Empleo	Número total y distribución de empleados atendiendo a criterios representativos de la diversidad	3.2. Gobierno cooperativo 4.3. Personas (4.3.1)	GRI 2-7 Empleados GRI 2-8 Trabajadores que no son 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	4.3. Personas (4.3.1)	GRI 2-7 Empleados

Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad		Capítulo de referencia / Omisiones	Estándares GRI relacionados y otros indicadores no GRI																																																																			
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal																																																																						
Empleo	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	4.3. Personas (4.3.1)	GRI 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal No GRI Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional																																																																			
	<table><tr><th rowspan="2"></th><th colspan="3">Número de despidos</th></tr><tr><th>2025</th><th>2024</th><th>2023</th></tr><tr><td>Total</td><td>121</td><td>65</td><td>59</td></tr><tr><td>Mujeres</td><td>6</td><td>7</td><td>5</td></tr><tr><td>Hombres</td><td>115</td><td>58</td><td>54</td></tr><tr><td>Total</td><td>121</td><td>65</td><td>59</td></tr><tr><td>Menores de 30 años</td><td>29</td><td>24</td><td>12</td></tr><tr><td>Entre 30 y 50 años</td><td>81</td><td>39</td><td>42</td></tr><tr><td>Mayores de 50 años</td><td>11</td><td>2</td><td>5</td></tr><tr><td>Total</td><td>121</td><td>65</td><td>59</td></tr><tr><td>MOD</td><td>99</td><td>38</td><td>39</td></tr><tr><td>MOI</td><td>22</td><td>27</td><td>20</td></tr><tr><td>Total</td><td>121</td><td>65</td><td>59</td></tr><tr><td>Mexico</td><td>4</td><td>14</td><td>4</td></tr><tr><td>Brasil</td><td>99</td><td>37</td><td>49</td></tr><tr><td>China</td><td>5</td><td>11</td><td>3</td></tr><tr><td>Europa</td><td>13</td><td>3</td><td>3</td></tr></table>				Número de despidos			2025	2024	2023	Total	121	65	59	Mujeres	6	7	5	Hombres	115	58	54	Total	121	65	59	Menores de 30 años	29	24	12	Entre 30 y 50 años	81	39	42	Mayores de 50 años	11	2	5	Total	121	65	59	MOD	99	38	39	MOI	22	27	20	Total	121	65	59	Mexico	4	14	4	Brasil	99	37	49	China	5	11	3	Europa	13	3	3
		Número de despidos																																																																				
		2025	2024	2023																																																																		
	Total	121	65	59																																																																		
	Mujeres	6	7	5																																																																		
	Hombres	115	58	54																																																																		
	Total	121	65	59																																																																		
	Menores de 30 años	29	24	12																																																																		
	Entre 30 y 50 años	81	39	42																																																																		
	Mayores de 50 años	11	2	5																																																																		
	Total	121	65	59																																																																		
	MOD	99	38	39																																																																		
	MOI	22	27	20																																																																		
	Total	121	65	59																																																																		
Mexico	4	14	4																																																																			
Brasil	99	37	49																																																																			
China	5	11	3																																																																			
Europa	13	3	3																																																																			
Las remuneraciones medias y su evolución desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.	4.3. Personas (4.3.1.3 y 4.3.1.4) 4.3. Personas (4.3.1.3 y 4.3.1.4)	GRI 2-19 Políticas de remuneración No GRI Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor																																																																				
La remuneración media de los consejeros y alta dirección	4.3. Personas (4.3.1.4)	No GRI Remuneración media de los consejeros y alta dirección																																																																				
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	1.2. Balance 2024 4.3. Personas (4.3.1.3 y 4.3.1.4)	GRI 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres																																																																				
La remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	4.3. Personas (4.3.1.3 y 4.3.1.4)	GRI 202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local																																																																				
El pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	3.1. Grupo cooperativo 4.3. Personas (4.3.1.3 y 4.3.4)	GRI 201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación																																																																				
Implantación de políticas de desconexión laboral	Actualmente Fagor Ederlan no tiene una política de desconexión laboral.	No GRI Políticas de desconexión laboral																																																																				
Empleados con discapacidad	4.3. Personas (4.3.1.7)	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados																																																																				

Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad		Capítulo de referencia / Omisiones		Estándares GRI relacionados y otros indicadores no GRI			
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal							
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	4.3. Personas (4.3.1.5)		No GRI Organización del tiempo de trabajo			
	Número de horas de absentismo			No GRI Horas de absentismo			
		Absentismo	2025	2024	2023		
		Horas de absentismo	334.559	386.667	311.919		
		Hombres	257.010	303.193	239.875		
Mujeres		77.549	83.474	72.044			
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	4.3. Personas (4.3.1.8) (4.3.4)		GRI 401-3 Permisos parentales No GRI Medidas de conciliación			
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	3.1. Grupo Cooperativo (3.1.4)		GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo			
		4.3. Personas (4.3.2)		GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes			
		4.3. Personas (4.3.2)		GRI 403-3 Servicios de salud en el trabajo			
		4.3. Personas (4.3.2) (4.3.4)		GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo			
		4.3. Personas (4.3.2)		GRI 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo			
		4.3. Personas (4.3.2)		GRI 403-6 Fomento de la salud de los trabajadores			
		4.3. Personas (4.3.2) (4.3.4)		GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral			
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales, desagregado por sexo	4.3. Personas (4.3.2) 5.3 Tabla de Contenidos GRI		GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales			
	Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	4.3. Personas (4.3.2) 5.3 Tabla de Contenidos GRI					
	Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con él	4.3. Personas (4.3.1.6)		GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés (equipo humano)		
4.1 Sostenibilidad en Fagor Ederlan (4.1.2)			GRI 403-1 Representación de trabajadores en comités de salud y seguridad conjuntos				
		4.3. Personas (4.3.2)					
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país		4.3. Personas (4.3.1.6)		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		4.3. Personas (4.3.2)		GRI 403-1 Representación de trabajadores en comités de salud y seguridad conjuntos			
	4.3. Personas (4.3.2)		GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo				

Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad		Capítulo de referencia / Omisiones	Estándares GRI relacionados y otros indicadores no GRI
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal			
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	4.3. Personas (4.3.3)	GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición
	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	4.3. Personas (4.3.3)	GRI 404-1 Media de horas de formación al año por empleado
		1.2. Resumen 2025 4.3. Personas (4.3.3)	No GRI Horas totales de formación
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	4.3. Personas (4.3.1.7)	No GRI Accesibilidad universal de las personas con discapacidad
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	4.3. Personas (4.3.1.7)	GRI 2-23 Compromisos y políticas
		4.3. Personas (4.3.4) (4.3.1.7, 4.3.1.8)	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	4.3. Personas (4.3.1.7)	GRI 2-23 Compromisos y políticas
	La integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	4.3. Personas (4.3.1.7)	No GRI Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	4.1. Estrategia de sostenibilidad en Fagor Ederlan (4.1.2)	GRI 2-23 Compromisos y políticas
		4.3. Personas (4.3.1.7)	GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas
		4.3. Personas (4.3.1.7)	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 / Omisiones	Estándares GRI relacionados y otros indicadores no GRI
Información sobre el respeto de los derechos humanos			
Enfoque de gestión	Descripción de las políticas que aplica el Grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado	4.1. Estrategia de sostenibilidad de Fagor Ederlan 4.2. Gobernanza ética	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (en relación con los derechos humanos: cultura corporativa)
	Los resultados de esas políticas, que deben incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparación entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados	4.1. Estrategia de sostenibilidad de Fagor Ederlan 4.2. Gobernanza ética	GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el Grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, con informe de su desglose, en particular, sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo	4.1. Estrategia de sostenibilidad de Fagor Ederlan 4.2. Gobernanza ética	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (en relación con los derechos humanos: cultura corporativa)
	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.	4.2. Gobernanza ética	No GRI Formación sobre Derechos Humanos
		4.2. Gobernanza ética	GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas
		4.2. Gobernanza ética	GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos. Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto de la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.	4.2. Gobernanza ética	GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes
		4.2. Gobernanza ética	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 / Omisiones	Estándares GRI relacionados y otros indicadores no GRI
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, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, con inclusión de qué medidas se han adoptado	4.1. Estrategia de sostenibilidad de Fagor Ederlan 4.2. Gobernanza ética	GRI 2-23 Compromisos y políticas
	Los resultados de esas políticas, que deben incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparación entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados	4.1. Estrategia de sostenibilidad de Fagor Ederlan 4.2. Gobernanza ética	GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos y cómo el Grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, con su desglose, en particular, sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo	4.1. Estrategia de sostenibilidad de Fagor Ederlan 4.2. Gobernanza ética Como resultado del Análisis IRO; no hay impactos, riesgos y oportunidades de corrupción y soborno materiales. Fagor Ederlan tiene un impacto y riesgo material sobre cultura corporativa en aspectos de gobernanza. Sin embargo, en la identificación de IROs se han identificado y evaluado riesgos de corrupción y soborno acogiendo toda la cadena de valor, pero no son relevantes, es decir materiales, para la cooperativa.	No GRI (GRI 3-3 no aplica ya que corrupción y soborno no es tema material)
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	4.2. Gobernanza ética	GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales		GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	4.4 Sociedad (4.4.1 y 4.4.2)	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos
		No se han hecho contribución a partidos y/o representantes políticos	GRI 415-1 Contribución a partidos y/o representantes políticos

Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad		Capítulo de referencia / Omisiones	Estándares GRI relacionados y otros indicadores no GRI
Información sobre la sociedad			
Enfoque de gestión	Descripción de las políticas que aplica el Grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado	4.1. Estrategia de sostenibilidad de Fagor Ederlan 4.4. Sociedad 4.6. Cadena de suministro	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (en relación con la sociedad; colectivos afectados) GRI 2-23 Compromisos y políticas
	Los resultados de esas políticas, que deben incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparación entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados	4 .1. Estrategia de sostenibilidad de Fagor Ederlan 4.4. Sociedad 4.6. Cadena de suministro	GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el Grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, con su desglose, en particular, sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo	4 .1. Estrategia de sostenibilidad de Fagor Ederlan Como resultado del Análisis IRO; no hay riesgos y oportunidades materiales para la sociedad. Fagor Ederlan tiene un impacto positivo material respecto a colectivos afectados en aspectos de sociedad. Sin embargo, en la identificación de IROs se han identificado y evaluado otros impactos, riesgos y oportunidades para el colectivo sociedad acogiendo toda la cadena de valor, pero no son relevantes, es decir materiales, para la cooperativa.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (en relación con la sociedad; colectivos afectados)
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	4.4. Sociedad	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido
		4.4. Sociedad	GRI 203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados
		4.4. Sociedad	GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos
		4.4. Sociedad	GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	4.4. Sociedad	GRI 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos – reales o potenciales– en las comunidades locales
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	4.4. Sociedad	GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés
	Acciones de patrocinio y asociación	4.4. Sociedad	GRI 2-28 Afiliación a asociaciones

Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad		Capítulo de referencia / Omisiones	Estándares GRI relacionados y otros indicadores no GRI
Información sobre la sociedad			
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	4.6. Cadena de suministro (4.6.1)	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (cadena de suministro)
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	4.6. Cadena de suministro (4.6.1 y 4.6.2)	GRI 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales
		4.6. Cadena de suministro (4.6.1 y 4.6.2)	GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios sociales
	Sistemas de supervisión y auditorías y sus resultados	4.6. Cadena de suministro (4.6.1 y 4.6.2)	GRI 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas
		4.6. Cadena de suministro (4.6.1 y 4.6.2)	GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas
Clientes / consumidores/as	Medidas para la salud y la seguridad de los clientes / consumidores/as	2. Proveedor global de automoción	GRI 416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios
		2. Proveedor global de automoción	GRI 417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y su resolución	Durante el año hubo casos de no conformidad, ninguna de ellas de gravedad ni gran índole.	GRI 416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios
		4. Apostando por la sostenibilidad (4.2.4) Fagor Ederlan no ha recibido ninguna queja de este tipo	GRI 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país, los impuestos sobre beneficios pagados	1.2. Balance 2025	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido
		4.7 Finanzas (4.7.2)	
	Impuestos sobre beneficios pagados	4.7 Finanzas (4.7.2)	GRI 207-1 Impuestos pagados por país
		4.7 Finanzas (4.7.2)	No GRI Impuestos sobre beneficios pagados
	Información sobre las subvenciones públicas recibidas	4.7 Finanzas (4.7.2)	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del Gobierno

5.3 TABLAS DE CONTENIDOS GRI

La siguiente tabla presenta el índice de contenidos básicos generales y específicos de la organización según los estándares Global Reporting Initiative (GRI).

FUNDACIÓN Y CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES

Indicador estándar GRI	Página / Respuesta
Contenidos generales	
GRI 2-1 Detalles organizativos	2.1. Expertos en componentes y sistemas de automoción 3. Cooperativa industrial
GRI 2-2 Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización	3. Cooperativa industrial 5.1. Proceso de elaboración del informe
GRI 2-3 Período de notificación, frecuencia y punto de contacto	5.1. Proceso de elaboración del informe
GRI 2-4 Actualizaciones de información	5.1. Proceso de elaboración del informe
GRI 2-5 Aseguramiento externo	5.4. Informe de auditoría
GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	2.1. Expertos en componentes y sistemas de automoción 3.1. Grupo Cooperativo 4.1. Estrategia de sostenibilidad de Fagor Ederlan



Indicador estándar GRI	Página / Respuesta
Contenidos generales	

GRI 2-7 Empleados

GRI 2-8 Trabajadores que no son empleados

4.3. Personas

Número y porcentaje de empleados/as por categoría profesional, tipo de contrato y grupos de edad

