

Growing sustainably

2022

Memoria de sostenibilidad



Somos un referente en maquina herramienta y avanzamos para serlo también en **sostenibilidad**, porque queremos lo mejor para **las personas y el planeta**, mientras desarrollamos nuestra actividad.

Lo tenemos claro, nuestra forma de ser única nos ha ido marcando la ruta, y ahora, queremos compartirlo contigo. **Conoce la esencia sostenible de Danobatgroup, conoce su memoria.**

Growing sustainably

2022

Índice

| | | | | |
|---|---|--|--|---|
| 01 Carta del Presidente y Director General pg 04 → | 02 Enfoque y compromisos pg 05 → | 03 Sobre Danobatgroup pg 07 → | 04 Modelo de gestión ético, solidario y participativo pg 17 → | 05 Compromiso con las personas pg 26 → |
| 06 Compromiso con el clima y el medio ambiente pg 43 → | 07 Compromiso con el desarrollo sostenible del entorno pg 55 → | 08 Calidad, excelencia e innovación pg 62 → | 09 Proceso de Identificación de Temas Materiales pg 70 → | 10 Anexos pg 77 → |

Memoria de sostenibilidad ←

Carta del Presidente y Director General

Por su esencia cooperativa, la búsqueda del equilibrio entre crecimiento económico, protección del medioambiente y bienestar social ha estado siempre presente en Danobatgroup. Desde hace unos años, con el objetivo de legar a las próximas generaciones un futuro más prometedor, se ha impulsado con fuerza ese objetivo de equilibrio. Comprometidos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, el Grupo ha incorporado la sostenibilidad de manera transversal en su modelo de negocio. Es una decisión importante, que sienta las bases del futuro del Grupo más allá de 2024. Con la innovación tecnológica por bandera, Danobatgroup apuesta por un crecimiento sostenible y hacerlo extensible a toda la sociedad.

En el ámbito económico, 2022 ha sido el año de la recuperación, logrando una facturación de 277 millones de euros. Una cifra récord lograda gracias al esfuerzo, el compromiso y la capacidad de superación de las personas de las empresas del Grupo, dejando atrás dos años especialmente desafiantes marcados por la pandemia.

En 2022, Danobatgroup ha realizado la mayor inversión de su historia. Más de 35 millones de euros destinados a ampliar y modernizar las instalaciones de Danobat, Soraluze y Goimek, realizadas con criterios de sostenibilidad, para dar respuesta a las nuevas exigencias del sector de la máquina-herramienta y la fabricación avanzada.

Gracias a este esfuerzo inversor, el Grupo mejora la propuesta de valor de sus empresas, incrementa su competitividad y concentra más su actividad en Guipúzcoa. Con el fin de fortalecer su propuesta de valor,

Con el foco puesto en el cumplimiento del compromiso medioambiental adquirido, Danobatgroup ha invertido 1 millón de euros en la instalación de más de 2.500 placas solares en sus plantas de producción.

Danobatgroup ha adquirido una participación mayoritaria en Novak, una empresa especializada en mecanizado de precisión. Esta adquisición ha permitido al Grupo mejorar significativamente su posición competitiva en el mercado.

En 2022, Danobatgroup ha integrado en su modelo de gobernanza el nuevo Procedimiento de Cumplimiento Legal (Compliance) aprobado en 2021, y que, entre otros cambios, ha necesitado la elaboración de un nuevo Código Ético y de varias políticas anexas a éste.

Con el foco puesto en el cumplimiento del compromiso medioambiental adquirido, Danobatgroup ha invertido 1 millón de euros en la instalación de más de 2.500 paneles fotovoltaicos en las plantas de Danobat, Soraluze e Ideko y que pronto se instalarán también en Goimek.

Actualmente en proceso de aprobación definitiva, para su posterior ejecución durante 2023-2024, en 2022 Danobatgroup ha realizado un diagnóstico de movilidad y ha concretado diferentes propuestas de mejora, cuyo objetivo principal es reducir el impacto negativo de los desplazamientos al centro de trabajo mediante un uso

más eficiente de los medios de transporte, incluyendo medidas dirigidas a racionalizar los desplazamientos y, sobre todo, a terminar con el uso ineficiente del vehículo privado, tanto por parte de las personas trabajadoras como del personal proveedor, personas visitantes y clientes.

Con una plantilla que crece hasta las 1.423 personas, se cumplen los objetivos de generación de empleo de calidad establecidos en el plan estratégico de Danobatgroup para 2021-2024. Además, en 2022 se han realizado diferentes actividades, como la extensión de los planes de igualdad a cinco de las seis empresas del Grupo, y el impulso de la formación continua de las personas de la organización a través de nuevas herramientas a disposición de toda la plantilla como son las plataformas de formación on-demand.

El compromiso de Danobatgroup con la sociedad se materializa en una aportación, en tres años, de más de 1 millón cuatrocientos mil euros a iniciativas de carácter social. Destacar que el Grupo continúa desarrollando la iniciativa Elkarrekin Eragin, proyecto participativo en el que las personas del Grupo proponen y escogen tres programas de cooperación de 3 años de duración, a los que se han destinado 525.000 euros durante la vida del programa.

Consciente de que queda mucho camino que recorrer, Danobatgroup está convencida de que, colaborando con sus grupos de interés e impulsados por el compromiso e implicación de las personas de la organización, avanzará con paso firme, para lograr que, además de seguir siendo referentes en fabricación avanzada, también sea un referente en sostenibilidad.

Andres Mazkarian
Presidente de Danobatgroup



Pello Rodriguez
Director General de Danobatgroup



Enfoque de gestión de la sostenibilidad (económica, social y ambiental) de Danobatgroup

01. Estrategia

La Integración de la sostenibilidad dentro de las estrategias socio-empresariales de los negocios de Danobatgroup es una de las ocho líneas estratégicas recogidas en el Plan estratégico del Grupo elaborado en 2021.

02. Materialidad

Danobatgroup entiende por sostenibilidad el desarrollo y gestión de los trece temas materiales recogidos en su matriz de materialidad. **Ver apartado 09, Proceso de Identificación de Temas Materiales de esta memoria.*

03. Plan

Para cumplir con la estrategia de sostenibilidad, en 2022 se puso por primera vez en marcha el Plan de Sostenibilidad, el cual incluye los objetivos, acciones e indicadores relativos para su ejecución.

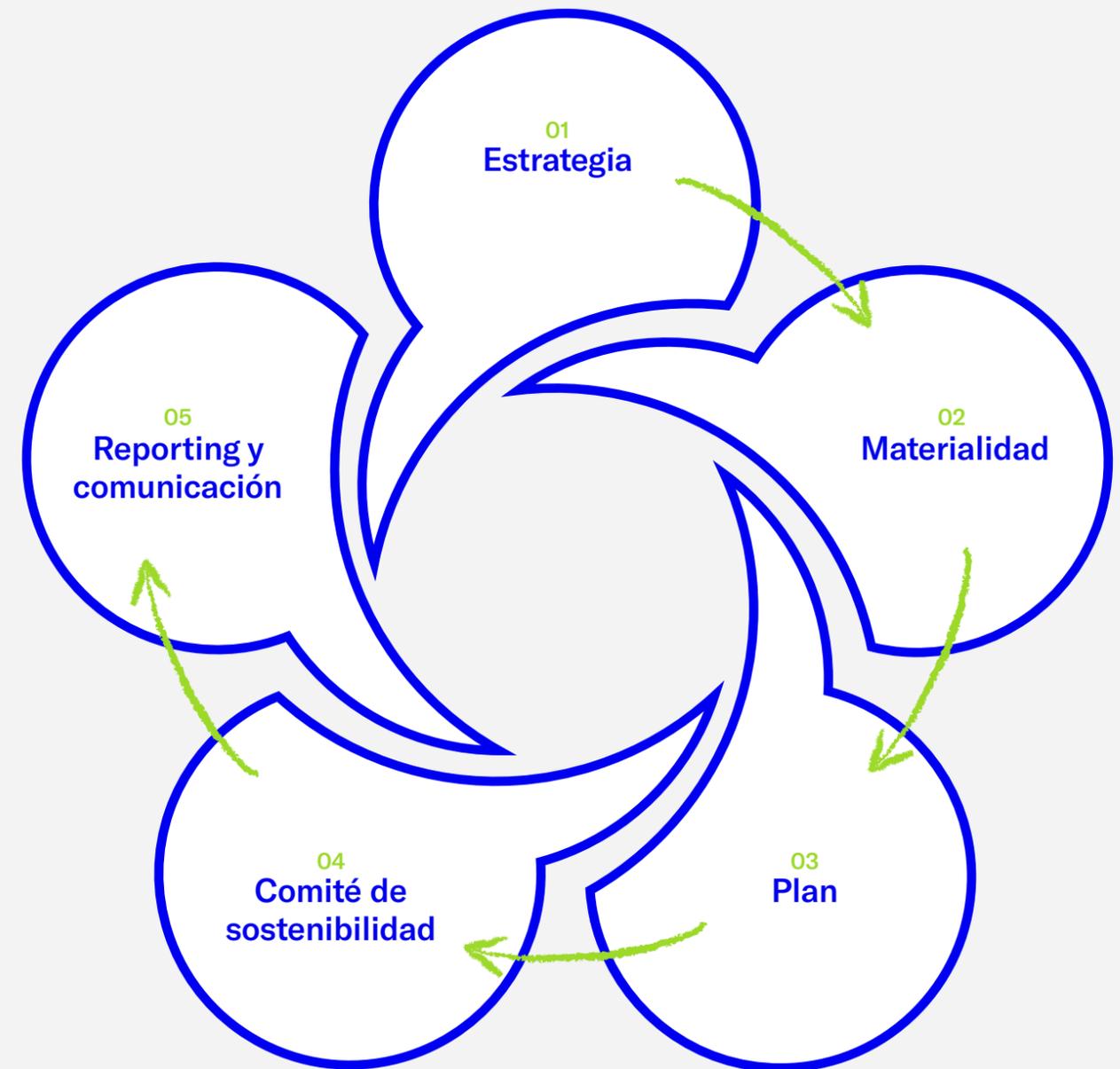
04. Comité de sostenibilidad

Para pilotar la gestión de la sostenibilidad, en 2021 se creó el Comité de Sostenibilidad, integrado por personas de dirección, del consejo rector y expertos de los diferentes negocios del grupo.

Este comité coordina y monitoriza las actividades relacionadas con los temas materiales identificados.

05. Reporting y comunicación

La memoria anual de sostenibilidad refleja la gestión realizada y la evolución con relación a los temas materiales de Danobatgroup. Esta memoria es publicada en la página web del Grupo y se le da difusión tanto interna como externa.



Compromisos 2022

Gobernanza

- Tener comportamiento empresarial ético y responsable.
- Alcanzar los máximos estándares de buen gobierno cooperativo y desempeño económico.
- Ser reconocidos públicamente como un compañía íntegra, transparente y responsable.
- Incrementar las Alianzas, las Colaboraciones estratégicas y la Intercooperación.

2022

Implementación de un nuevo **procedimiento de Compliance Legal** que ha requerido elaborar un nuevo **Código Ético** y varias políticas anexas a éste.

Realización de la **encuesta de Cultura Corporativa** en todas las empresas, un instrumento fundamental de escucha activa.

Medio ambiente y clima

- Reducir el impacto ambiental generado por el consumo de materias primas.
- Mejorar la eficiencia energética y reducir el consumo de fuentes no renovables.
- Minimizar el impacto ambiental de los productos en todo su ciclo de vida.
- Reducir la generación de residuos y a través del reciclado, avanzar hacia una economía circular.
- Continuar con el proceso de descarbonización.
- Adecuar los sistemas de gestión en el ámbito medioambiental a los requisitos de los clientes.

2022

Instalación de más de **2.500 paneles fotovoltaicos para autoconsumo** en las plantas de fabricación del Grupo.

Definición de una herramienta para la medición de la **Huella de Carbono Organizacional**.

Realización del **plan de movilidad** que entrará en vigor en 2023-2024.



Personas

- Ser un referente en seguridad y bienestar de las personas trabajadoras.
- Ser pioneros en el sector de la máquina-herramienta en la implementación de medidas para impulsar la igualdad, la inclusión, la diversidad de oportunidades y la no discriminación.
- Ser impulsores del desarrollo del talento en el ámbito STEM, tanto para nuestras personas como para la sociedad.
- Generar un entorno óptimo para el desarrollo personal y profesional de las personas de la organización.

2022

Extensión de los **Planes de igualdad** hasta 5 empresas del grupo.

Reducción del índice de incidencia al 15,18.

Apoyo a las iniciativas ZTIM HUB, STEM Sare, Zientzia Azoka, Bizilabe, premios Gladys y premios Ada Byron.

Desarrollo sostenible del entorno

- Mejorar las condiciones de vida y fomentar el desarrollo sostenible en las comunidades en las cuales estamos presentes.

2022

Cuota de proveedores de ámbito estatal del 70%.

497.889,77 € destinados a acciones asociadas al **desarrollo social**.

Calidad, excelencia e innovación

- Ofrecer productos de calidad a los clientes.
- Velar por la seguridad y privacidad del cliente.
- Innovar para lograr la máxima eficiencia y la satisfacción del Cliente.

2022

Impulso a la innovación abierta con el lanzamiento de un evento para la búsqueda de **colaboraciones con startups en el ámbito de la IA**.

Implementación de un nuevo **sistema que mejora y sistematiza el diálogo con los clientes**.



→ 03

Sobre Danobatgroup

- 01 Introducción
- 02 Danobatgroup en cifras
- 03 Cooperativas y marcas
- 04 Un grupo Global
- 05 Misión, visión y valores
- 06 Nuevos negocios e intercooperación
- 07 Alianzas

Introducción

Danobatgroup es un grupo industrial especializado en el desarrollo de soluciones de fabricación avanzada, digital, sostenible y comprometido con las personas y el entorno.

El Grupo, perteneciente a la Corporación MONDRAGON, cuenta con más de 65 años de experiencia en el desarrollo de sistemas de alta precisión y en la aplicación de tecnologías orientadas a la fabricación, especialmente en los campos del rectificado, torneado, fresado, mandrinado y máquinas multifunción, para sectores estratégicos y de elevada exigencia, como la aeronáutica, la automoción, la generación de energía, los bienes de equipo o el ferrocarril.

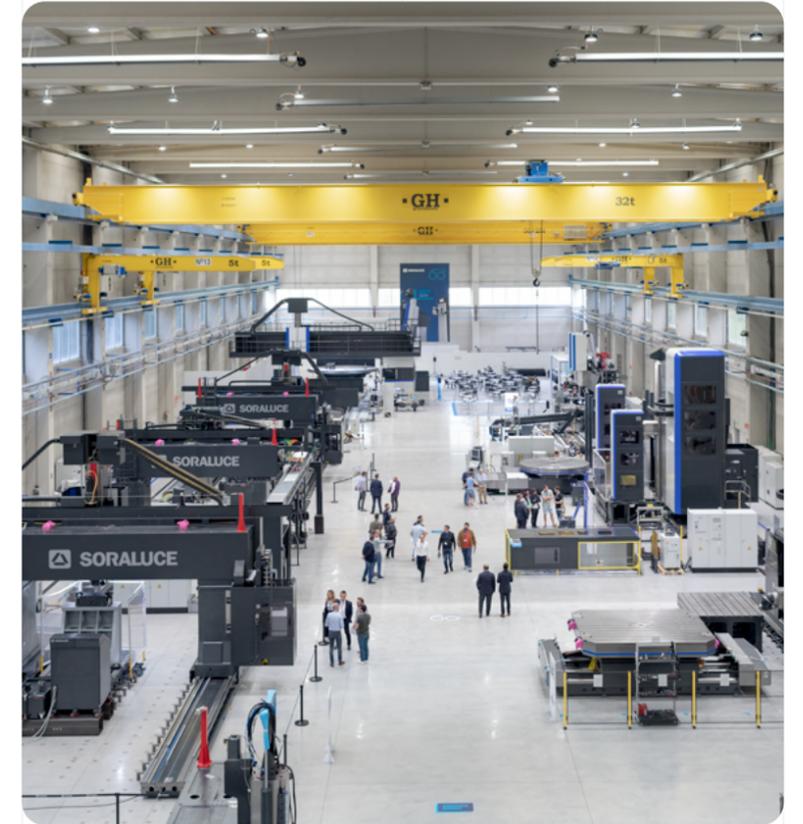
Danobatgroup se caracteriza por su apuesta decidida por la innovación y el desarrollo de tecnologías pioneras, un compromiso que se traduce en su capacidad para anticiparse a los retos del futuro y desarrollar soluciones que establecen estándares en el mercado.

Mayor fabricante nacional y uno de los principales productores europeos de máquina-herramienta, está formado por las empresas Danobat y sus subsidiarias Overbeck y Hembrug, Soraluze, Goimek, Latz, el centro tecnológico Ideko y los servicios centrales de Danobatgroup. Las empresas del Grupo industrial cuentan con plantas productivas en España, Alemania, Países Bajos y Rumanía; con Centros

de Excelencia en España, Alemania, Italia, Países Bajos, Estados Unidos y China, y Delegaciones comerciales y de servicio en otros países.

Danobatgroup es, asimismo, un grupo muy comprometido con el entorno en el que desarrolla su actividad empresarial. El Grupo combina su vocación internacional con un intenso arraigo local. Un compromiso vinculado a su ADN cooperativo, que, desde sus orígenes, impregna su actividad cotidiana, extendiéndose al ámbito social, medioambiental, económico y de gobernanza.

Las personas son uno de los pilares fundamentales del Grupo. Las personas que conforman la organización participan activamente en todos sus niveles de gestión y son responsables de los resultados de la empresa. Danobatgroup desarrolla su actividad de acuerdo con el modelo de gestión cooperativo de MONDRAGON. En el marco de este modelo, se presta especial atención a la gobernanza, que sitúa a las personas en el centro y aplica prácticas responsables y autoexigentes, para lograr un crecimiento sostenible.



Cooperativas y marcas



SORALUCE

Avalada por sus más de 60 años de experiencia y soportada en la innovación, Soraluce impulsa el sector de la máquina-herramienta gracias a sus continuas aportaciones innovadoras en el campo de la ingeniería que la han convertido en un referente del sector.

Con más de 3.000 máquinas instaladas en el mercado, Soraluce ofrece una amplia gama de fresadoras, mandrinadoras y tornos verticales, soluciones multifunción y líneas y sistemas automatizados. Proporciona asesoramiento profesional en ingeniería de mecanizado, evaluando la producción y los procesos de mecanizado de sus clientes y proponiendo soluciones para su optimización en línea con los parámetros de calidad, eficiencia y coste exigidos por el inversor.

El éxito de Soraluce se basa en una calidad de primer nivel, un servicio estrella, una tecnología propia de vanguardia, una gran capacidad de personalización y su claro enfoque internacional.



DANOBAT

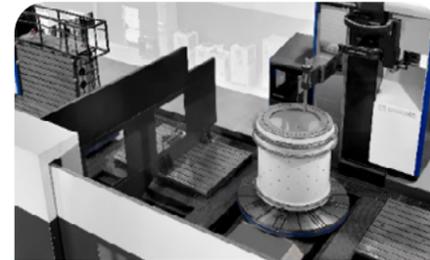
Danobat acumula 69 años proporcionando a sus clientes soluciones y servicios de fabricación tecnológicamente avanzados y totalmente personalizados. Como resultado, la empresa se ha consolidado como uno de los principales proveedores de soluciones de fabricación avanzada.

Cuenta con tres marcas de renombre:

Danobat, especializada en el desarrollo de equipamiento innovador, como rectificadoras, tornos y sistemas robóticos para el mecanizado, y ofrece servicios de alto valor en el campo de la fabricación.

Overbeck, con más de 90 años de experiencia, es un prestigioso desarrollador y fabricante alemán de rectificadoras de interiores, exteriores, caras y radios de alta precisión.

Hembrug diseña, construye y vende máquinas de torneado en duro totalmente hidrostáticas de ultra precisión, así como máquinas híbridas con capacidad de torneado y rectificado.



GOIMEK

Goimek es especialista en mecanizados de precisión y de grandes mecanizados para piezas estratégicas de sectores muy exigentes, como el aeroespacial, la energía eólica o los bienes de equipo. Dispone de los medios de producción más avanzados y de instrumentos de verificación de última generación.



LATZ

Desde hace más de 40 años, Latz, diseña y fabrica herramientas de corte en acero rápido y metal duro para sectores como la automoción, aeronáutica o bienes de equipo, respondiendo a los retos de producción más exigentes y ofreciendo soluciones personalizadas a las necesidades de cada cliente.



IDEKO MEMBER OF BASQUE RESEARCH & TECHNOLOGY ALLIANCE

El centro tecnológico Ideko está especializado en tecnologías de fabricación avanzada con el objetivo de generar, captar y desarrollar nuevas tecnologías capaces de dar respuesta a los retos actuales y futuros de la industria.

Su especialización en tecnologías de fabricación les permite ofrecer soluciones avanzadas para mejorar las capacidades de producción y competitividad de sus clientes en sectores estratégicos.

Danobatgroup en cifras



1.423

Profesionales



>90%

Exportación



277 M€

Facturación



>9%

Inversión en I+D+I



Principales Países:

- CHINA
- ALEMANIA
- ITALIA
- ESPAÑA
- EEUU



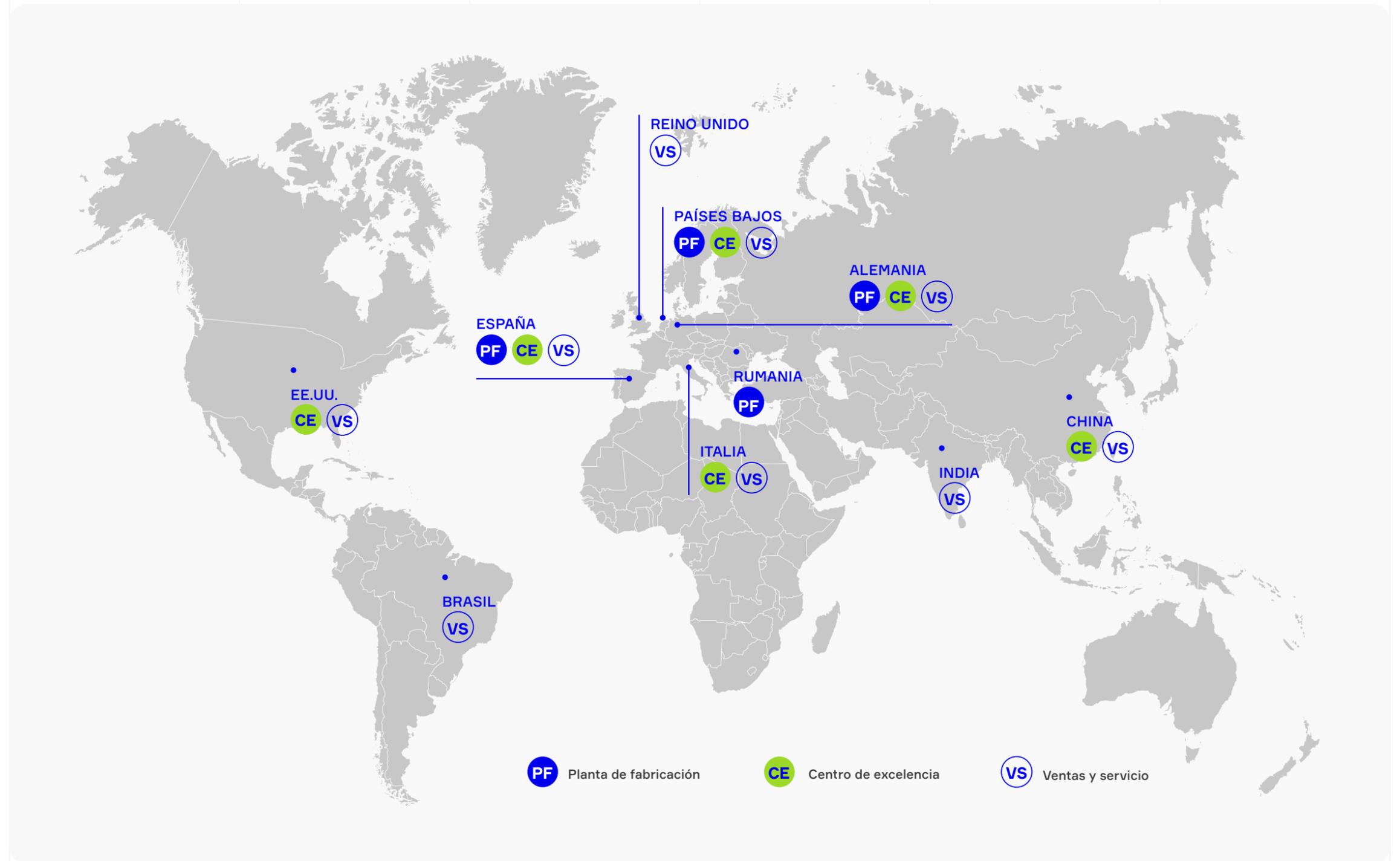
Principales Sectores:

- AEROESPACIAL
- AUTOMOCIÓN
- BIENES DE EQUIPO
- FERROCARRIL
- ENERGÍAS RENOVABLES

Un grupo Global

Con el objetivo de estar siempre cerca del cliente, para acompañarle en el desarrollo eficiente de su propia actividad, los negocios del Grupo cuentan con:

- Plantas de fabricación en España, Alemania, Países Bajos y Rumanía.
- Centros de Excelencia en España, Alemania, Italia, Países Bajos, Estados Unidos y China.
- Delegaciones comerciales y de servicio técnico en otros muchos países.



Visión y valores

Las personas de Danobatgroup comparten la visión común de impulsar la transformación científica y tecnológica de la fabricación industrial.

Para ello el grupo se apoya en un proyecto socio-empresarial que sitúa a las personas en el centro. Personas con identidad cooperativa, comprometidas y que comparten el objetivo de generar riqueza y empleo de manera sostenible en los países en los que Danobatgroup está presente.



Compromiso

Porque nos implicamos como personas trabajadoras y socios de la empresa que somos.



Orientación al cliente

Porque, conocedores de las necesidades del cliente, podemos dar las mejores soluciones.



Innovación

Porque en un mundo que evoluciona continuamente, estamos preparados y abiertos al cambio.



Cooperación

Porque compartir conocimiento y riqueza es la base para la sostenibilidad.



Confianza

Porque somos cumplidores y coherentes con las decisiones que tomamos.

Nuevos negocios e intercooperación

En el marco de su estrategia de crecimiento sostenible y su misión de generar empleo de calidad, Danobatgroup impulsa el crecimiento de sus empresas, a la vez que fomenta el desarrollo de actividades compartidas en ellas.

Asimismo, el Grupo promueve la intercooperación con otras empresas en el seno de la Corporación MONDRAGON, y colabora con otras empresas y grupos, como MIA, la división de Automatización Industrial de MONDRAGON, y todo ello para alcanzar metas superiores y elevar su propuesta de soluciones de alto valor añadido.

Además, con el objetivo de diversificar la propuesta de valor y explorar nuevas oportunidades de negocio, Danobatgroup desarrolla una estrategia de alianzas que se materializa en la adquisición de nuevas empresas, en la participación en el capital de Startups que son referentes en sus ámbitos de actividad, y en el establecimiento de acuerdos de colaboración estratégicos con empresas cuya actividad es complementaria o adyacente a la desarrollada por las empresas del Grupo.

Fruto de la estrategia de alianzas, fue la participación mayoritaria, en 2015, en la empresa Savvy Data Systems, especializada en procesos de digitalización y gestión de datos. Con esta operación, Danobatgroup reafirmó su apuesta por la digitalización industrial y la industria 4.0.



En 2020, con el objetivo de posicionarse en el ámbito de inspección no destructiva, el grupo creó la empresa Endity Solutions.



En 2022, Danobatgroup adquirió una participación mayoritaria en la empresa NOVAK. Con ello, el Grupo amplía sus capacidades en el campo del rectificado y los mecanizados de revolución, además de mejorar la calidad de piezas core integradas en las máquinas de Danobat y Soraluze.



Alianzas

Con el objeto de ser capaces de desarrollar las tecnologías que necesita la industria, Danobatgroup busca constantemente y de manera proactiva alianzas y colaboraciones estratégicas con otros actores relevantes.

Destacar, por su especial relevancia, el Proyecto tractor de Bienes de Equipo dentro de la división Automatización Industrial en MONDRAGON (MIA), en el que Danobatgroup participa junto con las cooperativas Fagor Arrasate, Fagor Automation y Mondragon Assembly en la búsqueda de sinergias en el ámbito de la máquina-herramienta.

Asimismo, el grupo industrial participa activamente en Clusters y entidades de ámbito local como Debegesa, Hegan o Bind 4.0, entre otros. También lo hace en entidades públicas como Innobasque, el Consejo Vasco de Ciencia y Tecnología o el Gobierno Vasco, además de otras entidades que operan en el ámbito de las Diputaciones y Ayuntamientos. De igual manera, Danobatgroup se suma a iniciativas sectoriales, tanto locales como internacionales. Este es el caso de AFM, VDW, AMT, UCIMU, etc.

Además, el grupo suma recursos mediante colaboraciones académicas a través de su centro tecnológico Ideko, lo cual permite que Danobatgroup y sus empresas eleven su nivel de excelencia científico-tecnológica, colaborando con entidades de gran prestigio, como la Universidad de Bremen, la Universidad de Waterloo o la de Budapest. También con ETH-Zurich o SCC-Austria.

Danobatgroup también participa en foros y plataformas que son referentes en el ámbito de la fabricación. Cabe destacar la academia internacional de la producción industrial CIRP, Euspen, Foros de MONDRAGON, The Society for the Advancement of Material and Process Engineering o SAMPE, entre otros.

Danobatgroup busca constantemente y de manera proactiva alianzas y colaboraciones estratégicas.



Alianzas

Poniendo el foco en aquellas en las que Danobatgroup es especialmente activa y en aquellas en las que participa en sus órganos de decisión, destacamos las colaboraciones siguientes:



El Proyecto Tractor de Bienes de Equipo, dentro de la división de Automatización Industrial de MONDRAGON (MIA), busca generar sinergias en el ámbito de la máquina- herramienta, fomentando proyectos conjuntos entre Fagor Arrasate, Fagor Automation, Mondragon Assembly y Danobatgroup.



Basque Research and Technology Alliance (BRTA) es un convenio de colaboración entre el Gobierno Vasco, el Grupo SPRI, las Diputaciones Forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa y 16 agentes científico-tecnológico pertenecientes a la Red Vasca de Ciencia y Tecnología e Innovación.



El Centro Vasco de Inteligencia Artificial tiene como finalidad liderar e impulsar el desarrollo de la Inteligencia Artificial en Euskadi para mejorar la competitividad empresarial y el bienestar de la sociedad vasca.



El Centro de Fabricación Avanzada Aeronáutica (CFAA) tiene como objetivo desarrollar tecnologías avanzadas de fabricación en niveles de desarrollo que sean de rápida transferencia al tejido industrial, orientado a este sector clave de la economía.



Asociación Española de Fabricantes de Máquinas-Herramienta, Accesorios, Componentes y Herramientas.



BPTD forma parte de una estrategia que busca la colaboración y alineación de todos los que componen el ecosistema industrial del Bajo Deba y comarcas colindantes; empresas y organismos e instituciones del distrito, para la generación de un "Nuevo marco de trabajo, innovador y sostenible al servicio del crecimiento de la economía industrial".



La Academia Internacional para la Ingeniería de Producción (CIRP), es la organización líder mundial en investigación de ingeniería de producción y está a la vanguardia del diseño, la optimización, el control y la gestión de procesos, máquinas y sistemas.



El Centro de Investigación de Manufactura Avanzada (AMRC) de la Universidad de Sheffield es un centro de clase mundial que realiza investigaciones, líderes en el mundo, sobre mecanizado, fabricación y materiales avanzados para la industria aeroespacial y otros sectores de fabricación de alto valor.



Fundación que inspira y genera progreso tecnológico en la industria guipuzcoana a través de la interacción, la colaboración y el conocimiento compartido.

Las acciones de los apartados 01, 02 y 03 están alineadas con los Objetivos de desarrollo sostenible de Naciones Unidas



GRI 102 — [102-1] [102-2] [102-3] [102-4] [102-6] [102-14] [102-16]

GRI-2 — [22]

Modelo de gestión ético, solidario y participativo

- Estructura de gobierno
- Mecanismos de solidaridad intercooperativa
- Compliance y políticas ASG
- Comunicación y transparencia

Danobatgroup es un grupo de Empresas Cooperativas que desarrolla su actividad de acuerdo con un modelo inclusivo participativo de empresa. Un modelo humanista que busca mejorar la competitividad de la empresa y potenciar el desarrollo de las personas, impulsando la participación de todos los miembros de la organización en la definición del proyecto socioeconómico, la implicación en su puesta en marcha y funcionamiento, y la responsabilidad compartida sobre sus resultados.

Para lograrlo, la formación cooperativa, dirigida a diferentes perfiles y con formatos específicos, es un componente esencial para dotar a las personas del conocimiento necesario que les permita responsabilizarse y participar activamente en la gestión empresarial. La solidaridad, como palanca de transformación social, es otra de las herramientas embebidas en la gestión en Danobatgroup.

En definitiva, un modelo de gestión, sólido y compartido con sentido de legado, que promueve la implicación de las personas mediante múltiples mecanismos y que está dotado de un conjunto de normas, procedimientos y políticas corporativas en las que se desarrollan los principios y pautas que rigen la actuación del Grupo en el marco del modelo de gestión cooperativa de Mondragón.

Danobatgroup avanza en...



Danobatgroup ha integrado en su modelo de gobernanza un nuevo Procedimiento de Cumplimiento Legal (Compliance) aprobado en 2021, y que, entre otros cambios, ha necesitado la elaboración de un nuevo código ético y de varias políticas anexas a éste.

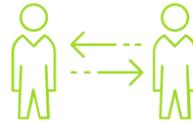


El establecimiento de objetivos alineados con la consecución de los objetivos de la Agenda 2030.



La realización de la encuesta de Cultura Corporativa.

Política sobre Conflicto de Interés.



Política de Conflicto y Acoso.



Inclusión 13 objetivos ASG entre las líneas estratégicas de actuación prioritarias dentro del Plan Estratégico 2021-2024.



13
objetivos ASG

Con un 66,5% de participación la encuesta de Cultura Corporativa realizada en 2022 es un mecanismo de escucha activa de gran valor.



66,5%
de participación

Política Anticorrupción, que incorpora la Política de Patrocinios y la Regulación de Regalos y Atenciones.



Política de Privacidad y Confidencialidad.



Estructura de gobierno

El modelo organizacional de Danobatgroup se basa en dos pilares: los órganos de cada empresa socia y los órganos intercooperativos del Grupo. Esto permite una gestión intercooperativa de la actividad de Danobatgroup, donde cada empresa socia conserva su autonomía y soberanía, al mismo tiempo que cede algunas funciones a los órganos corporativos del Grupo, donde se promueve la intercooperación y la participación de personas de diferentes empresas en los órganos, para lograr una gestión más eficiente y efectiva.

Órganos de Gobierno intercooperativos de Danobatgroup

| Órgano | Funciones y características principales |
|--------------------------|---|
| Asamblea General | La Asamblea General es el órgano supremo de expresión de la voluntad de las Cooperativas del Grupo, constituido para deliberar y tomar decisiones sobre los asuntos que afecten a las Cooperativas y a sus personas socias, dentro del marco competencial establecido en los Estatutos Sociales. |
| Consejo Rector | El Consejo Rector es el órgano de representación, gobierno y gestión de Danobatgroup, ejerciendo todas las facultades al respecto, salvo aquellas que están reservadas por Ley o los Estatutos a otros órganos sociales. El Consejo Rector actuará dentro de las políticas generales definidas por MONDRAGON. |
| Dirección General | El Director General, por delegación del Consejo Rector, es el máximo órgano ejecutivo de Danobatgroup y de las cooperativas-socias en todo lo relacionado con las funciones empresariales, actuando bajo la dirección del presidente del Consejo General de MONDRAGON. |

Gobernanza de cada empresa cooperativa de Danobatgroup

Además de la estructura de gobernanza del Grupo, cada cooperativa tiene sus propios órganos de gobierno. La Asamblea General en la que participan todas las personas socias, el Consejo Rector, el Consejo Social, la Comisión de Vigilancia y el Consejo de Dirección.

Comités específicos

Además, se han creado comités para coordinar y dar respuesta a la planificación estratégica. El número de comités varía según las necesidades de cada momento y se crean a petición de la Dirección General de Danobatgroup.

- Comité Financiero
- Comité de Recursos Humanos
- Comité de Sostenibilidad
- Comité de Compras
- Comité de Innovación
- Comité de Calidad y Diseño industrial
- Comité de Marketing y Comunicación
- Comité de Seguridad y Salud
- Comité de Euskera
- Comité de Igualdad

Órganos de MONDRAGON

Finalmente, se participa en los órganos de gobierno de la Corporación MONDRAGON. Estos órganos incluyen el Consejo General, el Consejo Industrial, la Comisión Permanente y el Congreso de MONDRAGON.

Mecanismos de solidaridad intercooperativa

La solidaridad, como palanca de transformación social, es otra de las herramientas embebidas en la gestión en Danobatgroup.

Ratificados los excedentes de cada cooperativa, se activa un mecanismo de solidaridad, a través de la reconversión de resultados, según la distribución siguiente:



8% + 5% adicional

a compensar las pérdidas de aquellas cooperativas que hayan obtenido resultado negativo.



10%

a fondos financieros de la División.



7%

a fondos de la Corporación MONDRAGON.

Realizada la reconversión, y descontado el impuesto de sociedades, el excedente se distribuye según decida la Asamblea General, de acuerdo con las reglas siguientes:



Se destina a la Contribución para Educación y Promoción Cooperativa y Otros Fines de Interés Público (COFIP) y al Fondo de Reserva Obligatorio, como mínimo, la cuantía legalmente obligatoria.



El resto de los Excedentes Netos se destinan a Retornos Cooperativos y/o al Fondo de Reserva Voluntario.

| Principales indicadores económico financieros de Danobatgroup | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|---------------|---------------|---------------|
| Ventas | 173.755.000 € | 199.517.000 € | 223.994.000 € |
| Ventas Consolidadas (agregado filiales) | 226.000.000 € | 250.266.000 € | 277.000.000 € |
| Beneficios: antes de intereses, reconversión y dotación de fondos COFIP | 9.160.000 € | 16.073.000 € | 18.139.000 € |
| Ratio Deuda Financiera Neta / EBITDA | -4,2 | -3,47 | -3,29 |
| Ratio de Independencia | 1,5 | 1,5 | 1,59 |

Compliance

El modelo cooperativo de los negocios del Grupo se sustenta en un compromiso personal y colectivo de hacer las cosas, mejor y de forma diferente. Se trata de promover un proyecto socio-empresarial integrador, solidario, sostenible y transformador, siguiendo los principios inspiradores de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas de 1948.

Danobatgroup se compromete a cumplir con los más altos estándares de conducta y ética empresarial, unos principios que recogen cada uno de los Códigos Éticos de las empresas de Danobatgroup, que además incluyen diferentes políticas y varios documentos anexos.

El Código Ético regula las conductas como individuos y como empresa. Su contenido se traduce en una serie de compromisos y garantías.

Así, el Grupo se compromete con las personas y con el entorno, y desarrolla una cultura de responsabilidad y de respeto de los derechos humanos. Asimismo, las empresas del Grupo desarrollan su actividad de acuerdo a las disposiciones definidas por los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relacionadas con el respeto de la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición del trabajo infantil.

En este marco general de actuación, y con el objetivo de luchar contra la corrupción y el soborno entre otros, las principales empresas del Grupo han desarrollado un Programa de Cumplimiento que incluye el Código Ético, soportado por las políticas de anticorrupción, conflicto de interés, privacidad y confidencialidad, actuación ante el conflicto y el acoso y, también, un Manual de Prevención de Riesgos Penales.