	Número y porcentaje de empleados/as por categoría profesional y según grupos de edad											
	2025				2024				2023			
	MOD	%	MOI	%	MOD	%	MOI	%	MOD	%	MOI	%
Indefinidos	1.325	100%	1.327	100%	1.269	100%	1.404	100%	1.418	100%	1.378	100%
Menores de 30 años	91	7%	78	7%	88	7%	95	7%	162	11%	106	8%
Entre 30 y 50 años	808	61%	810	63%	804	63%	891	63%	896	63%	866	63%
Mayores de 50 años	426	32%	439	30%	377	30%	418	30%	360	25%	406	29%
Temporales	437	100%	97	100%	524	100%	127	100%	507	100%	142	100%
Menores de 30 años	147	34%	49	55%	156	30%	70	55%	152	30%	85	60%
Entre 30 y 50 años	217	50%	46	39%	269	51%	50	39%	255	50%	47	33%
Mayores de 50 años	73	17%	2	6%	99	19%	7	6%	100	20%	10	7%
TOTAL	1.762	100%	1.424	100%	1.793	100%	1.531	100%	1.925	100%	1.520	100%
Tiempo parcial	0	%	0	100%	0	%	1	100%	0	0%	1	100%
Menores de 30 años	0	%	0	0%	0	%	0	0%	0	0%	1	100%
Entre 30 y 50 años	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Mayores de 50 años	0	0%	0	100%	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%
Tiempo completo	1.762	100%	1.424	100%	1.793	100%	1.530	100%	1.925	100%	1.519	100%
Menores de 30 años	238	14%	127	11%	244	14%	165	11%	314	16%	190	13%
Entre 30 y 50 años	1.025	58%	856	61%	1073	60%	941	61%	1.151	60%	913	60%
Mayores de 50 años	499	28%	441	28%	476	27%	424	28%	460	24%	416	27%
TOTAL	1.762	100%	1.424	100%	1.793	100%	1.531	100%	1.925	100%	1.520	100%

MOD: conjunto de personas pertenecientes a distintas categorías profesionales que trabajan vinculadas directamente al proceso productivo

MOI: conjunto de mandos, puestos intermedios o directivos, y vinculadas a los Servicios Corporativos, que trabajan vinculadas indirectamente al proceso productivo

Indicador estándar GRI	Página / Respuesta
Contenidos generales	
GRI 2-9 Estructura y composición de gobierno de la organización	3.2. Gobierno cooperativo
GRI 2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	3.2. Gobierno cooperativo
GRI2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	3.2. Gobierno cooperativo
GRI 2-12 Papel del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	3.2. Gobierno cooperativo 4.1. Estrategia de sostenibilidad en Fagor Ederlan
GRI 2-13 Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos	3.2. Gobierno cooperativo 4.1. Estrategia de sostenibilidad en Fagor Ederlan
GRI 2-15 Conflicto de interés	4.2. Gobernanza ética (4.2.1)
GRI 2-16 Comunicación de inquietudes críticas	4.2. Gobernanza ética (4.2.1)
GRI 2-18 Estructura y composición de la gobernanza	3.2. Gobierno cooperativo
GRI 2-19 Políticas de remuneración	4.3. Personas (4.3.1)
GRI 2-20 Proceso para determinar la remuneración	4.3. Personas (4.3.1)
GRI 2-21 Ratio de compensación total anual	4.3. Personas (4.3.1)
GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	1. Resumen 2025 4.1. Estrategia de sostenibilidad en Fagor Ederlan
GRI 2-23 Compromisos de política	3.2. Gobierno cooperativo 4. Apostando por la sostenibilidad (4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5)
GRI 2-24 Incorporación de compromisos políticos	3.2. Gobierno cooperativo 4. Apostando por la sostenibilidad (4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5)
GRI 2-25 Procesos para remediar impactos negativos	3.2. Gobierno cooperativo
GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes éticas	4.2. Gobernanza ética
GRI 2-27 Cumplimiento de las leyes y reglamentos	4.2. Gobernanza ética
GRI 2-28 Afiliación a asociaciones	4.4. Sociedad
GRI 2-29 Enfoque para la participación de las partes interesadas	2. Proveedor global de Automocion 4.1. Estrategia de sostenibilidad en Fagor Ederlan 4.4. Sociedad
GRI 2-30 Acuerdos colectivos de negociación	4.3. Personas (4.3.1)
Temas Materiales	
GRI 3-1 Proceso para determinar temas materiales	4.1. Estrategia de sostenibilidad en Fagor Ederlan
GRI 3-2 Lista de temas materiales	4.1. Estrategia de sostenibilidad en Fagor Ederlan

Indicadores de los temas materiales

Indicador estándar GRI	Página / Respuesta
Temas gobernanza	

GRI 3-3 Gestión de los temas materiales 3.2. Gobierno cooperativo

Derechos Humanos (Cultura corporativa: riesgo)

GRI 3-3 Gestión de los temas materiales 4.1. Estrategia de sostenibilidad de Fagor Ederlan
4.2. Gobernanza ética

Temas sociales

Personal propio (Empleo seguro: impacto positivo)

GRI 3-3 Gestión de los temas materiales 4.3. Personas (4.3.1)

GRI 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal 4.3. Personas (4.3.1)

+ 	Países/ Áreas geográficas	Bajas voluntarias por país y género								
		2025			2024			2023		
		Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
	Norteamérica	0	14	14	8	19	27	16	30	46
	Suamérica	0	51	51	1	38	39	1	26	27
	Asia	7	16	23	11	10	21	16	31	47
	Europa	21	56	77	18	106	124	86	301	387
	Total	28	137	165	38	173	211	119	388	507