Este programa de Cumplimiento Normativo se ha elaborado tras recorrer los procesos previos necesarios para la efectividad del Programa de Cumplimiento, en concreto:

- Diagnóstico de Riesgos Penales
- Plan de Prevención de Riesgos Penales
- Manual de Prevención de Riesgos Penales



También, se ha puesto en marcha un Sistema de Monitorización del funcionamiento del Sistema de Prevención de Riesgos Penales, se ha habilitado un Canal de Denuncias, se ha constituido y regulado un Comité de Vigilancia y se ha comunicado todo lo relativo al Cumplimiento Normativo al conjunto de las personas trabajadoras.

En el ámbito de subcontratación y la gestión de proveedores, existe un Código de Conducta específico, por el cual la entidad proveedora declara que su actividad se desarrolla de acuerdo con los valores centrales de respeto de los derechos humanos en el trabajo, el medio ambiente y las prácticas anticorrupción.

Por otro lado, las empresas de Danobatgroup han creado Canales Éticos, como el canal interno (confidencial) que facilita que las personas trabajadoras planteen sus dudas en la interpretación del Código, o comuniquen la existencia de situaciones dudosas, o denuncien posibles vulneraciones de los principios éticos.

Relacionado con lo anterior, las empresas del Grupo también han puesto en funcionamiento un Comité de Cumplimiento.

Entre otras funciones, este Comité gestiona y fomenta la difusión y conocimiento del Código Ético; responde a cualquier duda de interpretación de la normativa y aclara posibles situaciones de conflicto, para prevenir su existencia; investiga las denuncias y los posibles incumplimientos, en cuyo caso adoptará las correspondientes acciones; anualmente recaba información sobre el grado de cumplimiento y realiza la revisión del Código Ético, comunicando a las personas trabajadoras el resultado de la revisión y las acciones de mejora.

Finalmente, añadir las normas de Seguridad de la Información implementadas, por las cuales Danobatgroup ha desarrollado diferentes protocolos y normas relacionados con la seguridad de la información. De esta manera, se consigue implicar a todas las personas en garantizar la confidencialidad de la información y en el buen uso de los equipos informáticos (Normas de Confidencialidad, Propiedad Industrial e Intelectual, no competencia, responsabilidad y buen uso de Sistemas de Información).

Esta cultura de ética y transparencia permite alcanzar el objetivo de cero corrupción, que todas las empresas de Danobatgroup han logrado en 2022.

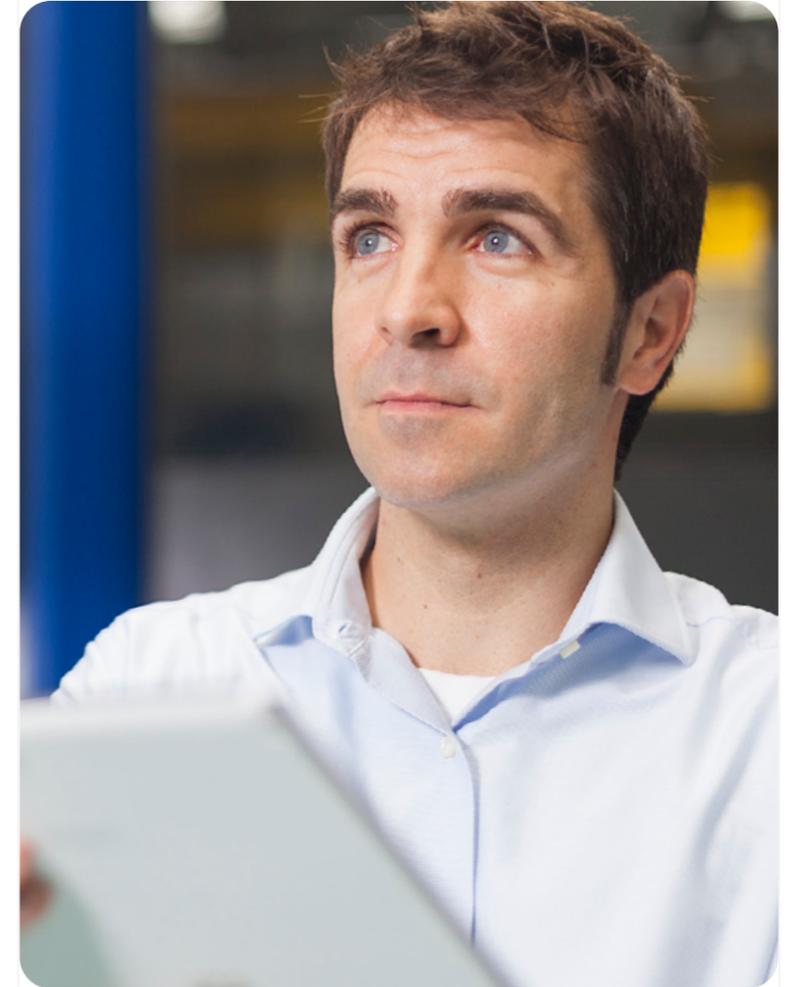
Asimismo, en 2022 no se ha recibido ninguna denuncia por casos de vulneración de derechos humanos ni denuncias sobre vulneraciones de otros principios éticos. Tampoco se han identificado acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal, las prácticas monopólicas y contra la libre competencia,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

Casos de
corrupción

0

Vulneraciones de
Derechos Humanos

0



Comunicación, transparencia y formación cooperativa

Danobatgroup se caracteriza por una cultura de transparencia y comunicación interna fluida a través de diferentes órganos, como el consejo de dirección, el consejo rector, los comités y reuniones de colaboradores.

El Grupo también ha establecido herramientas internas como el portal del empleado y el canal de comunicación por correo electrónico, entre otros, para informar sobre temas relevantes a las personas trabajadoras.

Además, se han habilitado canales externos de comunicación como la web corporativa, redes sociales y newsletters para establecer un diálogo fluido con los grupos de interés.

Conscientes de la importancia de una cultura empresarial alineada con los valores y necesidades de las personas de la organización, desde 2010, cada 2 ó 3 tres años, se realizan encuestas de cultura organizacional. Concretamente en 2022 se ha realizado la encuesta de cultura a todas las personas de las distintas empresa del Grupo con una media de participación del 66,5%.

De la misma manera, Danobatgroup es consciente de la importancia del desarrollo de las personas de la organización, para que éstas se responsabilicen y participen activamente en la gestión empresarial. Para lograrlo, la formación cooperativa es un componente esencial del modelo de gestión cooperativa.

Es por ello que existen programas de formación cooperativa dirigidos a diferentes perfiles y con formatos específicos, como son la formación dirigida a las personas que se incorporan a los órganos de gobierno de las empresas, la formación para directivos, o la dirigida a personas socias de nueva incorporación.



Las acciones de este apartado se encuentran alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.



GRI 205 — [205-2] [205-3]

GRI 2 — [2-9] [2-10]



→ 05

Compromiso con las personas

- Personas de Danobatgroup
- Solidaridad retributiva
- Salud y Seguridad en el trabajo
- Atracción y gestión del Talento
- Formación y desarrollo profesional
- Diversidad, igualdad y no discriminación

Danobatgroup apuesta por un proyecto socio-empresarial que sitúa a las personas en el centro, personas comprometidas con el proyecto empresarial, que comparten el objetivo de generar de manera duradera y sostenible riqueza y empleo allá donde el Grupo y sus empresas están presentes.

Es por ello por lo que mantiene un firme compromiso de desarrollo personal y profesional de todas las personas que integran la organización, maximizando su bienestar y su empleabilidad, para que den lo mejor de sí mismas.

Este compromiso se extiende al ámbito de la atracción del talento, con el objetivo de dar respuesta a los retos que presenta el sector de la fabricación avanzada hoy, y adelantarse a las necesidades de empleabilidad futura.

Además, Danobatgroup promueve un entorno que vela por la salud y seguridad de las personas, aplica el principio de solidaridad retributiva en toda la organización, donde prevalecen la diversidad, la no discriminación y la igualdad de oportunidades entre las personas.

Danobatgroup avanza en...



El impulso de las vocaciones STEM y la mayor presencia de las mujeres en este ámbito.



La adopción de medidas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.



La apuesta por la formación continua de sus personas.



Promoción de un entorno de trabajo seguro.

Apoyo a las iniciativas:

STEAM
euskadi



MONDRAGON
ZTIM
Hub



zientzia
azoka
elhuyar

Gladys
SARIA

Planes de Igualdad en 5⁵ empresas del grupo.



En 2022 se ha impulsado la **formación on line** mediante la puesta a disposición de toda la plantilla de plataformas de formación on-demand.



El **índice de incidencia medio** de Danobatgroup es del 15,18, muy por debajo de la media de las empresas industriales de la CAV, que se encuentra en el 62,03.



15,18

Personas de Danobatgroup

1423

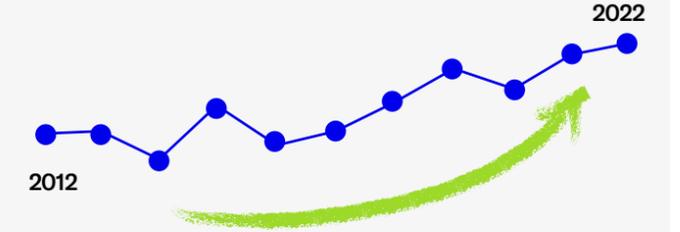
Personas trabajadoras

947
En Euskadi

867
Socios/as cooperativistas



Evolución de empleo:



El número de personas empleadas ha tenido un crecimiento continuado en los últimos años, constatando los esfuerzos de Danobatgroup por la creación de empleo y, en especial, por la promoción del empleo cooperativo.

141 Mujeres



898 Jornada Completa

120 Mujeres **778** Hombres

874 Fijos

122 Mujeres **752** Hombres

49 Media jornada

21 Mujeres **28** Hombres

73 Temporales

19 Mujeres **54** Hombres

806 Hombres



Para más información ver: Anexo 1, GRI 2-7 Empleados

Solidaridad retributiva

Siguiendo sus valores corporativos, Danobatgroup aplica el principio de solidaridad retributiva en toda la organización, lo que se traduce, en una estrecha horquilla salarial entre los puestos con menor responsabilidad y los de alta dirección.

A través de este principio, se proclama una retribución del trabajo suficiente y solidaria. Este modelo retributivo, basado en la eficiencia y rendimiento de la persona trabajadora en el puesto de trabajo, se construye sobre un sistema objetivo que considera los conocimientos y experiencia requeridos, la responsabilidad y el esfuerzo de cada puesto de trabajo.

Esta política retributiva se aplica de igual manera a todas las personas de la organización. El comité de Recursos Humanos, junto con el Consejo Rector, aprueban y toman las decisiones relativas a la retribución de las personas. El mapa retributivo se revisa continuamente, y todos los años, se realizan los ajustes y mejoras que se consideran necesarios en función de cambios organizativos o cambios sustanciales en las responsabilidades asignadas a las personas.

De forma periódica, se realizan análisis comparativos de la retribución con otras organizaciones para garantizar de la competitividad externa de las retribuciones.



x 4,5

Diferencia retributiva máxima entre las personas trabajadoras de Danobatgroup

Salud y seguridad en el trabajo

La seguridad y la salud son un objetivo estratégico de Danobatgroup. Este objetivo se traslada a todos los niveles de la empresa, siendo las personas gestoras en cada nivel y función las responsables del cumplimiento de los planes de salud y prevención de riesgos laborales.

Todas las empresas del Grupo han implementado sus respectivos Sistemas de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales, en cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la reglamentación que la desarrolla y alineado con los criterios de la norma ISO45001, así como el Plan para la Vigilancia de la Salud.



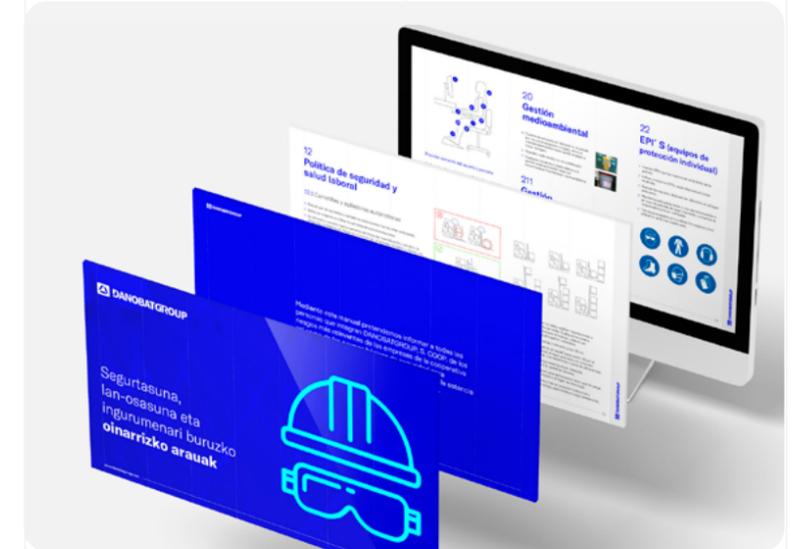
Para más información ver: Anexo 2, GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral y GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales

Plan de prevención de riesgos laborales

Las empresas Danobat, Soraluze y Goimek, cuentan con el certificado de AENOR en materia de seguridad y prevención de riesgos laborales (PRL).

Los objetivos fundamentales en materia de PRL se recogen en los Planes Estratégicos 2021-2024 de las empresas de Danobatgroup. En cada una existe un comité de Prevención de Riesgos, integrado por personas con diferentes funciones en la organización (dirección, delegados, técnicos de prevención y Servicio Médico). Este comité es el órgano que vela por el cumplimiento de los compromisos definidos en los planes. A través de este comité todas las personas pueden notificar cualquier situación de peligro detectada. El comité de prevención de riesgos informa a las personas sobre la gestión que realiza mediante la evaluación de riesgos inherente a cada puesto de trabajo. También informa del resultado de la investigación de accidentes e incidentes laborales y de las acciones correctivas tomadas con el objeto de mejorar sistema.

A través de los correspondientes protocolos y mecanismos establecidos, se asegura en todas las instalaciones del Grupo se cumpla la normativa de seguridad por aquellas personas externas que interactúan con nuestras empresas.



Servicio de salud propio

Danobatgroup cuenta con un servicio de salud propio, compuesto por un médico y un enfermero de empresa. Entre otras tareas, el servicio de salud de Danobatgroup realiza la Vigilancia de la Salud (VS) de las personas trabajadoras. En el marco de esta labor de vigilancia, el pasado año se realizaron:



Consultas

878



Analíticas

975



Reconocimientos médicos

302



Pruebas complementarias

11

Lagun Aro, sistema de protección social para las personas socias

Lagun Aro es la entidad de previsión social voluntaria a la que están asociadas las empresas del Grupo, y cuya misión es prestar servicios de protección social a las personas.

Lagun Aro proporciona un sistema de cobertura mixto que incluye prestaciones directas y prestaciones del Sistema Público de la Seguridad Social, a través del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, al que están afiliadas las personas de Danobatgroup.

Lagun Aro ofrece las siguientes prestaciones a las personas del Grupo:

- Prestaciones de capitalización. Entre ellas destacan las prestaciones por jubilación, invalidez y viudedad. En estos casos, la prestación de Lagun Aro, complementa la que presta el sistema público. De esta manera, los beneficiarios perciben prestación de cada uno de los dos sistemas.
- Prestaciones de reparto. Son aquellas asociadas a la ayuda por desempleo, a la incapacidad temporal (situaciones de enfermedad) y a la asistencia sanitaria. Las dos primeras, sustituyen a las prestaciones del sistema público.
- Asistencia sanitaria privada que complementa a la del sistema público.



Proyecto “Empresa saludable”

Danobatgroup trabaja desde hace varios años el proyecto “Empresa Saludable”, que promueve la mejora de la salud de las personas con diferentes acciones, soportadas con actividades de sensibilización del colectivo.

Entre las acciones puestas en funcionamiento, caben destacar las siguientes:



Promoción de Dieta Saludable: A través de acciones informativas y propuestas de menús más saludables al jefe de cocina para los comedores de la empresa, y mediante la incorporación de productos saludables en las máquinas de vending.

El servicio de comedor en Elgoibar y Bergara, financiado en parte por la empresa, disponen de cocina propia, lo que permite suavizar el horario laboral, y evita riesgos de desplazamientos y estrés.



Fomento del ejercicio: A través de acciones de sensibilización en todas las empresas del Grupo.

Servicio de asistencia para las personas que viajan al extranjero

Por su condición de grupo internacional, en Danobatgroup son frecuentes los viajes al extranjero por motivos laborales. En este sentido, el Grupo tiene habilitados los mecanismos necesarios para dar cobertura a cualquier situación extraordinaria que pudiera producirse en cualquier viaje, tal y como establece la normativa de “Duty of Care”.

En concreto, todas las personas socias de la organización cuentan con un seguro de asistencia sanitaria en viaje a través de IMA Ibérica, los servicios de International SOS, líder en asistencia médica, atención sanitaria internacional y servicios de seguridad en viajes.

Formación y comunicación en salud y seguridad

La formación y comunicación en el ámbito de la salud y seguridad es clave para Danobatgroup. Anualmente se imparte formación a las personas trabajadoras sobre los riesgos para la salud, la seguridad, y las buenas prácticas de trabajo en cada uno de sus ámbitos. Se imparten cursos de extinción de incendios y de primeros auxilios, así como charlas o cursos relacionados con el bienestar y la empresa saludable, como pueden ser los cursos para dejar de fumar, formación en mindfulness, formación pre-jubilación para las personas mayores de 59 años, o cursos en materia de seguridad vial, entre otros.

Todo lo anterior se complementa a través de campañas de sensibilización, vía comunicación interna o mediante reuniones internas.

Contribución al Proyecto Akribea

En 2021 Danobatgroup se adhirió al proyecto Akribea, una iniciativa liderada por el Centro de Investigación Cooperativa en Biociencias (CIC bioGUNE) en colaboración con OSARTEN, Mondragon Unibertsitatea y el BIO-BANCO vasco. El proyecto Akribea se basa en medicina personalizada o de precisión, y pretende generar una base de datos de apoyo al diagnóstico a partir del análisis de la población activa de la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV). Este estudio, que tiene una duración de cinco años, cuenta con la colaboración voluntaria y anónima de trabajadores/as de Danobatgroup, además de otras cooperativas de MONDRAGON.



Atracción y gestión del Talento

Danobatgroup se compromete firmemente con el desarrollo personal y profesional de todos los miembros de su organización. Un compromiso que pretende cuidar a las personas a la vez que se mantiene su empleabilidad en el máximo nivel posible.

Para conseguirlo, apuesta por una gestión estratégica del talento, con el objetivo de lograr que el capital humano pueda desarrollar todo su potencial, satisfacer sus aspiraciones y conquistar sus metas.

En el marco de una gestión estratégica del talento, Danobatgroup trabaja proactivamente su atracción, para hacer frente tanto a las necesidades de empleabilidad actuales como a las necesidades futuras en el ámbito de la fabricación avanzada. Para ello el Grupo participa en iniciativas que fomentan los estudios STEM entre el público joven, impulsa acuerdos y colaboraciones estratégicas con universidades y centros de enseñanza, y se promociona como marca empleadora, entre otras acciones.

Atracción de talento

El sector de la fabricación industrial se encuentra inmerso en un proceso de cambios profundos y continuos, con la irrupción de nuevas tecnologías. En este contexto, Danobatgroup necesita nuevos y nuevas profesionales, capacitados para hacer frente a los nuevos desafíos.

La interacción con los y las jóvenes a lo largo de todo su proceso formativo es una seña de identidad de la cultura de Danobatgroup, que se materializa en el compromiso con las personas, y con su entorno más cercano. Dirigido a los y las jóvenes que van a iniciar su vida laboral, el Grupo promociona el entorno innovador que ofrece y también su modelo empresarial.

Acciones directas para la atracción de talento

Danobatgroup se promociona como marca empleadora, participando en ferias de empleo, organizando visitas para centros, escuelas y universidades, mediante la promoción continua de ofertas de empleo en la web corporativa, en RRSS y en plataformas de empleo (como Infoempleo, LinkedIn o Mondragon People) y a través de newsletters mensuales a las personas inscritas en la base de datos corporativa y que han manifestado interés por trabajar en Danobatgroup.

Algunos datos relativos al 2022:

Ferías de empleo

6

Personas suscritas a la newsletter mensual de ofertas de empleo

+5000

Acuerdos y colaboraciones estratégicas

Para anticiparse a las necesidades de la industria de fabricación, Danobatgroup construye sólidas relaciones con la comunidad educativa, con el objetivo de lograr la especialización y profesionalización del talento,

Danobatgroup mantiene acuerdos de colaboración y alianzas con las principales instituciones académicas de Euskadi en el ámbito de la ingeniería. Además, de esta manera, el Grupo desempeña una función educativa y divulgativa alineada con su compromiso social.

El objetivo de estas alianzas es acercarse a la comunidad académica, impulsar la implicación de la empresa en los procesos de formación, y lograr que los y las nuevas tituladas consideren como alternativa preferente el desarrollo de su carrera profesional en el sector industrial, que demanda personal muy especializado y que ofrece muchos atractivos que no siempre son evidentes para los recién egresados.

Esta estrategia de colaboración universidad-empresa se traduce en varios acuerdos suscritos con diferentes instituciones académicas, como la UPV/EHU, la Escuela de Ingenieros de la Universidad de Navarra (Tecnun), Mondragon Unibertsitatea, la Universidad de Deusto y el Instituto de la Máquina Herramienta. Mediante estos acuerdos, se desarrollan diferentes mecanismos de apoyo y relación, que facilitan en última instancia el acercamiento del talento a la máquina herramienta. Siguiendo esta estrategia, en 2022 se puso en funcionamiento el Aula de Precisión en Máquina-Herramienta en la Escuela de Ingeniería de Gipuzkoa UPV/EHU para estudiantes del grado de Ingeniería Electrónica Industrial y Automática, Ingeniería Mecánica y del doble grado de Ingeniería Mecánica + Ingeniería Electrónica Industrial y Automática.

Contribución a la formación a través de la formación dual, prácticas, proyectos fin de carrera/master y alternancias

Danobatgroup, fomenta la integración en el mundo industrial de estudiantes, en diferentes formatos duales. En este sentido, numerosas personas realizan prácticas, se forman en modalidad dual, o realizan trabajos de final de grado o de máster, en las diferentes empresas del Grupo. En 2022, más de 50 personas se han formado en Danobatgroup a través de las distintas fórmulas existentes.

Danobatgroup cuenta con acuerdos con diferentes instituciones académicas, como la UPV/EHU, la Escuela de Ingenieros de la Universidad de Navarra (Tecnun), Mondragon Unibertsitatea, la Universidad de Deusto y el Instituto de la Máquina Herramienta.

Generando mayor impulso del interés hacia los estudios STEM

El proceso de digitalización de los procesos productivos y los desafíos que presentan las fábricas inteligentes demandan nuevos perfiles profesionales que conjuguen conocimientos científicos y tecnológicos multidisciplinares, lo que se conoce como STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas).

Danobatgroup apuesta por anticiparse a las necesidades de la industria de fabricación, promocionando las vocaciones científicas y tecnológicas entre las personas jóvenes, haciendo especial énfasis en el público femenino. Danobatgroup sabe que incentivar el acceso de las mujeres a las carreras científicas, tecnológicas y de investigación es clave para la sostenibilidad del sector industrial, para la competitividad del tejido productivo y para el impulso de la innovación.

Para ello participa en diversos proyectos que promueven la creación de vocaciones y de referentes STEM, visibilizan la contribución de las mujeres en los ámbitos científicos y tecnológicos, y crean referentes que sirvan de inspiración a la juventud.

Entre otros, el Grupo participa en los siguientes programas:

Elgoibarko Zientzia Azoka

Evento organizado el ayuntamiento de Elgoibar, centros educativos, empresas y distintos agentes de la localidad, para fomentar los valores relacionados con la ciencia, la tecnología y la innovación, y aumentar la cultura científica entre las y los niños y jóvenes de Elgoibar.



Bizilabe

Una iniciativa promovida por la Fundación Elhuyar, dirigida a jóvenes entre 10 y 19 años, que les anima a desarrollar teorías y experimentos, fuera de la rigidez del programa escolar. Mediante el fomento de la autonomía, creatividad e independencia, se despierta el entusiasmo por la ciencia y la tecnología en edades tempranas.



STEAM Sare

Una red de escuelas, empresas y agentes científico-tecnológicos que impulsan la educación en el ámbito STEM en Euskadi, promovido por el Departamento de Educación del Gobierno Vasco con la colaboración de Innobasque.



ZTIM HUB

Proyecto liderado por Mondragon Goi Eskola Politeknikoa y Huhezi para fomentar las vocaciones STEM a través de la cooperación entre el tejido empresarial y el sector educativo con el propósito de crear espacios para la ciencia, la ingeniería, la tecnología y las matemáticas.



Patrocinio de los Premios Ada Byron a la Mujer Tecnóloga

Galardón de la Universidad de Deusto que se concede anualmente a mujeres tecnólogas para visibilizar su excelente trayectoria



Patrocinio de los premios Gladys

Galardón que reconoce la labor de las mujeres profesionales en el entorno digital y da visibilidad a su trabajo, a la vez que se generan referentes para la juventud en el ámbito de la informática. Es una iniciativa de la Fundación PuntuEUS y la Facultad de Informática de la Universidad del País Vasco, y cuenta con el patrocinio del Órgano para la Igualdad de la Diputación Foral de Gipuzkoa y de Emakunde.



Gestión de talento

Danobatgroup cuenta con las ventajas y oportunidades que ofrecen los grandes grupos empresariales (solidez empresarial, movilidad interna, planes de carrera, etc.), que se complementan con las ventajas de las empresas medianas, como el trato y la atención muy cercana a cada persona, la participación, etc.

En este sentido el Grupo cree que antes de recurrir al mercado, debe desarrollar y potenciar el talento ya existente en la organización. El potencial que tienen sus equipos es muy alto, y debe estructurar una sistemática que lo maximice, por un lado, para promover el desarrollo profesional de las personas, y por otro lado, para hacer frente a los retos organizativos, en lo posible, con las personas que forman parte de su organización.

En coherencia con lo anterior, Danobatgroup cuenta con una política que prima la promoción interna. Es decir, antes de incorporar personas del exterior, se abre la oportunidad a las que ya están en plantilla. También, se pregunta activamente a todas las personas de la plantilla cuáles son sus aspiraciones profesionales, para en lo posible tratar de gestionarlas cada vez que surjan oportunidades dentro de la organización. En un momento como el actual, de escasez de talento, desarrollar políticas y mecanismos de promoción del desarrollo de capacidades ya existentes, es una clara ventaja competitiva.

Aparte del impulso a la promoción interna, cabe destacar las siguientes acciones que desarrolla el Grupo para una gestión del talento eficaz:

- Desde el año 2017 se trabaja con un programa de Gestión del Talento, que incluye: conversaciones para el desarrollo, evaluaciones del desempeño y potencial, evaluaciones Bottom Up, Talent Reviews, y gestión de aspiraciones.
- Se gestiona la experiencia de las personas trabajadoras a todos los niveles: comunicación, desarrollo profesional, mecanismos de participación en la gestión y responsabilidad en los resultados de la organización.
- Se cuenta con un proceso de onboarding (primeros 90 días) optimizado: plan de acogida, elaboración del plan de formación según perfiles, reuniones de seguimiento periódicas, etc.
- Se impulsa una cultura en la cual cada persona es responsable de su desarrollo y en la que los responsables asumen el nuevo rol de desarrolladores de sus equipos.
- Se elaboran planes de desarrollo individualizados a partir de las inquietudes/expectativas de las personas.
- Se colabora con organizaciones internacionales para facilitar el intercambio de personas y las estancias en el extranjero, con el objetivo de transferir personas formadas a implantaciones en el exterior.

En 2022 se publicaron internamente

31
vacantes



Formación y desarrollo profesional

Danobatgroup tiene un compromiso claro con el desarrollo profesional de las personas de la organización, partiendo de la premisa que cada uno es dueño y protagonista de su propia empleabilidad, entregando el protagonismo de su preparación a cada una de las personas. Es por ello que el grupo realiza una apuesta por la formación continua de sus profesionales a lo largo de toda su vida laboral.

En los próximos años, tendencias globales como la digitalización y la descarbonización van a requerir la transformación de muchos de los puestos de trabajo existentes. En ese contexto, identificar los procesos de recualificación de las personas afectadas y estructurar la forma de fomentar los mismos va a convertirse en unas las principales prioridades.

Asimismo, para dar respuesta al alto grado de internacionalización de su actividad, Danobatgroup fomenta el aprendizaje continuo de lenguas extranjeras, y pone a disposición del personal cursos de idiomas presenciales y online para todo aquel que muestre algún interés.

Media de horas de formación externa/año por persona

20,38

Actualmente, Danobatgroup lleva a cabo las siguientes acciones en el ámbito de la formación.

- Plan de Formación Anual y/o Planes de Desarrollo Individual. Ambos programas ponen el foco tanto en las habilidades técnicas, como en soft skills asociadas a competencias actitudinales.
- Puesta a disposición para todas aquellas personas que tengan interés de licencias de aprendizaje a través de plataformas como LinkedIn Learning. De esta manera, cada persona puede formarse en todos los ámbitos que considere interesantes, incluso al margen del puesto que ocupe, sin más limitación que el propio interés.
- Necesidades de desarrollo formativo transversales, tanto a nivel de departamento como de toda la organización. (habilidades digitales, ciberseguridad, idiomas, gestión de personas, prevención de riesgos laborales, etc).
- Autogestión de las acciones formativas necesarias y razonables para el desarrollo de cada persona.



Para más información ver: Anexo 3, GRI 404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado

Normalización del euskera

Desde sus inicios, Danobatgroup se ha sensibilizado de manera especial con el euskera y la cultura vasca, y ha trabajado para que las personas, de manera voluntaria, puedan trabajar en su lengua.

Desde que, hace más de 20 años, Danobatgroup implementó en una de sus empresas el primer plan de euskera, el Grupo ha seguido dando pasos para intensificar su uso, motivando a las personas para aumentar su conocimiento.

Asimismo, Danobatgroup participa en diversas iniciativas que se desarrollan en su entorno para favorecer la lengua vasca tal y como se menciona en el apartado 7 relativo al compromiso social de esta memoria, y es también promotor en muchas de estas iniciativas sociales.

100%

De las empresas de Danobatgroup cuentan con planes de euskera.



Todas las empresas de Danobatgroup están acreditadas certificado de calidad en gestión lingüística BIKAIN, otorgado por el Gobierno Vasco.

EUS

Se participa activamente en los órganos de: **Comité de euskera de Mondragon, Euskaragileak e INDEUS.**

200,470 €

de gasto en planes de euskera en 2022.



Diversidad, igualdad y no discriminación

El sector de la máquina herramienta y, en general, aquellos sectores en los que operan los clientes de Danobatgroup, tradicionalmente han estado muy masculinizados. Sin embargo Danobatgroup, cree firmemente en la necesidad de fomentar espacios inclusivos y culturas que fomenten la igualdad de género particularmente, así como el respeto y la integración de la diversidad de las personas en su sentido más amplio.

Este compromiso se proyecta tanto en una dimensión interna organizativa, como en relación con la sociedad.

Danobatgroup cree en la igualdad de oportunidades para todas las personas, y en que diferentes edades, géneros, razas... enriquecen de forma sustancial la actividad que desarrollan las empresas del Grupo, y, por tanto, ni puede ni debe renunciar al impacto positivo que generan. El Grupo aplica la igualdad salarial en la remuneración de sus personas, asegurando que todos reciben un salario igualitario, independientemente de su género.

Es por ello que, desde 2021, se han ido activando planes de igualdad en las diferentes empresas del Grupo, tanto en aquellas obligadas por ley, como en las que no

lo están. Además, se han puesto en funcionamiento comités específicos para llevar a cabo los objetivos planteados en los planes.

Danobatgroup también impulsa la igualdad, la diversidad y la cultura igualitaria en su entorno. En este sentido, el Grupo colabora con iniciativas que impulsan la igualdad entre hombres y mujeres, especialmente en el ámbito STEM, como son los patrocinios de los premios Ada Byron y Gladys.



Brecha salarial para el conjunto de empresas de Danobatgroup

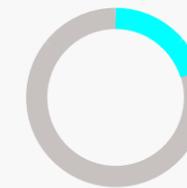
14,4

La causa subyacente de la brecha salarial existente en determinados grupos de edad es la menor presencia de mujeres en la plantilla, una realidad que se hace notable por la escasez de mujeres especializadas en carreras STEM.

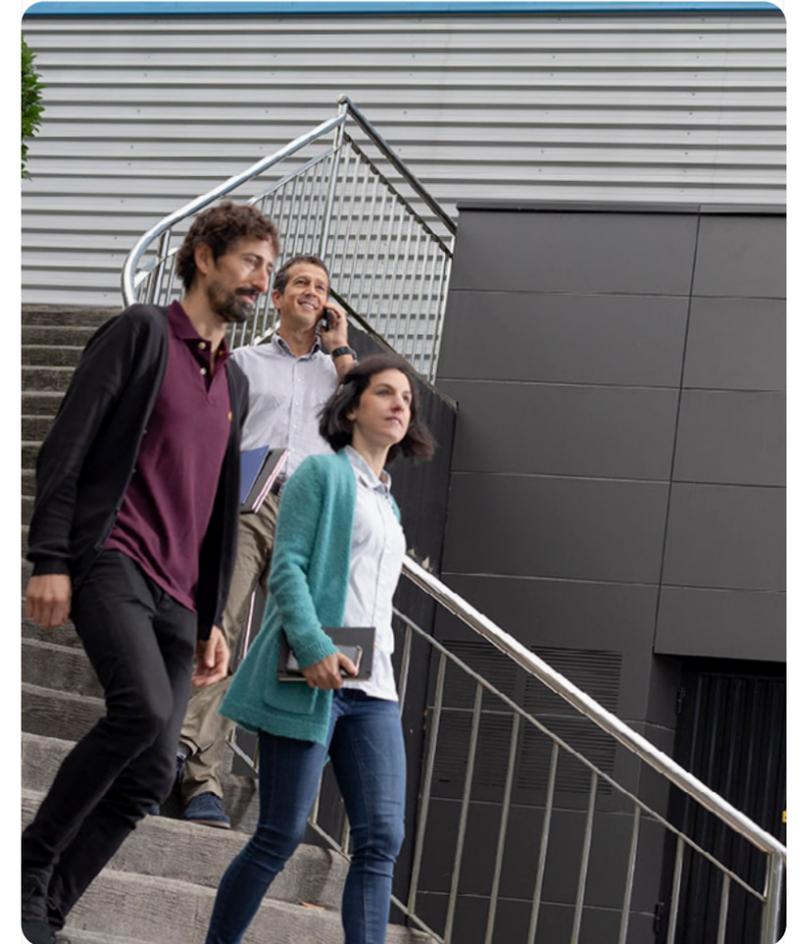
El promedio de mujeres en órganos de decisión supera al promedio general de mujeres.



14,89%
Promedio total Mujeres



18,48%
Promedio Mujeres en órganos de decisión



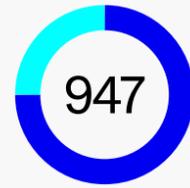
Organos de gobierno

92

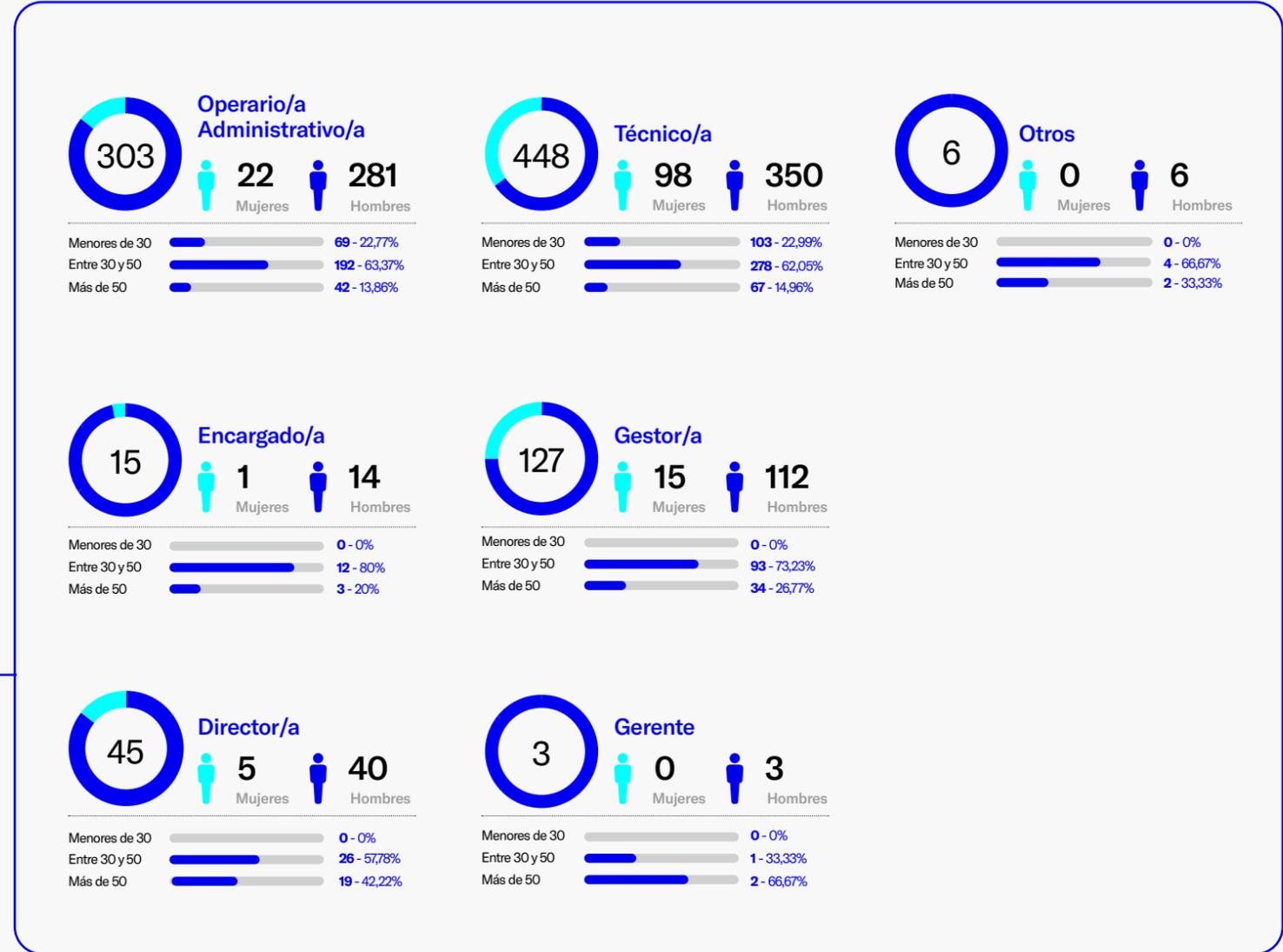
Personas en organos de gobierno



Personas por categoría laboral



Personas



Para más información ver: Anexo 4, GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados

Plan de Igualdad y Diversidad

Actualmente 5 de las 6 empresas (que engloban el 95% de las personas) de Danobatgroup cuenta con un plan de igualdad, un comité de igualdad en cada uno de los negocios, y un comité conjunto a nivel de grupo para la definición de políticas generales, así como para la implantación de políticas y la activación de diferentes iniciativas para materializar la igualdad real en Danobatgroup. Así mismo, con el objetivo de compartir conocimientos y experiencias, se participa en el foro para la igualdad de género de la corporación MONDRAGON.

A través de estos planes, Danobatgroup y sus negocios avanzan para integrar la igualdad y la diversidad en todo el conjunto de sus actividades y espacios, mejorar la gestión de personas con perspectiva de género, fomentar la comunicación no sexista y sensibilizar al colectivo en materia de igualdad de cara a dotar a las personas de una mirada más diversa e inclusiva.