+ 	Países/ Áreas geográficas	Bajas voluntarias por país y edad											
		2025				2024				2023			
		<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total
	Norteamérica	7	7	0	14	12	12	3	27	20	26	0	46
	Suamérica	15	31	5	51	13	22	4	39	10	17	0	27
	Asia	3	20	0	23	1	20	0	21	20	27	0	47
	Europa	36	34	7	77	48	66	10	124	159	172	56	387
	Total	61	92	12	165	74	120	17	211	209	242	56	507



Indicador estándar GRI	Página / Respuesta
------------------------	--------------------

—  Países/ Áreas geográficas	Altas por país y género								
	2024			2024			2023		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Norteamérica	1	2	3	7	14	21	11	35	46
Suamérica	5	158	163	2	109	111	4	115	119
Asia	2	2	4	1	2	3	9	17	26
Europa	6	197	257	64	306	370	236	891	1.127
Total	68	359	427	74	431	505	260	1.058	1.318

—  Países/ Áreas geográficas	Altas por país y edad											
	2025				2024				2023			
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total
Norteamérica	2	1	0	21	17	3	1	21	28	17	1	46
Suamérica	51	96	16	163	42	67	2	111	55	56	8	119
Asia	3	1	0	4	1	2	0	3	12	14	0	26
Europa	109	119	29	257	165	157	48	370	475	491	161	1.127
Total	165	217	45	427	225	229	51	505	570	578	170	1.318

GRI 401-3 Permiso parental 4.3. Personas (4.3.1)

Personal propio (Salud y seguridad en el trabajo: impacto negativo)

GRI 3-3 Gestión de los temas materiales 4.3. Personas (4.3.2)

GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo 4.3. Personas (4.3.2)

GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes 4.3. Personas (4.3.2)

GRI 403-3 Servicios de salud en el trabajo 4.3. Personas (4.3.2)



Indicador estándar GRI	Página / Respuesta																																																						
GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	4.3. Personas (4.3.2) <table><tr><th rowspan="3"></th><th colspan="6">Comités de Seguridad y salud</th></tr><tr><th colspan="2">2025</th><th colspan="2">2024</th><th colspan="2">2023</th></tr><tr><th>Nº repres.</th><th>% repres./plan.</th><th>Nº repres.</th><th>% repres./plan.</th><th>Nº repres.</th><th>% repres./plan.</th></tr><tr><td>Norteamérica</td><td>7</td><td>5,8</td><td>10</td><td>7,9</td><td>13</td><td>6,3</td></tr><tr><td>Suamérica</td><td>20</td><td>3,7</td><td>20</td><td>3,6</td><td>18</td><td>3,58</td></tr><tr><td>Asia</td><td>12</td><td>13,8</td><td>13</td><td>11,8</td><td>20</td><td>14,3</td></tr><tr><td>Europa</td><td>26</td><td>1,1</td><td>27</td><td>1,1</td><td>27</td><td>1,06</td></tr><tr><td>Total</td><td>65</td><td>2,0</td><td>70</td><td>2,1</td><td>78</td><td>2,3</td></tr></table>		Comités de Seguridad y salud						2025		2024		2023		Nº repres.	% repres./plan.	Nº repres.	% repres./plan.	Nº repres.	% repres./plan.	Norteamérica	7	5,8	10	7,9	13	6,3	Suamérica	20	3,7	20	3,6	18	3,58	Asia	12	13,8	13	11,8	20	14,3	Europa	26	1,1	27	1,1	27	1,06	Total	65	2,0	70	2,1	78	2,3
	Comités de Seguridad y salud																																																						
	2025		2024		2023																																																		
	Nº repres.	% repres./plan.	Nº repres.	% repres./plan.	Nº repres.	% repres./plan.																																																	
Norteamérica	7	5,8	10	7,9	13	6,3																																																	
Suamérica	20	3,7	20	3,6	18	3,58																																																	
Asia	12	13,8	13	11,8	20	14,3																																																	
Europa	26	1,1	27	1,1	27	1,06																																																	
Total	65	2,0	70	2,1	78	2,3																																																	
GRI 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	4.3. Personas (4.3.2)																																																						
GRI 403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	4.3. Personas (4.3.2)																																																						
GRI 403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	4.3. Personas (4.3.2)																																																						
GRI 403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	4.3. Personas (4.3.2)																																																						



Indicador estándar GRI	Página / Respuesta
------------------------	--------------------

GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral

	Lesiones por accidente laboral (para todos los empleados)														
	2025					2024					2023				
	Norteamé-rica	Asia	Sudamérica	Europa	Total	Norteamé-rica	Asia	Sudamérica	Europa	Total	Norteamé-rica	Asia	Sudamérica	Europa	Total
Lesiones por accidente laboral (para todos los empleados)															
Número total	0	2	7	77	86	3	2	10	90	105	2	1	21	95	119
Tasa	0	9,91	4,93	20,61	14,06	9,00	5,82	7,37	21,80	17,04	4,86	2,26	16,85	21,68	19,60
Lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)															
Número total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tasa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Accidentes in itinere con baja															
Número total	0	1	2	8	11	0	0	0	13	13	2	1	1	13	17
Tasa	0	4,96	1,41	2,14	1,95	0	0	0	3,15	2,11	2,33	2,06	0,94	2,85	2,52
Lesiones por accidente laboral registrables															
Número total	0	2	7	77	86	3	2	10	90	105	2	1	21	95	119
Tasa	0	9,91	3,64	20,61	14,06	9,00	5,82	7,37	21,80	17,04	4,86	2,26	16,85	21,68	19,60
Principales tipos de lesiones por accidente laboral	Contusiones	Contusiones	Contusiones	Contusiones Osteomuscu-lares	Contusiones Osteomuscu-lares	Contusiones Osteomuscu-lares	Contusiones Osteomuscu-lares	Contusiones Osteomuscu-lares	Contusiones Osteomuscu-lares	Contusiones Osteomuscu-lares	Contusiones	Contusiones	Contusiones	Contusiones Osteomuscu-lares	Contusiones Osteomuscu-lares
	Número de horas trabajadas	282.278	201.783	1.922.613	3.763.451	6.117.477	333.304	343.871	1.357.372	4.128.042	6.162.589	411.390	443.390	1.246.333	3.970.210

Indicador estándar GRI	Página / Respuesta
------------------------	--------------------

GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral

	Lesiones por accidente laboral (para todas las personas trabajadoras que no sean empleados pero cuyo trabajos o lugares de trabajo estén controlados por la organización)														
	2025					2024					2023				
	Norteamé-rica	Asia	Sudamé-rica	Europa	Total	Norteamé-rica	Asia	Sudamé-rica	Europa	Total	Norteamé-rica	Asia	Sudamé-rica	Europa	Total
Fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral															
Número total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tasa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)															
Número total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tasa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Accidentes in itinere con baja															
Número total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tasa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Principales tipos de lesiones por accidente laboral	-	-	Contusiones	Contusiones	Contusiones	-	-	Contusiones	Contusiones	Contusiones	-	Contusiones	Contusiones	Contusiones	
Número de horas trabajadas	15.816	1.872	13.616	457.231	488.535	0	0	96.800	513.404	610.204	0	36.196,51	184.382	486.613	707.191

GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral

	Absentismo, frecuencia, gravedad y enfermedades profesionales														
	2025					2024					2023				
	Norteamé-rica	Asia	Sudamé-rica	Europa	Total	Norteamé-rica	Asia	Sudamé-rica	Europa	Total	Norteamé-rica	Asia	Sudamé-rica	Europa	Total
Horas de absentismo	5.560	3.224	4.356	321.419	334.559	3.283	948	14.002	368.434	386.667	4.304	1.551	7.687	298.378	311.919
Hombres	5216	1912	4356	245526	257010	2136	460	14002	81839	98437	2.408	404	7.687	229.377	239.875
Mujeres	344	1312	0	75893	77549	1147	488	0	286595	288.230	1.896	1.148	0	69.000	72.044
Tasa de frecuencia	0	9,91	4,93	20,61	15,24	9,00	5,82	7,37	21,80	17,04	4,91	3,12	16,85	23,93	20,02
Hombres	0	14,36	5,15	22,79	16,35	24,58	8,18	7,65	22,96	17,36	3,51	4,63	17,80	25,57	21,42
Mujeres	0	0	0	12,56	10,04	3,97	0	70	17,40	15,55	8,18	0	0	17,82	14,88
Tasa de gravedad	0	0,78	0,07	0,42	0,32	0,24	0,06	0,10	0,66	0,48	0,06	0,03	0,10	0,57	0,41
Hombres	0	1,13	0,07	0,50	0,37	0,87	0,09	0,10	0,73	0,51	0,05	0,02	0	0,58	0,42
Mujeres	0	0	0	0,14	0,11	0,04	0	0	0,36	0,35	0,09	0,03	0,11	0,49	0,39
Tasa de incidencia de enfermedades profesionales	0	0	0	0,0009	0,005	0	0	0	0	0	0	0	0	0,011	0,007
Hombres	0	0	0	0,0011	0,0010	0	0	0	0	0	0	0	0	0,013	0,009
Mujeres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Indicador estándar GRI

Página / Respuesta

GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales

	Dolencias y enfermedades laborales (para todos los empleados)														
	2025					2024					2023				
	Norteamé-rica	Asia	Sudamé-rica	Europa	Total	Norteamé-rica	Asia	Sudamé-rica	Europa	Total	Norteamé-rica	Asia	Sudamé-rica	Europa	Total
Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables	0	0	0	1	1	0	0	0	5	5	0	0	0	6	6
Principales tipos de lesiones por enfermedad laboral	-	-	-	-	Asma persistente	-	-	-	Silicosis, Asbestosis, Hipoacusia bilateral, Antracosis	Silicosis, Asbestosis, Hipoacusia bilateral, Antracosis				Hipoacusia. Trauma acust. Crónico. Tenosinovitis crónica. Hipoacusia bilateral.	Hipoacusia. Trauma acust. Crónico. Tenosinovitis crónica. Hipoacusia bilateral.