Las acciones que se abordarán a través de estos planes son muchas y muy ambiciosas. A modo de ejemplo, se señalan a continuación algunas de ellas:

- Definición de una política común a todo Danobatgroup en materia de igualdad y diversidad.
- Sensibilización y formación en igualdad.
- Integración de la perspectiva de género en diferentes niveles de gestión.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, así como fijar los mecanismos para gestionarlo si se diera el caso.
- Activar acciones para la reducción de la brecha salarial.
- Maximizar las medidas de conciliación y el facilitar información sobre las mismas.
- Garantizar la igualdad de posibilidades de acceso a puestos de responsabilidad.
- Impulsar las vocaciones STEAM entre las jóvenes.
- Impulsar la igualdad en las relaciones externas.



Conciliación de la vida laboral y familiar

Danobatgroup sigue avanzando y marcándose nuevos retos. Asume que resulta difícil conseguir una organización igualitaria en tanto no se faciliten los mecanismos de conciliación adecuados. La formulación e implementación de una política y acciones concretas dirigidas a facilitar la conciliación es para Danobatgroup una obligación y una prioridad.

La estabilidad emocional de las personas que trabajan en Danobatgroup y, también la de sus familias, es un factor fundamental que afecta a la motivación y el desempeño de la organización.

Si bien el Grupo siempre ha sido puntero en la implementación de mecanismos de flexibilidad y conciliación, los últimos años, se han continuado dando pasos hacia delante, además de dar estricto cumplimiento a todas las exigencias legales en la materia, son las siguientes:

- Maximizar la flexibilidad de horarios reducidos y la concesión de horarios especiales voluntarios.
- Posibilidad de disponer de los viernes por la tarde como festivos, en algunas de las cooperativas del Grupo.
- Opción de teletrabajar.

En definitiva, con estas y otras medidas, Danobatgroup pretende elevar la propuesta de valor a las personas de su organización, mejorando también las posibilidades de conciliación y, con su impulso, también la igualdad en la organización.

Personas que se han acogido a las medidas de conciliación durante el año 2022:

El número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental:



El número total de empleados que se han acogido al permiso parental.



El número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental:



El número total de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo:



Tasas de regreso al trabajo y de retención de empleados que se acogieron al permiso parental durante el año 2022:



No discriminación y gestión de la diversidad

Desde hace años Danobatgroup tiene integrada la no discriminación como premisa en todos sus procesos, a través de Políticas retributivas igualitarias para todas las personas trabajadoras o la contratación de personas de diferentes nacionalidades, sin exclusión por edad, raza, género, orientación sexual o religión.

Estos procedimientos se materializan en hechos concretos, como, por ejemplo, la eliminación en los perfiles (CV) de los candidatos a un puesto de todo dato que pueda prestarse a un uso discriminatorio.



Asimismo, cabe mencionar que las instalaciones del Grupo se consideran adecuadas y se encuentran adaptadas a las personas con discapacidad, cumpliendo así con los criterios de accesibilidad Universal.

Para más información ver: Anexo 5, GRI 401-3
Permiso parental

Las acciones de este apartado se encuentran alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.



GRI 2 — [2-7]

GRI-401 — [401-3]

GRI-403 — [403-1] [403-2] [403-3] [403-4] [403-5] [403-6] [403-9] [403-10]

GRI-404 — [404-1] [404-3]

GRI-405 — [405-1]

GRI-406

Compromiso con el clima y el medio ambiente

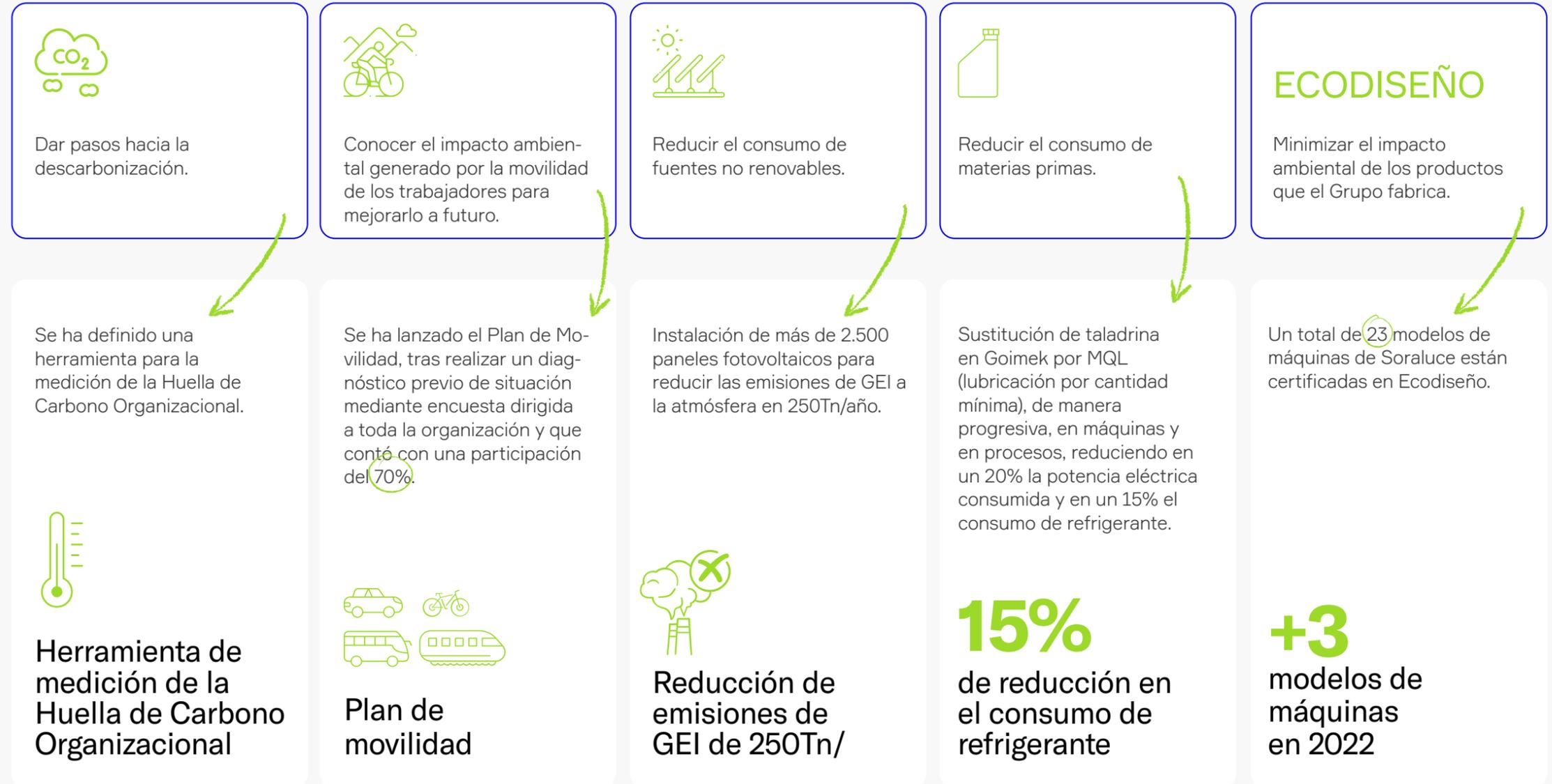
- Sistema de gestión medioambiental
- Economía circular y prevención y gestión de residuos
- Uso sostenible de los recursos
- Cambio climático y medidas para prevenir y reducir la contaminación
- Protección de la biodiversidad
- Impacto ambiental de los productos



Danobatgroup quiere desvincular la huella de carbono, del crecimiento económico. Este es un objetivo ambicioso que solo es posible alcanzar a largo plazo. El Grupo es consciente de que, para lograrlo, debe trabajar también a corto plazo, de forma individual y colectiva, para que, paso a paso, avance hacia el objetivo.

Así, el Grupo apuesta por el uso de energía de origen renovable, por la autogeneración de energía de fuentes renovables y por la mejora de la eficiencia energética. Asimismo, entre otras acciones, introduce criterios energéticos y de respeto del medioambiente en el diseño y desarrollo de productos, lo cual permite reducir su impacto ambiental durante todo su ciclo de vida. También, se incorporan tecnologías digitales e inteligencia artificial para conseguir mejorar la eficiencia de los sistemas de fabricación.

Danobatgroup avanza en...



Sistema de gestión medioambiental

Las empresas más relevantes del Grupo disponen, desde el año 2002, de un Sistema de Gestión Ambiental – SGA elaborado y certificado según la Norma ISO 14001 y cuyo alcance abarca todas las actividades desarrolladas en las instalaciones de Elgoibar, Itziar, Mallabia y Bergara. Pese a no contar con su propia certificación, el resto de las empresas del Grupo aplican el sistema de gestión ambiental de las empresas ya certificadas. El criterio general de actuación se basa en el principio de precaución, a través de un enfoque preventivo.

En Danobat, el Sistema de Gestión Ambiental se complementa con el Sistema de Gestión Energética, certificado según la Norma ISO-50001.

En Soraluze, su Sistema de Diseño de producto y Gestión de Procesos de Desarrollo (Ecodiseño) está certificado con arreglo a la norma ISO 14006.

Ambos sistemas, junto al Sistema de Gestión de Calidad (certificado bajo la Norma ISO 9001) y el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Laboral (certificado bajo la Norma ISO 45001) conforman el Sistema Integrado de Gestión. La gestión operativa de estos sistemas de gestión es llevada a cabo por el departamento de sistemas de gestión bajo la supervisión de las personas asignadas por la dirección.

La Política Integrada de Gestión de las empresas del Grupo está publicada en las webs correspondientes y, en ellas, se evidencia el compromiso con el respeto del medio ambiente, la minimización del impacto ambiental y energético de los productos y actividades, y el de actuar siempre bajo el principio de prevención, y todo ello enmarcado por un entorno de mejora continua. Esta Política incorpora claras referencias sobre emisiones de GEI, huella de carbono y abastecimiento sostenible.

Los Sistemas de Gestión Ambiental y, también, el Energético en Danobat y el de Ecodiseño en Soraluze, son auditados anualmente por AENOR. Cabe mencionar que, en los últimos 5 años, no se han detectado no-conformidades en los mismos.

Las empresas del Grupo disponen de un registro de aspectos medioambientales relevantes, tales como “residuos”, “emisiones a la atmósfera”, “agua”, “ruido”, “sustancias peligrosas”, “consumo de recursos naturales” y “contaminación de suelos”. Estos aspectos son evaluados anualmente. Tras realizar la evaluación de aspectos ambientales relevantes, se concreta el programa medioambiental a implementar. Añadir que los registros de aspectos medioambientales relevantes, en su mayoría reflejan mejoras en sus indicadores.

Por la naturaleza de la actividad del Grupo, el impacto medioambiental provocado es contenido. No obstante, Danobatgroup no cesa en la gestión para la mejora continua de todos los indicadores de los aspectos ambientales identificados.

**UNE-ISO
14001**

Sistema de
Gestión Ambiental

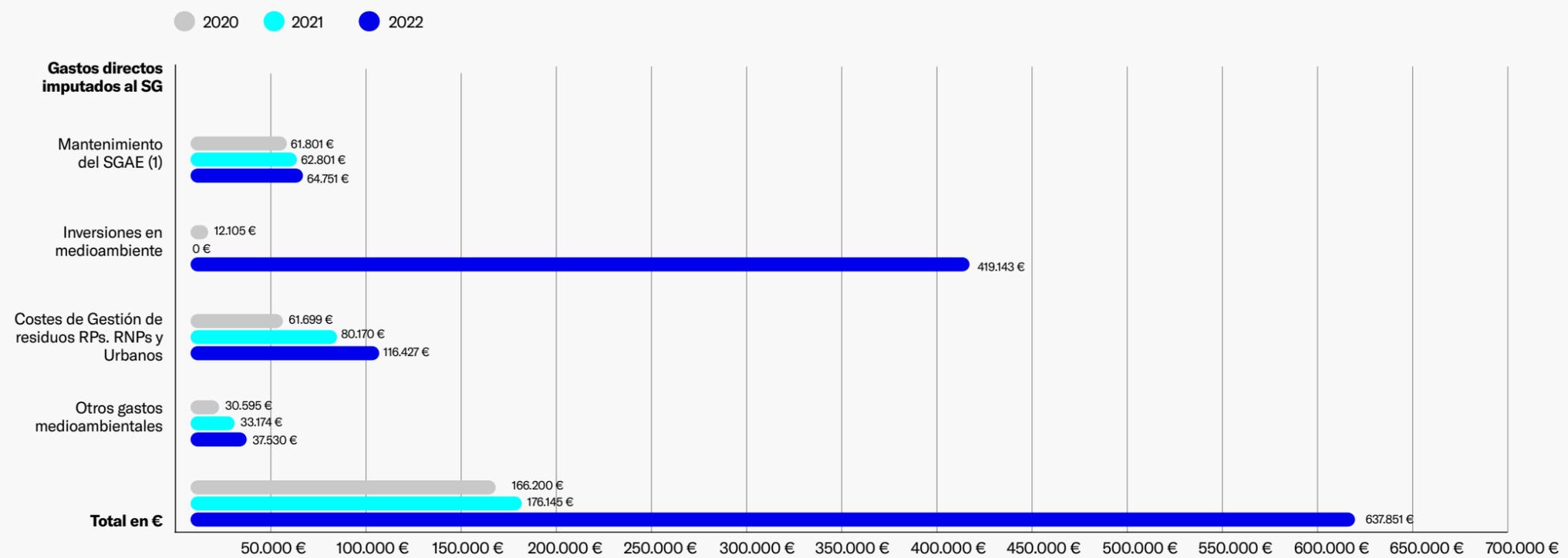
**UNE-ISO
14006**

Sistema de
Gestión del Ecodiseño

**UNE-ISO
50001**

Sistema de
Gestión Energética

A continuación, se muestran algunos datos relevantes relacionados con el sistema de gestión ambiental y los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.



Para más información ver: Anexo 6, Gastos directos imputados al SG

Gestión de residuos y economía circular

La promoción del uso sostenible de los recursos es una clara prioridad establecida en la política medioambiental, haciendo especial énfasis en la reducción del uso de materias primas y demás materiales a lo largo de todo el ciclo de vida de los productos y, además, en la disminución del consumo energético, mediante la puesta en marcha de medidas para una mayor eficiencia energética.

En el marco del sistema de gestión ambiental y en cumplimiento de la legislación vigente, las empresas del Grupo cuya actividad principal es la fabricación de maquinaria tienen implantado un sistema de gestión de residuos que regula las tres variantes de residuos: peligrosos, no peligrosos y asimilables a urbanos.

Se disponen de instrucciones técnicas para la correcta segregación de cada tipo de residuo, sobre todo de los peligrosos, los cuales tienen un sistema de recogida propio por personal formado y experimentado y son posteriormente gestionados a través de gestores debidamente autorizados.

Tanto para los residuos no peligrosos como para los asimilables a urbanos existen sistemas de segregación y recogida diferenciados con contenedores adecuados, sistemas de compactación de papel y cartón y gestores autorizados para el reciclado o la valorización de estos residuos.

El Grupo aumenta de manera progresiva cada año la tasa de reciclado de residuos, no sólo los industriales, que históricamente ya se venía realizando, sino también aquellos residuos asimilables a urbanos y más asociados a la actividad de las personas. Esto supone un paso más en la mejora de la segregación y posterior reciclaje con el objetivo de minimizar aquellos residuos que pudieran finalizar en el vertedero.

A continuación, se señalan el volumen de los residuos más significativos generados por la actividad en las plantas de Danobatgroup de la CAV. Hay que mencionar que el volumen de residuos generados en 2022 se ha visto incrementado debido al fuerte crecimiento de la producción.

Residuos

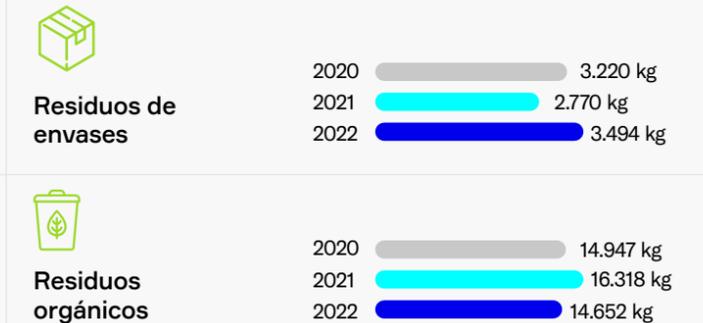
Residuos Peligrosos



Residuos No Peligrosos



Residuos Asimilables a Urbanos



Para más información ver: Anexo 7, GRI 306-3 Residuos generados, 306-4 Residuos no destinados a eliminación y 306-5 Residuos destinados a eliminación

Uso Sostenible de los Recursos

Los recursos de los que hace uso el Grupo se dividen en Energía (Gas y Electricidad), Agua y Materias primas necesarias para el desarrollo de la actividad.

La mayor parte de las materias primas adquiridas son incorporadas en los productos que los negocios del grupo fabrican y, en consecuencia, su consumo es directamente proporcional a las necesidades derivadas del diseño, fabricación y servicio postventa de los diferentes proyectos.

Para más información ver: Anexo 8, GRI 303-5 Consumo de agua. Anexo 9, GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización

Consumo de agua

En lo relativo al consumo de agua, no se considera relevante para la actividad del Grupo. El agua es utilizada en aseos, comedor, en barredoras industriales para suelos, y en la generación de refrigerantes de corte de los diferentes proyectos. Su consumo es monitorizado en continuo y se dispone de alarmas de aviso en caso de superación de volúmenes o consumo fuera de horario previsto.



Consumo de agua (m³) por fuente en las plantas del Grupo



Consumo de gas y electricidad, y eficiencia energética

Referente a los consumos de gas y electricidad, se realizan controles exhaustivos de los usos de la energía. Todo el sistema de calefacción, por una parte, y los sistemas de iluminación y los consumos de energía para diferentes usos, por otra, son monitorizados continuamente en la mayoría de las empresas del Grupo. Los datos obtenidos permiten adoptar acciones de mejora.

Durante los últimos años Danobatgroup ha ejecutado numerosas reformas en sus instalaciones, lo cual ha generado importantes mejoras, tanto para el bienestar de las personas, como para la eficiencia energética.

Desde hace unos años, se vienen realizando diferentes reformas que inciden significativamente en el aspecto medioambiental, principalmente en lo relativo al consumo de gas y energía eléctrica (sistema para detección y eliminación de fugas de aire comprimido, iluminación por LED con regulación en función de luz, monitorización y control del sistema de calefacción e iluminación, permitiendo su gestión eficiente y la reducción del consumo).

Durante 2022, se ha ejecutado un proyecto de generación fotovoltaica, por medio del cual el Grupo auto consumirá cerca de 1 millón kWh/ año, generándose energía verde para cubrir aproximadamente el entre el 15-18% del consumo eléctrico. La generación de energía arrancó a finales de año por lo que se contabilizarán resultados a partir de 2023.

A continuación, se indican los datos significativos de consumos de energía de las plantas principales del Grupo.

Además, se realiza anualmente una identificación, registro y evaluación de los aspectos ambientales con el fin de determinar sus impactos asociados y establecer su nivel de significación desde una perspectiva del ciclo de vida. Para cada uno de ellos, se determina la magnitud y peligrosidad, y se obtiene su nivel de significación, adoptando las acciones que procedan.

Consumos Energía (kWh)



Energía Eléctrica



Gas Natural



Consumos de Energía Eléctrica en 2022

28%
2.048.494 kWh
Renovable

72%
5.308.903 kWh
No renovable

Consumos de materias primas

Con el objetivo de reducir la cantidad de papel y tóner utilizado en la actividad cotidiana, desde hace unos años existe una red de modernos equipos multifunción e impresoras que, además de configurarse por defecto para impresión en blanco y negro y a doble cara, imprime con retardo, lo cual permite la anulación de los trabajos no deseados. Con estas medidas se han conseguido reducciones de consumos de papel del orden del 30%.

Finalmente, el Grupo ha puesto en marcha diversas actuaciones para reducir el consumo de taladrina. Se ha creado el grupo de mejora de organización, orden y limpieza (OOLI) de plantas de montaje para el uso eficiente de las taladrinas. Así mismo, la empresa de mecanizado del Grupo, Goimek, ha desarrollado un plan para la reducción del consumo de taladrina, sustituyéndolo por MQL (lubricación por cantidad mínima), de manera progresiva, en máquinas y en procesos, reduciendo en un 20% la potencia eléctrica consumida y en un 15% el consumo de refrigerante.

A continuación, se presentan otros indicadores significativos de consumos.

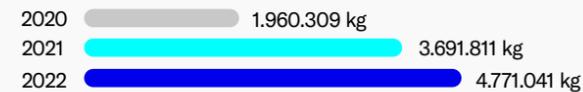
Renovables



Taladrina



Fundición



Materiales de embalaje



Aceites industriales



Papel



No renovables



Consumo de Refrigerantes / Anticongelantes



Consumo de Pintura



Para más información ver: Anexo 10, GRI 301-1 Consumo de materiales y materias primas

Cambio climático y medidas para prevenir y reducir la contaminación

Danobatgroup mantiene un esfuerzo continuo para la reducción del impacto medioambiental de sus actividades y para combatir y adaptarse a las consecuencias del cambio climático, realizando, entre otras acciones, inversiones significativas para la modernización de infraestructuras e instalaciones, diseño y desarrollo de productos más eficientes, actuaciones para el control y mejora de la eficiencia energética, etc

En próximos años, el Grupo continuará el proceso de mejora continua en curso. Para ello, se soportará en la constante monitorización de aspectos energéticos y en los estudios sobre temas medioambientales.

En el marco de este proceso de mejora, cabe señalar el papel que desempeñará el nuevo Plan de Movilidad, actualmente en proceso de elaboración y con el objetivo de su implantación en 2023-2024, cuyo objetivo principal es reducir el impacto negativo de los desplazamientos al centro de trabajo mediante un uso más eficiente de los medios de transporte, incluyendo medidas dirigidas a racionalizar los desplazamientos y, sobre todo, a terminar con el uso ineficiente del vehículo privado, tanto por parte de las personas trabajadoras como del personal proveedor, personas visitantes y clientes.

Durante el ejercicio 2022, se ha iniciado el proceso, realizándose las acciones siguientes:

- **Campaña de comunicación**, para informar y sensibilizar a la plantilla impulsando su implicación y aporte de información para el desarrollo del plan.
- **Toma de datos del centro de trabajo y entorno**, mediante encuesta a los responsables de la empresa y búsqueda de información pública, para conocer la oferta de movilidad existente para acceder al centro de trabajo.
- **Encuesta digital de movilidad a los empleados**, para recabar información sobre los desplazamientos en la empresa, incluyendo preguntas acerca de la motivación de los empleados con relación al uso de las diferentes alternativas de transporte.
- **Propuesta de un plan de acción**, objetivos e indicadores de seguimiento, a implementar en base a las necesidades y oportunidades identificadas en el análisis de movilidad realizado.

La aprobación y ejecución del plan de movilidad tendrá lugar durante el 2023 y 2024, tras el cual Danobatgroup empezará a cuantificar su impacto efectivo.

A pesar de estar clasificada en el conjunto de actividades potencialmente contaminantes del suelo, agua o de la atmósfera, la actividad de Danobatgroup cuenta con un nivel irrelevante de afección posible, según estudio elaborado en el año 2009 por SEGYCAL para las empresas de la Corporación Mondragón, confirmado en 2020 por la actualización del informe de situación del suelo, elaborado por Ondoan.

Independientemente de ello, las empresas del Grupo tienen implantado un plan de emergencia en el cual se identifican los riesgos más destacables relativos a una eventual contaminación del medio natural, indicándose también las medidas de prevención y de actuación ante accidentes o incidentes medioambientales. Entre otras, este plan incluye las medidas relacionadas con los posibles incendios o los accidentes por derrames.

En esta línea, las instalaciones de Danobatgroup disponen de los sistemas de aviso y comunicación de alarma y los medios de extinción requeridos por la reglamentación aplicable.

Para la gestión de las aguas, se dispone de una red separativa y diferenciada de aguas pluviales y aguas sanitarias, estando estas últimas conectadas a las estaciones de depuración de cada ubicación. Las empresas de Danobatgroup no realizan ningún tipo de vertido contaminante, ni a ríos ni a los sistemas naturales.

Relacionado con el riesgo de contaminación por productos químicos, el Grupo dispone de almacenes construidos, mantenidos e inspeccionados según reglamento APQ, para productos con cierto riesgo de inflamación, tales como las pinturas o disolventes, y para aquellos con riesgo de contaminación por aceites o emulsiones.



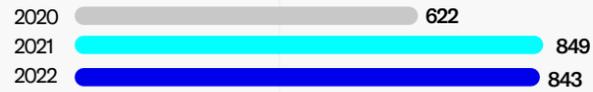
Plan de Movilidad

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

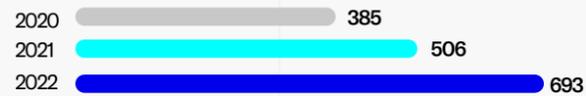
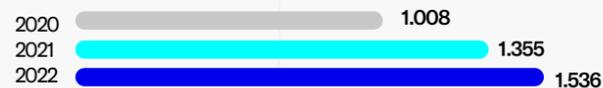
Relativo a la contaminación acústica, hay que señalar que, entre las mediciones realizadas para la evaluación anual de aspectos ambientales, el ruido emitido al exterior no ha resultado un aspecto significativo, si bien se continúa realizando anualmente las mediciones necesarias para asegurar el cumplimiento de los límites establecidos por la reglamentación aplicable.

Con respecto a la contaminación lumínica, si bien por la situación de las plantas principales no existen afecciones importantes, se han implantado sistemas de regulación y apagados en función de horarios de presencia, para minimizar la afección lumínica al entorno.

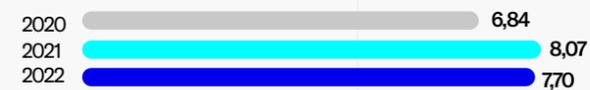
El principal indicador de la actividad relativa al cambio climático es la huella de carbono, relacionada con los consumos de energía. En 2022 se ha definido una herramienta para la medición de la Huella de Carbono Organizacional, con el fin de evaluar y cuantificar las emisiones de gases de efecto invernadero (Alcance 1, 2 y 3) en la mayoría de las empresas del Grupo a partir de 2023.

Alcance 1Emisiones directas en Toneladas equivalentes CO₂**Alcance 2**

Emisiones indirectas

Emisiones
totales Toneladas CO₂

Nota: Desde 2022, cálculo de HC acorde a ISO140064 y GHG Protocol

Emisiones
kg CO₂eq./m€ de facturación

Para más información ver: Anexo 11, GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) y 305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)

Protección de la biodiversidad

La actividad industrial del Grupo en sus zonas de implantación no implica más afecciones a la biodiversidad que la propia ocupación de suelo de sus plantas productivas.

Las plantas principales no están situadas cerca de entornos de protección especial o áreas protegidas, por cuanto no se prevén medidas especiales de preservación, salvo el estudio de suelos potencialmente contaminados y su restauración al cese de la actividad.

Para ello, en 2007, se elaboró el estudio de la calidad del suelo, que fue actualizado mediante un nuevo informe elaborado por ONDOAN en 2020, realizado éste según el decreto 209/2019, de 26 de diciembre, por el que se desarrolla la Ley 4/2015 de 25 de junio para la prevención y corrección de la contaminación del suelo. Según este informe la probabilidad de afección al suelo es de Nivel IV (no es necesaria intervención) y la sensibilidad del medio muy baja, por lo que concluye que, con las medidas correctoras o preventivas y con las medidas de defensa o medidas de control y seguimiento existentes en el emplazamiento, se minimizará o evitará la afección tanto al medio ambiente (suelo y aguas subterráneas), como a la salud humana.

Impacto Ambiental de los productos

Minimizar el impacto ambiental de los productos en todo su ciclo de vida es un factor fundamental en la estrategia de sostenibilidad de Danobatgroup. El desarrollo de soluciones de fabricación más respetuosas con el medioambiente y con el clima es clave para garantizar la sostenibilidad de la industria y, por lo tanto, el desarrollo de productos de mayor calidad, más productivos, eficientes y sostenibles, es un objetivo clave de las empresas del Grupo.

ISO 14006 en ECOSIDEÑO

El impacto medioambiental generado por un producto a lo largo de su vida está condicionado por las decisiones adoptadas cuando se diseñó. Por este motivo, el diseño de productos altamente eficientes es un factor fundamental para que la empresa cumpla su compromiso de respeto y cuidado del medioambiente.

Una muestra inequívoca de este compromiso empresarial es la certificación de un modelo de diseño que respeta el medioambiente. Este es el caso de la empresa del Grupo, Soraluca, quien desde hace más de 10 años certifica con AENOR que el diseño de sus máquinas se realiza en el marco de un Sistema de Gestión del Ecodiseño según la norma ISO 14006. Señalar que Soraluca es la primera empresa del sector de la máquina-herramienta en lograr esta certificación. Hasta la fecha, un total de 23 modelos de máquinas están certificadas en ecodiseño, 3 modelos en 2022.



Un total de 23 modelos de máquinas de Soraluca están certificadas en ecodiseño.

Innovación para una fabricación más eficiente y sostenible

Danobatgroup realiza una intensa actividad de investigación y desarrollo para mejorar los productos y servicios que ofrece a sus clientes. La gran mayoría de los proyectos desarrollados en el ámbito de la investigación terminan incorporándose en los productos y servicios que el Grupo ofrece, haciéndolos tecnológicamente más avanzados y minimizando su impacto ambiental.

Los proyectos de investigación inciden en diferentes aspectos técnicos, pero, en esta Memoria, se incide en aquellos que hacen más eficientes y sostenibles

los equipos y sistemas de fabricación que el Grupo desarrolla. Se citan, a continuación, los proyectos más relevantes, agrupados por diferentes temáticas de investigación.

Las VIBRACIONES que se producen en los procesos de fabricación están en el origen de muchos rechazos de piezas terminadas, y se traducen en mayor consumo energético y de materia prima, además de ocasionar un desgaste prematuro de herramientas y del propio equipo.

Para evitar los problemas derivados de las vibraciones, Danobatgroup ha realizado varios proyectos, destacando el denominado **MAPE**, un sistema portátil para el control de vibraciones, especialmente adaptado para el mecanizado de piezas esbeltas. Desarrollado el ejercicio anterior, en 2022 ha sido validado y transferido a empresas del Grupo.

La **CALIDAD** es un factor esencial de los procesos productivos. Producir piezas de calidad evita volver a fabricar las que no cumplen con los requisitos establecidos, reduciendo así el consumo de materia prima y de energía. Para mejorar la calidad, se han realizado diferentes proyectos, de los cuales destacamos tres:

- **ARTE2:** Desarrolla tecnología de gemelos digitales, que permite satisfacer nuevos, y más exigentes, requerimientos superficiales de piezas críticas en el proceso de rectificado.
- **KAIA:** Plataforma digital de control de calidad para la fabricación con cero defectos mediante inteligencia artificial.
- **ANDREA:** Tiene como finalidad la transición desde los enfoques actuales basados en el consumo intensivo de recursos hacia una fabricación sin defectos eficiente y sostenible basada en nuevas técnicas de inspección NDT digitales.

La **PRECISIÓN** de una máquina determina la calidad de las piezas fabricadas. Mantener ésta en el tiempo permite seguir fabricando piezas de calidad y alargar la vida de la máquina, reduciendo el consumo de materias primas. Con este objetivo, se han trabajado varios proyectos, destacando el denominado **PRECISIÓN 4.1**. Consiste en soluciones inteligentes para el control continuo de la precisión en una fresadora de altas prestaciones. Desarrollado el ejercicio anterior, en 2022 ha sido válido y transferido a empresas del Grupo.

La incorporación de **TECNOLOGÍAS DIGITALES** permite simular y optimizar virtualmente máquinas y procesos mediante la incorporación de gemelos digitales. También, mediante la incorporación de técnicas analíticas de datos e Inteligencia artificial, los procesos de fabricación y mantenimiento son más eficientes, lo que se traduce en un consumo óptimo de materiales y energía. Entre los diferentes proyectos realizados para la incorporación de tecnologías digitales, hay que destacar los siguientes:

- **SUSTWINABLE:** Desarrollo e implementación de soluciones técnicas que mejoran el rendimiento y la sostenibilidad de máquinas herramienta para la producción de piezas de gran tamaño, aprovechando al máximo la tecnología de gemelos digitales.
- **LEVEL-UP:** Protocolos y Estrategias para prolongar la vida útil de las grandes Inversiones de Capital y de Equipos Industriales de gran tamaño.

Las acciones de este apartado se encuentran alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas



GRI 301 — [301-1]

GRI 302 — [302-1]

GRI 303 — [303-5]

GRI 305 — [305-1] [305-2]

GRI 306 — [306-3]

GRI 307 — [307-1]



→ 07

Compromiso con el desarrollo sostenible del entorno

- 📍 Compromiso social
- 📍 Cadena de suministro local

Danobatgroup juega un papel activo en las comunidades a las que sirve y con las que colabora. El Grupo genera valor en el entorno local, destinando una parte de sus beneficios a actividades que fomentan el progreso económico y social del mismo.

Así, promueve iniciativas en ámbitos como bienestar y salud, cooperación al desarrollo, inclusión social, formación, medioambiente, deporte, euskera y cultura; participa en organizaciones, instituciones y foros cuya finalidad es fomentar el desarrollo socioeconómico, la innovación o la divulgación del conocimiento tal y como se indica en el apartado 2 de esta Memoria; e impulsa la compra de cercanía, en línea con su compromiso medioambiental y su implicación con el desarrollo económico de su entorno.

Danobatgroup avanza en...



Impulsar acciones asociadas al desarrollo social.

Más de 1.400.000€ de los fondos COFIP en los últimos 3 años, otorgados a más de 200 entidades, destinados a acciones ligadas al desarrollo social.



1.4M€

de fondos COFIP destinado a desarrollo social



Fomentar iniciativas de transformación social con la participación de las personas de Danobatgroup a través del programa Elkarrekin Eragin.

525.000 € destinados a 3 entidades elegidas por las personas de Danobatgroup para el periodo 2021 - 2023.



525.000€

destinados a través del programa Elkarrekin Eragin



Su apuesta por una cadena de suministro local.

50% de los proveedores están concentrados en el entorno cercano (CAV y Navarra) y más del 70% en el estado español.



50%

de proveedores del entorno (CAV y Navarra)

Compromiso social

Fondos de Promoción Cooperativa y otros Fines de Interés Público (COFIP)

Para generar un impacto positivo en la sociedad, el Grupo apoya y financia iniciativas de transformación social a través de unos mecanismos y criterios ya establecidos.

Las cooperativas que integran Danobatgroup destinan el 10% de sus beneficios netos a los fondos de Promoción Cooperativa y otros Fines de Interés Público (COFIP).

El reparto de estos fondos se realiza de acuerdo a unos criterios preestablecidos que consideran, entre otros aspectos, la zona geográfica a la que se destina la ayuda, los ámbitos de actuación, el impacto de los proyectos tanto para la sociedad como para la organización que los promueve, o el aval del proyecto por parte de personas trabajadoras de la organización.

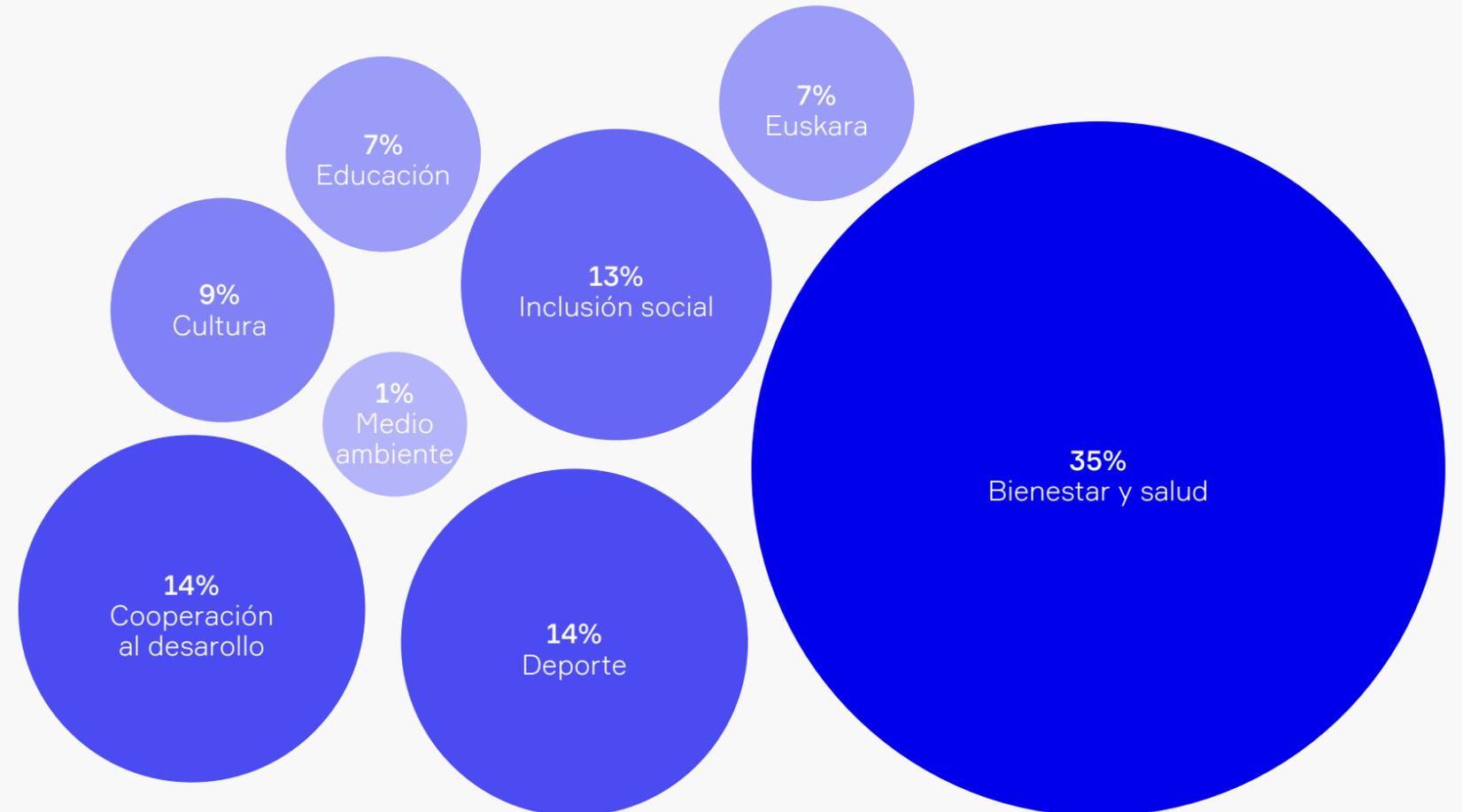
Dentro de este marco se encuentra, por ejemplo, el proyecto Osintxu Biziberritu, impulsado por una de las empresas del Grupo con el objetivo de apoyar la regeneración del barrio de Osintxu en Bergara, lugar donde se ubica la empresa y declarado como área degradada en 2019 por el Gobierno Vasco.

Asimismo, Danobatgroup facilita el uso de sus instalaciones para actividades de carácter social, como es el caso del polígono Arriaga en Elgoibar, para la donación de sangre.

Contribución total por año para iniciativas de desarrollo local:



Áreas de actuación 2022:



Detalle de algunas de las iniciativas en las que Danobatgroup ha participado en 2022.



525.000 €



A estas acciones se suman las propias del programa Elkarrekin Eragin, una iniciativa que arrancó en 2018 para apoyar acciones de transformación social a través de la implicación activa de las personas del Grupo. A diferencia del resto de ayudas, en el programa Elkarrekin Eragin, son propuestas y elegidas por las propias personas de la organización. Por el hecho de tratarse de un programa con tres años de duración, permite a las organizaciones beneficiarias contar con compromiso y apoyo a largo plazo.

Tras el éxito de la primera edición los años 2018-19-20, el 2021 el Grupo inició la segunda edición (años 2021-22-23) destinando 525.000€ a las siguientes tres organizaciones:

Participación en los órganos de gobierno de varias organizaciones

Por el fuerte arraigo al territorio y a la comunidad de la que el Grupo forma parte, Danobatgroup ha tenido un rol histórico relevante en su transformación socioeconómica.