	Dolencias y enfermedades laborales (para todas las personas trabajadoras que no sean empleados pero cuyo trabajos o lugares de trabajo estén controlados por la organización)														
	2025					2024					2023				
	Norteamé-rica	Asia	Sudamé-rica	Europa	Total	Norteamé-rica	Asia	Sudamé-rica	Europa	Total	Norteamé-rica	Asia	Sudamé-rica	Europa	Total
Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Principales tipos de lesiones por enfermedad laboral	No ha habido lesiones	No ha habido lesiones	No ha habido lesiones	No ha habido lesiones	No ha habido lesiones	No ha habido lesiones	No ha habido lesiones	No ha habido lesiones	No ha habido lesiones	No ha habido lesiones	No ha habido lesiones	No ha habido lesiones	No ha habido lesiones	No ha habido lesiones	No ha habido lesiones



Indicador estándar GRI	Página / Respuesta
Personal propio (Retención y atracción: riesgos)	

GRI 3-3 Gestión de los temas materiales

4.3. Personas (4.3.3)

GRI 404-1 Media de horas de formación al año por empleado

 Países/ Áreas geográficas	Media de horas de formación al año por empleado por género								
	2025			2024			2023		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Norteamérica	46,69	49,20	48,58	47,01	35,55	38,48	22,22	24,82	24,09
Sudamérica	15,84	14,51	14,56	35,64	42,49	42,14	26,34	11,42	12,27
Asia	18,97	22,62	21,50	18,53	25,52	23,20	38,03	31,17	33,48
Europa	28,21	25,75	26,26	34,36	36,10	35,74	36,20	36,67	36,57
Total	28,05	23,93	24,67	34,21	36,82	36,33	34,97	32,25	32,79

  Países/ Áreas geográficas	Media de horas de formación al año por empleado por categoría profesional								
	2025			2024			2023		
	MOD	MOI	Total	MOD	MOI	Total	MOD	MOI	Total
Norteamérica	63,34	38,09	48,58	28,30	47,40	38,48	28,71	17,91	24,09
Sudamérica	12,21	18,40	14,56	41,76	42,85	42,14	9,24	16,48	12,27
Asia	14,76	25,43	21,50	16,33	27,18	23,20	27,80	38,28	33,48
Europa	19,60	28,17	26,26	29,24	35,66	35,74	39,61	24,02	36,57
Total	19,09	26,59	24,67	63,34	38,09	36,33	35,10	22,77	32,79

GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición

4.3. Personas (4.3.3)

GRI 404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional

Anualmente se realiza la evaluación del desempeño del 100% de los trabajadores, ligado al sistema de retribuciones.



Indicador estándar GRI	Página / Respuesta
Relación con las comunidades (Colectivos afectados: impacto positivo)	
GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	4.4. Sociedad
GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	4.4. Sociedad
GRI 203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	4.4. Sociedad
GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos	4.4. Sociedad
GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	4.4. Sociedad
GRI 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	4.4. Sociedad

Indicador estándar GRI	Página / Respuesta
Temas medioambientales	
Cambio Climático (Mitigación del cambio climático: impacto negativo y oportunidad, Adaptación al cambio climático: riesgo, Energía: impacto negativo)	
GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	4.5. Medioambiente (4.5.1 y 4.5.2)
GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización	4.5. Medioambiente (4.5.2)
GRI 302-3 Intensidad energética	4.5. Medioambiente (4.5.2)

	Consumo energético (Gjulios)						
	Tipo de energía	Tipo de fuente	Consumo de energía	2025	2024	2023	2022 * Año base
Norteamérica	Electricidad	Renovable	Energía consumo indirecto	0,53	0,86	0,75	0,74
		No renovable		0,022	0,00	0,00	0,00
	Gas	No renovable	Energía consumo directo	1,09	1,11	0,97	0,99
	Total			1,64	1,97	1,73	1,73
Sudamérica	Electricidad	Renovable	Energía consumo indirecto	5,05	4,61	4,29	0,58
		No renovable		0,00	0,00	0,00	3,95
	GLP	No renovable	Energía consumo directo	0,37	0,30	0,26	0,31
	Gasoil	No renovable	Energía consumo directo	0,01	0,01	0,01	0
	Total			5,43	4,92	4,56	4,85
Asia	Electricidad	No renovable	Energía consumo indirecto	1,20	0,83	0,88	0,76
	Gas	No renovable	Energía consumo directo	2,29	1,70	1,68	1,21
	Total			3,49	2,54	2,57	1,97
Europa	Electricidad	Renovable	Energía consumo indirecto	2,36	2,46	1,99	2,21
		No renovable	Energía consumo indirecto	0,05	0,04	0,04	0,04
	Gas	No renovable	Energía consumo directo	0,79	0,83	0,74	0,84
	Gasoil	No renovable		0,02	0,02	0,02	0,02
	Coque	No renovable		0,00	0,00	0,00	0,00
	Total			3,22	3,36	2,79	3,11
TOTAL			3,28	3,37	2,83	3,05	