En este sentido, el Grupo participa activamente en los órganos de gobierno de algunas de las organizaciones cuyas iniciativas apoya. Tal es el caso del Museo de la Máquina herramienta y Mundukide.



Excedencias para la cooperación al desarrollo

En 2022 Danobatgroup aprobó una normativa especial de excedencias con el fin de fomentar y facilitar las excedencias para la cooperación al desarrollo a través de Mundukide.

Fondo de Educación y Promoción Intercooperativo

Las empresas de Danobatgroup destinan un 20% de su COFIP al FEPI —Fondo de Educación y Promoción Intercooperativo— de MONDRAGON, destinado al apoyo de actividades en el ámbito de la educación y la innovación.

Del conjunto de estas iniciativas caben destacar algunas, como los programas de normalización del euskera, el impulso a la creación de empleo joven (Gaztenpresa), el Plan de Ciencia y Tecnología Corporativo como instrumento para el impulso de la estrategia de Innovación dentro de la Política Socioempresarial de MONDRAGON; o la promoción de centros educativos, como As a Fabrik de Mondragon Unibertsitatea.

Aportaciones realizadas desde Danobatgroup al FEPI de Mondragon los últimos 3 años:



Impulsando una cadena de suministro comprometida y local

Danobatgroup promueve entre sus proveedores la adopción de sus valores fundamentales de respeto de los derechos humanos, respeto del medioambiente y las prácticas anticorrupción. En este sentido, las empresas de Danobatgroup están determinadas en asegurar que estos valores se respeten en todas sus operaciones.

A tal efecto, el Grupo cuenta con un Código de Conducta para proveedores que define unos requerimientos básicos que deben cumplir los proveedores de cualquiera de sus empresas.

De igual manera, impulsa la compra de cercanía, tanto por su compromiso medioambiental como por su implicación con el desarrollo económico de su entorno. En este sentido, las empresas del Grupo se encuentran ubicadas en un entorno industrializado donde se ha desarrollado una extensa red de proveedores especializados en máquina herramienta. Durante el año 2022, más de la mitad de los proveedores del Grupo han sido proveedores cercanos (País Vasco y Navarra), y más del 70% se ubican en el estado español.

+70%

de los proveedores se ubican en el estado español

Igualmente, Danobatgroup se implica en el desarrollo de sus proveedores, impulsando proyectos de mejora de gestión y proyectos relacionados con la innovación y la adopción de nuevas tecnologías. En este sentido, cabe destacar el proyecto Darwin, para la digitalización de las compras o el proyecto Ai!Ene, impulsado por Soraluze, inicialmente dirigido a cinco de sus proveedores locales, y que en 2022 se ha ampliado a cuatro proveedores más, su objetivo es dar soporte y acompañamiento en la mejora de los procesos de producción de los proveedores.

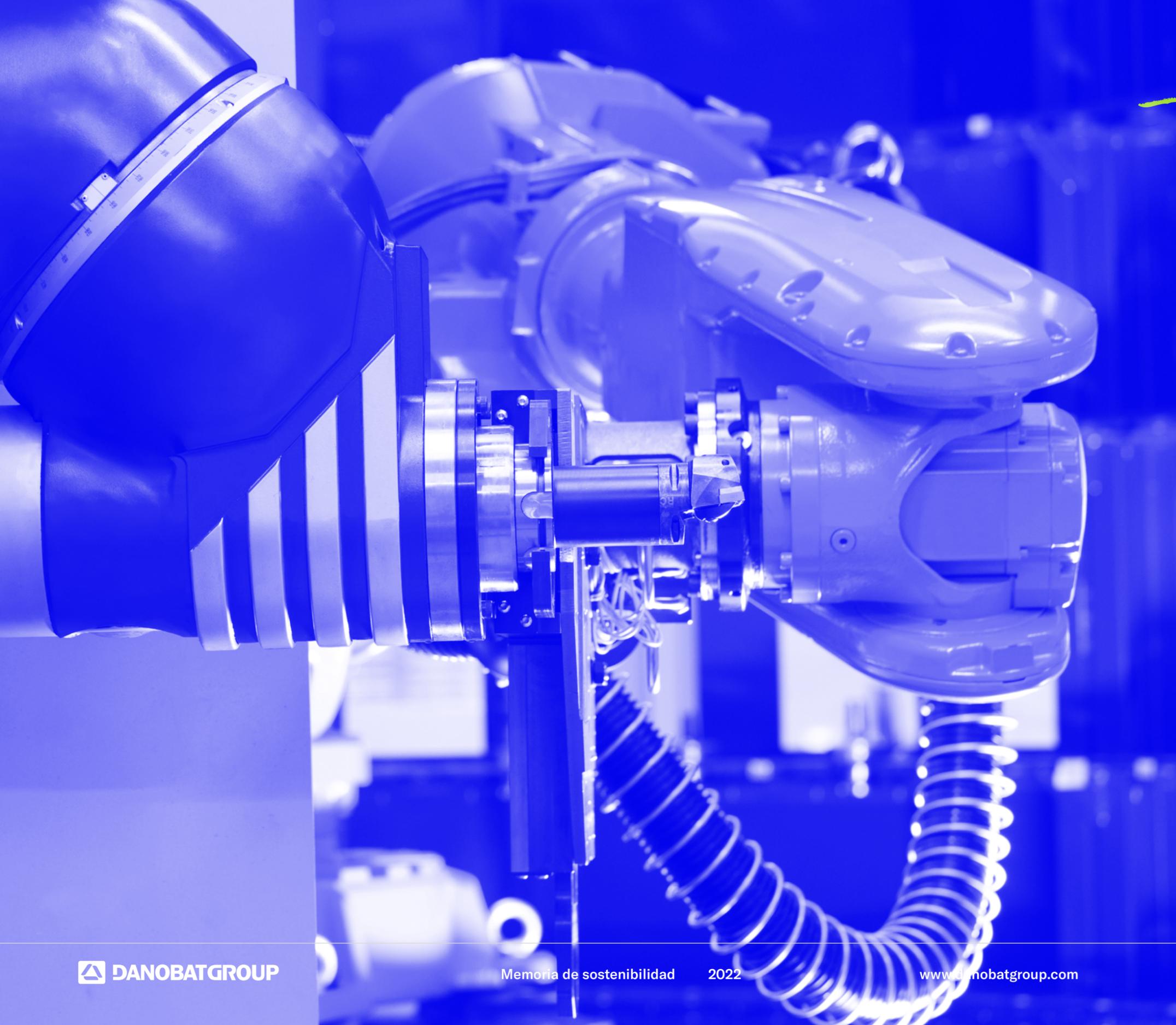


Las acciones de este apartado se encuentran alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas



GRI 203 — [2]

GRI 413 — [1]



→ 08

Calidad, excelencia e innovación

- 🌱 Innovación
- 🌱 Compromiso con el cliente

Danobatgroup considera fundamental el impulso de la innovación, para desarrollar nuevas tecnologías, productos, servicios, soluciones y procesos que faciliten la consecución de los objetivos globales de la Agenda 2030. La innovación es visible y tangible, y se transforma en ventajas reales para cada cliente, como el aumento de la productividad, la seguridad, la eficiencia y la calidad del producto final, a la vez que le permite reducir el consumo de energía y el uso de materias primas.

Gracias a la innovación las empresas del Grupo son más resilientes, y se abren nuevas oportunidades de negocio que le permiten seguir creciendo y creando empleos de calidad.

Danobatgroup avanza en...



El compromiso con el cliente.



La innovación tecnológica como clave diferenciadora.



La Innovación abierta.

Las empresas del Grupo han implementado un sistema dirigido al seguimiento ágil y eficaz de los diferentes canales de comunicación abiertos con los clientes.



Mejora de los canales de comunicación con clientes.

En 2022, el gasto en I+D ascendió a 25M€.

25M€
de gasto en I+D+i

Lanzamiento de una llamada para la búsqueda de startups colaboradoras en el ámbito de la IA.



Colaboración para IA

Innovación

La innovación es un factor fundamental del crecimiento sostenido experimentado por Danobatgroup durante las últimas décadas, hasta el punto de haberse convertido en su seña de identidad. Una innovación adherida a su ADN que define su carácter y convierte en vocación y necesidad de estar siempre a la vanguardia tecnológica, de ir por delante de los desafíos futuros. Una innovación enfocada a lograr la máxima eficiencia y a mejorar siempre la satisfacción del cliente.

Este enfoque ha permitido que las empresas de Danobatgroup se diferencien en el competitivo escenario de la fabricación avanzada, ofreciendo las soluciones y los desarrollos tecnológicos más avanzados a sectores estratégicos demandantes de tecnología de alto valor añadido.

Principales cifras relacionadas con la Innovación en 2022



Gasto en I+D+i:

9%

de la facturación



Patentes activas:

44

familias de patentes



Personas dedicadas a I+D+i:

15%

del total de las personas de Danobatgroup



Proyectos activos de I+D+i:

50

proyectos para el conjunto de empresas del Grupo

Tecnologías que acercan la fábrica del futuro

Para avanzar hacia la fábrica autónoma, inteligente y sostenible del futuro, Danobatgroup pone el foco en tres líneas tecnológicas: la precisión, la fabricación cero-defectos y la automatización, digitalización e inteligencia artificial aplicadas a procesos industriales.

Precisión

El alto nivel de especialización de las empresas de Danobatgroup y los exigentes estándares de calidad de sus clientes impulsan el desarrollo de máquinas, sistemas y procesos de fabricación rigurosos y de gran precisión. Para lograrlo, es necesario estudiar el comportamiento de los equipos bajo el prisma de las variaciones térmicas y de los errores geométricos.

En este ámbito, se ajustan los modelos de compensación para calibración volumétrica, se optimizan la lubricación hidrostática e hidrodinámica, abordando el ciclo completo de diseño: la fase de definición de especificaciones, conceptualización y arquitectura del mecanismo y diseño y simulación del comportamiento a través de cálculos estáticos, dinámicos, térmicos y multifísicos.

Fabricación 0 defectos

El horizonte de Cero Defectos recoge el doble objetivo de mejorar los estándares de calidad de los productos fabricados y, en paralelo, que optimizar la eficiencia de los equipos evitando repetición de operaciones. Para ello, se trabaja la compensación de errores, ofreciendo soluciones de calibración y compensación a errores térmicos y geométricos de las máquinas herramienta.

En este ámbito de actuación también se integran los sistemas de medida para mejorar la precisión y fiabilidad mediante técnicas como la fotogrametría, la medición láser, la óptica o los sensores de contacto, y se ofrecen soluciones de medición basadas en técnicas de visión desarrolladas con tecnología propia. De esta forma, se aporta una perspectiva integral de las temáticas de medición, calibración y corrección de errores.

Automatización / Digitalización / Inteligencia Artificial

La transformación Digital ha traído consigo un aumento del nivel de automatización de las soluciones industriales. La digitalización y la robótica van de la mano y suponen un nuevo desafío para los fabricantes de máquina herramienta. Danobatgroup ha abordado en los últimos años un importante proceso de transformación digital tanto de sus propias organizaciones como de los productos de sus empresas, llegando a contar con una amplia oferta de soluciones digitales (hardware y software) que permite a un bien cada más valorado: los datos de funcionamiento de los equipos. Gracias a ello y combinando las técnicas más novedosas de IA (o trabajando internamente y en colaboración con organizaciones de referencia en el desarrollo de nuevos algoritmos) con el conocimiento y expertise de los equipos de I+D, se está desarrollando una potente oferta digital acorde a las necesidades del mercado.

De laboratorio de I+D a motor de innovación: IDEKO

El compromiso de Danobatgroup con la innovación se materializa a través de IDEKO, un instrumento fundamental para potenciar el diseño y desarrollo de tecnologías punteras en fabricación avanzada.

IDEKO nació en 1986 para dar respuesta a los retos tecnológicos de la entonces división de máquina herramienta de la Corporación MONDRAGON. Desde entonces, lidera la innovación del sector de máquina herramienta y fabricación avanzada, transformando la investigación tecnológica en soluciones reales para los retos planteados por sus clientes.

A través del centro tecnológico, y soportando en su colaboración con otras empresas y entidades de primer nivel, Danobatgroup ha generado un ecosistema de investigación y desarrollo único para sus empresas.

Innovación abierta

Todas las empresas de Danobatgroup han adoptado la innovación abierta, y la desarrollan de forma sistemática. Considerando agentes externos a la propia organización, la innovación abierta permite a las empresas del Grupo tener acceso a un mayor nivel de conocimiento y a otras tecnologías. Este proceso se materializa mediante alianzas con diferentes entidades y organismos, tanto nacionales como internacionales.

Durante más de 30 años, Danobatgroup ha participado activamente en consorcios internacionales dentro de los diferentes programas de financiación europea de I+D. Esa experiencia le ha permitido construir una amplia red de contactos en sus ámbitos de especialización.

El alto grado de especialización y sofisticación tecnológica de las soluciones desarrolladas por las empresas del Grupo ha hecho necesario el establecimiento de una amplia red de colaboradores, que permitan complementar las capacidades desarrolladas internamente. En este contexto, cabe destacar el impulso dado a la colaboración con Startups que, especializadas en diferentes áreas, aceleran la integración de tecnologías y conocimientos nuevos al portfolio de recursos tecnológicos que se aplican a los productos de las empresas del Grupo.

En este sentido, en febrero de 2022, Danobatgroup lanzó una "Open Call for Startups", para identificar posibles soluciones de inteligencia artificial de aplicación en el ámbito del Manufacturing. La iniciativa se enmarca en el programa de emprendimiento, Make In, lanzado por Debegesa, en colaboración con ieTeam y EIT Manufacturing. Presentaron sus candidaturas de colaboración 29 startups de IA de más de 7 países.



Así mismo, a través Ideko, Danobatgroup mantiene una colaboración permanente con organizaciones referentes a nivel internacional en diferentes materias. El ámbito de las colaboraciones incluye el contraste de planes de especialización, el desarrollo de tesis doctorales, la contratación en proyectos específicos o el intercambio temporal de investigadores.

Las colaboraciones más importantes se han detallado en el capítulo referido a alianzas y colaboraciones. A continuación, se listan las colaboraciones en el ámbito de la innovación establecidas con universidades y centros de investigación.



Universidad Waterloo,
en Dinámica de Máquinas.



Universidad Budapest,
en Control de Trayectorias.



ETH – Zurich,
en Ingeniería de Precisión.



Universidad del País Vasco Euskal Herriko Unibertsitatea

UPV – EHU,
en Procesos de Mecanizado.



BCAM, Basque Center of Applied Mathematics,
en Inteligencia Artificial.



Universidad de Bremen,
en Rectificado.



Software Competence Center
Hagenberg (SCCH) – Austria,
en Software Inteligente.



BRTA,
Basque Research Technology Alliance.



MGEP,
Mondragon Goieskola Politeknikoa.

Compromiso con el cliente

Satisfacción del cliente

Las empresas de Danobatgroup están claramente orientadas al cliente, uniendo el conocimiento experto de todas las áreas de la empresa para ofrecer lo mejor. El foco en el cliente está en el origen de las soluciones más innovadoras y comprometidas con el progreso tecnológico de éstos, respondiendo a sus desafíos más exigentes. Las empresas del Grupo desarrollan los mejores productos y servicios personalizados a las necesidades de sus clientes. El acercamiento y la relación directa con los clientes se traduce en su fidelidad y confianza, y se soporta en la personalización y flexibilidad para atender sus demandas, que se convierten en aspectos diferenciadores de la propuesta de Danobatgroup.

Para optimizar la atención al cliente, las empresas del Grupo impulsan el diálogo fluido y ponen a su disposición diferentes canales que permiten conocer sus expectativas, recibir sus consultas y reclamaciones, y ofrecer una

respuesta ágil, personalizada y de calidad. Para ello se han habilitado una variedad de canales, dependiendo de su finalidad. Entre ellos, cabe destacar los formularios online de las distintas webs de las empresas del Grupo, los buzones de correo específicos para la comunicación con clientes, las plataformas de registro de incidencias de máquina 24h/365 días, la plataforma de monitorización en tiempo real del estado de máquina, etc. El seguimiento continuo de estos canales se realiza posteriormente con el sistema Microsoft dynamics implementado recientemente y en constante mejora, que permite una gestión ágil y eficaz.

Así mismo, las empresas del grupo realizan encuestas de satisfacción a sus clientes en diferentes momentos. Gracias a estas encuestas, los negocios recogen la experiencia del cliente con el producto, para su posterior evaluación en un marco de mejora continua.

Calidad y seguridad de los productos

En un entorno tan exigente como el sector de la máquina herramienta y la fabricación avanzada, con niveles de exigencia en continuo crecimiento, el aseguramiento de calidad es factor clave clave del éxito.

En este sentido, todas las empresas fabricantes de maquinaria avanzada de Danobatgroup cuentan con la Certificación ISO 9001, e Ideko cuenta con la certificación UNE 166000.

Por otro lado, Danobatgroup vela por la seguridad de las personas que utilizan las máquinas que las empresas del Grupo comercializan. Las empresas de Danobatgroup diseñan y construyen sus máquinas implementando las tecnologías más avanzadas en materia de seguridad, cumpliendo con la Directiva de máquinas 2006/42/CE para la colocación del marcado CE, así como otras Directivas que son de aplicación (Compatibilidad Electromagnética, Baja tensión, etc.) y también, con todas las normas armonizadas aplicables. Cabe destacar que, en 2022, no se ha identificado ningún incumplimiento con dichas normativas.

Danobatgroup ha suscrito un acuerdo de colaboración con AFM (Asociación Española de Fabricantes de Máquinas - Herramientas, Accesorios, Componentes y Herramientas). En el marco de este acuerdo, el departamento de seguridad de AFM se compromete a actuar de manera proactiva para garantizar que el Grupo esté al tanto y

cumpla con las regulaciones vigentes en el diseño de las máquinas, así como para asegurarse de que exista un expediente técnico de fabricación actualizado. La colaboración se extiende a la realización de reuniones de trabajo entre el personal de la asociación sectorial y los técnicos de las empresas del Grupo responsables del diseño y la construcción de las máquinas, realizándose, entre otras acciones, un exhaustivo seguimiento del cumplimiento de una legislación que cambia frecuentemente.

De esta manera, Danobatgroup tiene la garantía de estar continuamente informada de cualquier normativa que le afecte, desde el mismo momento en que ésta se desarrolla. Así, la colaboración estructurada con AFM permite a las empresas del Grupo anticiparse en la implantación de medidas de seguridad más estrictas que las que están vigentes.

Danobatgroup realiza los esfuerzos necesarios para posicionarse en todo momento en la vanguardia de la seguridad de las máquinas. Para ello, participa en diferentes Foros y Grupos de trabajo del Entorno de AFM, que ponen su foco en un amplio abanico de temas relacionados con la Seguridad y, sobre todo, donde se tratan los aspectos más críticos de la seguridad en el diseño de las máquinas.

Las acciones de este apartado se encuentran alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.



GRI 416 — [416-2]

Proceso de identificación de temas materiales

- Consideraciones previas
- Contribución a los ODS
- Análisis y definición de temas materiales
- Asuntos más relevantes para Danobatgroup
- Comunicación con los grupos de interés

Consideraciones previas

Integración

En el proceso de elaboración del plan estratégico de Danobatgroup se han integrado cuestiones de carácter medioambiental, social y de gobernanza (ASG). Como resultado, también se incorporan estos factores ASG en los diferentes procesos de la empresa y se canalizan de manera eficaz a través de los/as responsables directos de esos procesos.

Colaboración

Para apoyar a las personas responsables de la incorporación de los factores ASG en los procesos de Danobatgroup, se han creado grupos de trabajo multidisciplinares y, a la vez, específicos en cuestiones ASG. Estos equipos han investigado y analizado temas, sensibilidades detectadas en el entorno y ámbito de actuación del Grupo, y los riesgos potenciales que pudieran afectar a la actividad de Danobatgroup.

Además, los grupos de trabajo han contado con apoyo externo, tanto de empresas especializadas, como de personas expertas de la Corporación MONDRAGON. Trabajando estrechamente con los grupos de trabajo, les han guiado durante todo el proceso, siendo especialmente determinante su conocimiento y experiencia a la hora de profundizar en situaciones en las que las cuestiones ASG son especialmente significativas.