Indicador estándar GRI	Página / Respuesta
GRI 302-4 Reducción del consumo energético	4.5. Medioambiente (4.5.2)
GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	4.5. Medioambiente (4.5.2)
GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	
GRI 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	4.5. Medioambiente (4.5.2)
GRI 305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	4.5. Medioambiente (4.5.2)
GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	4.5. Medioambiente (4.5.2)
GRI 305-7 Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire	4.5. Medioambiente (4.5.2)
Economía circular (Salida de recursos; impacto positivo, oportunidad y riesgo)	
GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	4.5. Medioambiente (4.5.5)
GRI 306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	4.5. Medioambiente (4.5.5)
GRI 306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	4.1. Estrategia de sostenibilidad de Fagor Ederlan 4.5. Medioambiente (4.5.5)
GRI 306-3 Residuos generados	4.5. Medioambiente (4.5.5)
GRI 306-4 Residuos no destinados a eliminación	4.5. Medioambiente (4.5.5)
GRI 306-5 Residuos destinados a eliminación	4.5. Medioambiente (4.5.5)



5.4 INFORME DE AUDITORÍA

5.4.1 Formulación del EINF

Reunido el Consejo Rector de Fagor Ederlan S.Coop. en fecha de 7 de mayo de 2026, procede a formular el Estado de Información No Financiera consolidado del ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2025.



Mikel Uribeetxebarria
Presidente



Naia Zubia
Secretaria



Nerea Olaverri
Vicepresidente



Leire Retolaza
Secretaria



Nerea Ugalde
Vocal



Josu Zuazua
Vocal



Asier Ribera
Vocal



Joseba Zubeldia
Vocal



Judith Muruamendaraz
Vocal



Eneko Bikandi
Vocal



Ainhoa Alonso
Vocal



Iratxe Igartua
Vocal

5.4.2 Informe de verificación EINF

LKS

LKS AUDITORES, S. L. P.
Polígono Basabe, Pab. E-0 2ª Dcha
20550 ARETXABALETIA (Gipuzkoa)
T: 943 03 74 80
F: 943 03 74 81
lksauditores@lksauditores.es
www.lksauditores.es

FAGOR EDERLAN, S.COOP. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Informe de verificación
independiente del Estado de
Información No Financiera
Consolidado correspondiente al
ejercicio 2025

Mayo, 2026

Inscrita en el Registro mercantil de Gipuzkoa en el Tomo 1.167, folio 46, hoja 50-3389, inscripción 1ª • C.I.F.: B-20419701
Inscrita en el RDNAC con el nº 11054 y en el Instituto de Contadores Jurados de España con el nº 507.

LKS

LKS AUDITORES, S. L. P.
Polígono Basabe, Pab. E-0 2ª Dcha
20550 ARETXABALETIA (Gipuzkoa)
T: 943 03 74 80
F: 943 03 74 81
lksauditores@lksauditores.es
www.lksauditores.es

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE FAGOR EDERLAN, S.COOP. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2025

A los Socios/as de FAGOR EDERLAN, S.COOP.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025, de FAGOR EDERLAN, S.COOP. y sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión consolidado del Grupo.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la "Tablas de contenidos de la Ley 11/2018 de Información no financiera" incluida en el punto 5.2 en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de FAGOR EDERLAN, S.COOP. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la "Tablas de contenidos de la Ley 11/2018 de Información no financiera" del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de FAGOR EDERLAN, S.COOP. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Inscrita en el Registro mercantil de Gipuzkoa en el Tomo 1.167, folio 46, hoja 50-3389, inscripción 1ª • C.I.F.: B-20419701
Inscrita en el RDNAC con el nº 11054 y en el Instituto de Contadores Jurados de España con el nº 507.

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE FAGOR EDERLAN, S.COOP. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2025

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las normas internacionales sobre independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría y de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del EINF emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades de FAGOR EDERLAN que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo FAGOR EDERLAN para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE FAGOR EDERLAN, S.COOP. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2025

- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo FAGOR EDERLAN y descrito en el apartado "4.1.1. Análisis IRO y Doble Materialidad" del EINF, considerando también los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2025.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2025.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información del Grupo FAGOR EDERLAN.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación, y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF del Grupo FAGOR EDERLAN correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la "Tablas de contenidos de la Ley 11/2018 de Información no Financiera" del citado Estado.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

LKS AUDITORES, S.L.P.



Eduard Idigoras Gamboa

13 de mayo de 2026