Materialidad

El trabajo se ha centrado en los factores ASG que Danobatgroup y sus Grupos de Interés han considerado más susceptibles de tener un impacto material en la actividad que unos y otros realizan. Partiendo de la identificación de todos los grupos de interés que concurren en Danobatgroup, se procedió a la consultación directa de todos ellos.

Agregando de manera ponderada todas las opiniones individuales sobre cada uno de los múltiples temas ASG planteados, se realizó la matriz de materialidad que permitió identificar y priorizar los temas más relevantes que, después, se han incorporado al plan estratégico del Grupo.



Contribución a los ODS

Danobatgroup desarrolla su actividad con responsabilidad y, en todo momento, tiene en consideración los impactos que esa actividad tiene en la sociedad, el medioambiente y en las personas de la propia organización. Para una gestión adecuada y la mejora continua de las acciones de carácter medioambiental, social y de gobernanza que el grupo realiza, éstas se han integrado en su plan estratégico.

En este sentido, Danobatgroup considera insuficiente conformarse con que su actividad no cause impactos negativos en sus grupos de interés y en la sociedad en su conjunto. El Grupo quiere impulsar el desarrollo, generando un impacto positivo que cambie la manera de hacer negocios y mejore el bienestar de la sociedad.

Danobatgroup se suma a los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas, y analiza sus actividades considerando su contribución al cumplimiento de los ODS.

El contenido de esta memoria incide en los Objetivos de Desarrollo Sostenible que están más alineados con las acciones previstas en el Plan Estratégico 2021- 2024 de Danobatgroup. Este informe explica cómo las actividades del Grupo contribuyen, tanto al cumplimiento de las metas establecidas en el plan estratégico, como a conseguir un futuro sostenible para todos y todas.

Desde esta óptica, esta memoria de sostenibilidad explica la actividad que desarrolla en Danobatgroup y pone el foco en iniciativas orientadas a la producción y el consumo responsable; a la innovación aplicada a la industria y a los productos, poniendo el acento en la eficiencia energética (reducción de emisiones de GEI, utilización de fuentes de energía renovables...) y en la gestión medioambiental (residuos, utilización de recursos...). Además, desde los orígenes, el Grupo ha prestado especial atención al fortalecimiento del gobierno corporativo y a construir un entorno de trabajo que mejore la calidad de vida de las personas y las desarrolle de manera integral, impulsando el emprendimiento, la participación en la gestión y la responsabilidad de los resultados obtenidos. También, se considera que la diversidad, la igualdad de género y la no discriminación son factores que enriquecen la organización. Finalmente, Danobatgroup valora y desarrolla activamente la intercooperación, colaborando con empresas, instituciones y con actores sociales, impulsando alianzas que aporten valor a la sociedad.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Análisis y definición de temas materiales

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

En paralelo, las empresas de Danobatgroup se embarcaron en un proceso de reflexión estratégica que condujo a un nuevo plan estratégico para el periodo 2021-2024. Así, el nuevo Plan Estratégico 2021-2024 introduce la sostenibilidad entre sus 8 líneas estratégicas de actuación prioritarias.

El análisis de materialidad se ha realizado como un proceso de cuatro fases, que nos ha permitido priorizar las áreas de nuestra actuación.

El nuevo Plan Estratégico 2021- 2024 introduce la sostenibilidad entre sus 8 líneas estratégicas de actuación prioritarias.

Fase 1 Definición de asuntos relevantes

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

Fase 2 Contraste y validación interna de asuntos relevantes

Danobatgroup valoró la relevancia de cada tema, considerando factores como: los impactos de los asuntos en los negocios, los riesgos derivados, el impacto en la marca y en la reputación corporativa. Como resultado de este proceso, se elaboró una lista definitiva de temas materiales a estudiar con mayor profundidad.

Fase 3 Consulta a grupos de interés externos e internos

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

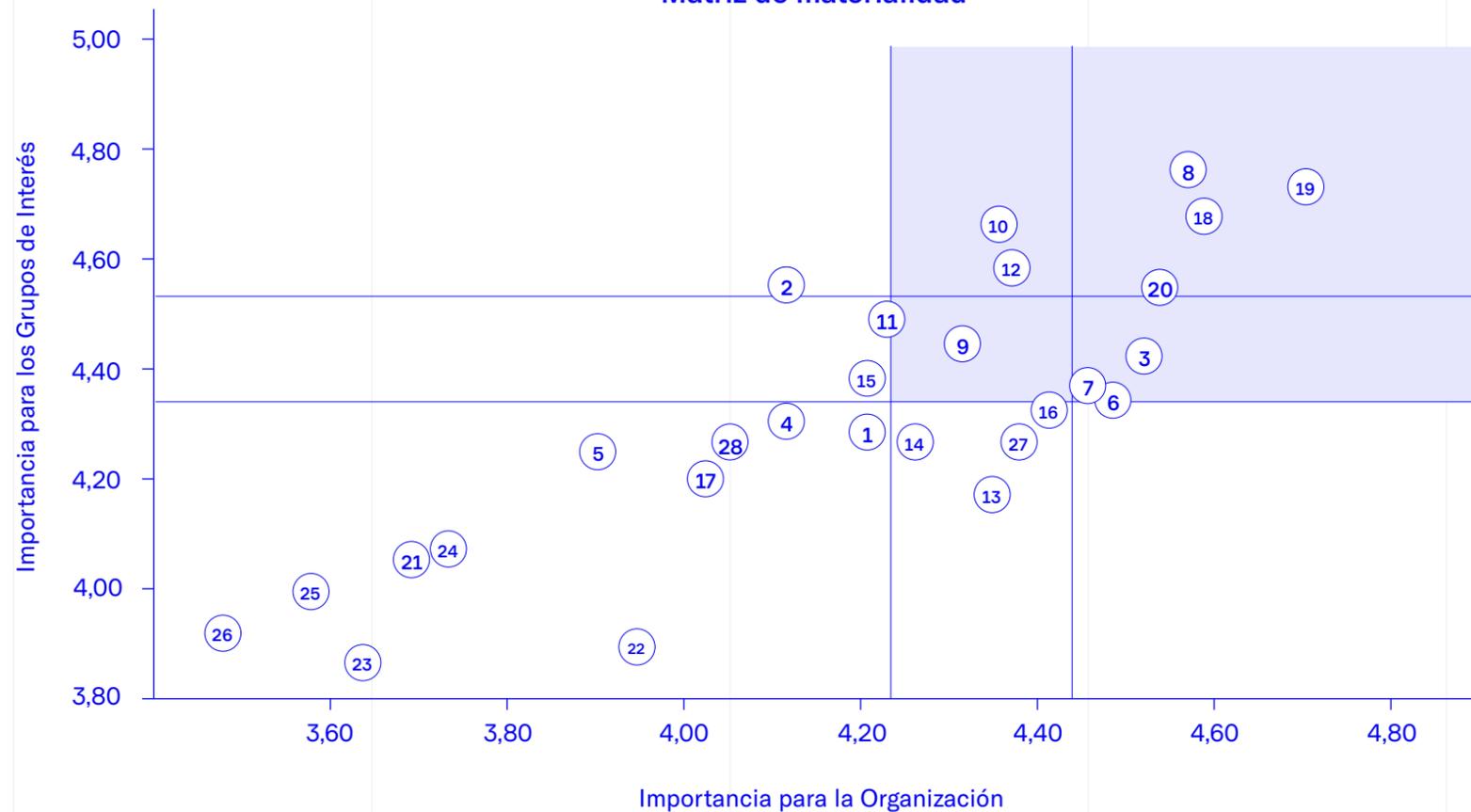
Fase 4 Matriz de materialidad

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

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

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

Matriz de materialidad



Nº Temas materiales

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

Asuntos más relevantes para Danobatgroup

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

En el proceso de validación de los temas con la Dirección se decide unificar “diversidad e igualdad” con “no discriminación”, por un lado, y “formación y desarrollo profesional” con “gestión del talento”, por otro.

Así mismo, para ampliar el alcance y estar en línea con las tendencias del mercado, se decide incluir el tema de “energía” en el tema material de “emisiones y cambio climático”.

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

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

| Asuntos materiales | Descripción |
|--|---|
| Emisiones y cambio climático. | Reducir las emisiones atmosféricas y luchar contra el cambio climático. |
| Gestión de residuos. | Reducir la generación de residuos potenciando la reutilización, el reciclado, etc. y reducir los impactos asociados a la generación de aguas residuales. |
| Formación y desarrollo profesional. | Crear espacios y una cultura que faciliten tanto el desarrollo profesional como personal de una manera integral a través de la formación y la capacitación interna. |
| Gestión del Talento. | Promover la atracción, el desarrollo y la retención del talento. Realizar planificaciones estratégicas de personas para prever qué perfiles se van a necesitar y hacia dónde deben evolucionar las capacidades de nuestros colectivos actuales. Trabajar la marca empleadora e implementar estrategias para la atracción de los perfiles requeridos. Instaurar una cultura de aprendizaje permanente a todos los niveles para que las personas tengan la capacidad de aprender y adaptarse a los cambios. |
| Seguridad y salud en el trabajo. | Fomentar un entorno saludable y seguro a través de la prevención de los riesgos laborales y la promoción de la salud y seguridad de las personas trabajadoras. |



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

| Asuntos materiales | Descripción |
|---|--|
| Diversidad e igualdad. | Promover un entorno laboral inclusivo basado en la diversidad, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la multiculturalidad. |
| No discriminación. | Garantizar la no discriminación a través de medidas para prevenir el tratamiento diferencial de cualquier persona (trabajadores, clientes, usuarios, etc.) por motivos de raza, sexo, etc. |
| Ética e integridad en los negocios. | Garantizar un comportamiento ético y responsable de los órganos de gobierno y de gestión de la empresa y establecer mecanismos para evitar prácticas como la corrupción, el soborno, el fraude o la competencia desleal. |
| Calidad y seguridad de productos. | Alcanzar elevados niveles de competitividad desarrollando productos y servicios de gran calidad y muy seguros, que sean útiles y beneficiosos. |
| Satisfacción del cliente. | Satisfacción del cliente. |
| Innovación aplicada al desarrollo de nuevos productos. | Promover la innovación y adaptación continua de productos y servicios que respondan a las necesidades cambiantes de clientes, mercado y sociedad, incluyendo el cambio climático (productos y servicios ecosostenibles). |

Comunicación con los grupos de interés



Grupos de interés internos

Consejo de Dirección

Consejo Rector/Social



Grupos de interés externos

Clientes

Proveedores

Administración Pública

Administración Pública Regional
Administración Pública Local
Administración Pública Nacional

Colaboradores

Delegaciones exteriores
Asociaciones sectoriales
Centros Tecnológicos
Universidades

Corporación Mondragon

Mondragon
MIA
Laboral Kutxa
Lagun Aro

Agentes sociales

Prensa y Redes Sociales
Cadenas TV y Radio
ONGs
Asociaciones culturales

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

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

- Mejora la gestión del riesgo, al incluir la opinión de los grupos de interés en la selección de temas relevantes para la empresa.
- Eleva el conocimiento del contexto social, económico y ambiental, tanto presente como futuro, lo cual posibilita la identificación de oportunidades.
- Mejora la reputación corporativa y la confianza de los grupos de interés en Danobatgroup.

Más información sobre los canales de comunicación de Danobatgroup en el apartado **Gobernanza - Comunicación y transparencia** de este mismo informe.

→ 10

Anexos

Anexos

Anexo 1: GRI 2-7 Empleados

| 2022 | Danobat | | | Soraluce | | | Goimek | | | Ideko | | | Latz | | | Servicios Centrales | | |
|---|------------|-----------|--------------------------|------------|-----------|--------------------------|-----------|----------|--------------------------|------------|-----------|--------------------------|-----------|----------|--------------------------|---------------------|-----------|--------------------------|
| | Hombre | Mujer | TOTAL personas empleadas | Hombre | Mujer | TOTAL personas empleadas | Hombre | Mujer | TOTAL personas empleadas | Hombre | Mujer | TOTAL personas empleadas | Hombre | Mujer | TOTAL personas empleadas | Hombre | Mujer | TOTAL personas empleadas |
| Total personas empleadas por género y región | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| España | 360 | 43 | 403 | 235 | 37 | 272 | 86 | 4 | 90 | 82 | 34 | 116 | 21 | 4 | 25 | 20 | 19 | 41 |
| TOTAL | 360 | 43 | 403 | 235 | 37 | 272 | 86 | 4 | 90 | 82 | 34 | 116 | 21 | 4 | 25 | 20 | 19 | 41 |
| Total personas empleadas por género y edad | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Menores de 30 | 60 | 7 | 67 | 45 | 5 | 50 | 13 | 0 | 13 | 21 | 14 | 35 | 0 | 0 | 0 | 1 | 5 | 7 |
| Entre 30 y 50 | 235 | 31 | 266 | 148 | 28 | 176 | 64 | 3 | 67 | 53 | 18 | 71 | 5 | 2 | 7 | 10 | 9 | 19 |
| Más de 50 | 65 | 5 | 70 | 42 | 4 | 46 | 9 | 1 | 10 | 8 | 2 | 10 | 16 | 2 | 18 | 9 | 5 | 15 |
| TOTAL | 360 | 43 | 403 | 235 | 37 | 272 | 86 | 4 | 90 | 82 | 34 | 116 | 21 | 4 | 25 | 20 | 19 | 41 |
| Contrato permanente y temporal por género | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Permanente | 343 | 17 | 360 | 216 | 19 | 235 | 85 | 1 | 86 | 65 | 17 | 82 | 21 | 0 | 21 | 22 | 0 | 22 |
| Temporal | 41 | 2 | 43 | 35 | 2 | 37 | 4 | 0 | 4 | 23 | 11 | 34 | 4 | 0 | 4 | 15 | 4 | 19 |
| TOTAL | 384 | 19 | 403 | 251 | 21 | 272 | 89 | 1 | 90 | 88 | 28 | 116 | 25 | 0 | 25 | 37 | 4 | 41 |
| Jornada completa y media jornada por género | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Jornada completa | 349 | 11 | 360 | 224 | 11 | 235 | 84 | 2 | 86 | 79 | 3 | 82 | 21 | 0 | 21 | 21 | 1 | 22 |
| Media jornada | 37 | 6 | 43 | 28 | 9 | 37 | 4 | 0 | 4 | 33 | 1 | 34 | 2 | 2 | 4 | 16 | 3 | 19 |
| TOTAL | 386 | 17 | 403 | 252 | 20 | 272 | 88 | 2 | 90 | 112 | 4 | 116 | 23 | 2 | 25 | 37 | 4 | 41 |

Anexo 2: GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral y GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales

| | Danobat | | Soralue | | Goimek | | Ideko | | Latz | |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|--------|
| | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 |
| Lesiones | | | | | | | | | | |
| Lesiones por accidente laboral | 1 | 5 | 10 | 4 | 2 | 4 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| Dolencias y enfermedades laborales | | | | | | | | | | |
| Horas totales trabajadas | 601.096 | 635.466 | 394.670 | 441.669 | 133.935 | 134.008 | 177.813 | 187.577 | 31.814 | 39.066 |
| % horas extras | 3 | 3 | 5,3 | 5 | 2,3 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Nivel de absentismo | 4,18 | 4,51 | 6,4 | 4,49 | 4,2 | 5,11 | 3,3 | 2,2 | 9,6 | 2,8 |
| (Horas de absentismo por horas trabajadas) | | | | | | | | | | |
| Índice de incidencia | 2,54 | 12,32 | 39,84 | 14,76 | 23,8 | 46,51 | 0 | 8,47 | 41,7 | 0 |
| (Número de accidentes con baja por cada 1000 trabajadores/as) | | | | | | | | | | |
| Índice de frecuencia | 1,66 | 7,87 | 25,09 | 9,06 | 15,27 | 29,26 | 0 | 5,39 | 31,7 | 0 |
| (Número de accidentes de trabajo por cada millón de horas trabajadas) | | | | | | | | | | |
| Índice de gravedad | 0,06 | 0,22 | 0,21 | 0,27 | 0,068 | 0,174 | 0 | 0,03 | 1,1 | 0 |
| (Número de jornadas perdidas por cada mil horas trabajadas) | | | | | | | | | | |
| Número de enfermedades laborales | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Anexo 3: GRI 404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado

| 2022 | Danobat | | Soraluze | | Goimek | | Ideko | | Latz | | Servicios Centrales | |
|---|--------------------------------|--------------|--------------------------------|--------------|--------------------------------|--------------|--------------------------------|-------------|--------------------------------|------------|--------------------------------|--------------|
| Promedio de horas de formación al año por género | Nº total de horas de formación | Media | Nº total de horas de formación | Media | Nº total de horas de formación | Media | Nº total de horas de formación | Media | Nº total de horas de formación | Media | Nº total de horas de formación | Media |
| Hombre | 7879,9 | 21,89 | 4553 | 19,37 | 1250 | 14,88 | 1687,2 | 20,58 | 32 | 1,52 | 295,3 | 14,77 |
| Mujer | 1284,7 | 29,88 | 594,1 | 16,06 | 75,6 | 18,9 | 1259,1 | 37,03 | 8 | 2 | 318,1 | 16,74 |
| TOTAL | 9164,6 | 22,74 | 5147,1 | 18,92 | 1365,6 | 15,17 | 2946,3 | 25,4 | 40 | 1,6 | 638,4 | 15,57 |
| Promedio de horas de formación al año por categoría laboral | | | | | | | | | | | | |
| Operario/a – Administrativo/a | 1983,8 | 16,96 | 2111,1 | 20,11 | 599,2 | 10,51 | 51,3 | 17,1 | 32 | 2 | 129,8 | 25,96 |
| Técnico/a | 5961,9 | 29,37 | 2431,5 | 22,51 | 678,4 | 26,09 | 2293,9 | 27,31 | 8 | 1,6 | 279,6 | 12,71 |
| Encargado/a | - | - | 163 | 12,54 | 13 | 13 | - | - | - | - | - | - |
| Gestor/a | 853,9 | 14,72 | 396 | 11,31 | 46 | 46 | 242,1 | 11 | - | - | 180 | 18 |
| Director/a | 322,5 | 16,97 | 44 | 4,4 | 29 | 7,25 | 359 | 51,29 | - | - | 49 | 12,25 |
| Gerente | - | - | 1,5 | 1,5 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Otros | 42,5 | 7,08 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| TOTAL | 9164,6 | 22,74 | 5147,1 | 18,92 | 1365,6 | 15,17 | 2946,3 | 25,4 | 40 | 1,6 | 638,4 | 15,57 |

Anexo 4: GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados

| 2022 | Danobat | | Soraluce | | Goimek | | Ideko | | Latz | | Servicios Centrales | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Porcentaje de personas dentro de los órganos de gobierno de la organización por género | Nº de personas en los órganos de gobierno | Porcentaje de personas en los órganos de gobierno | Nº de personas en los órganos de gobierno | Porcentaje de personas en los órganos de gobierno | Nº de personas en los órganos de gobierno | Porcentaje de personas en los órganos de gobierno | Nº de personas en los órganos de gobierno | Porcentaje de personas en los órganos de gobierno | Nº de personas en los órganos de gobierno | Porcentaje de personas en los órganos de gobierno | Nº de personas en los órganos de gobierno | Porcentaje de personas en los órganos de gobierno |
| Hombre | 11 | 78,57 | 16 | 80 | 13 | 92,86 | 12 | 75 | 9 | 81,82 | 14 | 82,35 |
| Mujer | 3 | 21,43 | 4 | 20 | 1 | 7,14 | 4 | 25 | 2 | 18,18 | 3 | 17,65 |
| TOTAL | 14 | 100 | 20 | 100 | 14 | 100 | 16 | 100 | 11 | 100 | 17 | 100 |
| Porcentaje de personas dentro de los órganos de gobierno de la organización por grupo de edad | | | | | | | | | | | | |
| Menores de 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Entre 30 y 50 | 11 | 78,57 | 12 | 60 | 10 | 71,43 | 12 | 75 | 5 | 45,45 | 10 | 58,82 |
| Más de 50 | 3 | 21,43 | 8 | 40 | 4 | 28,57 | 4 | 25 | 6 | 54,55 | 7 | 41,18 |
| TOTAL | 14 | 100 | 20 | 100 | 14 | 100 | 16 | 100 | 11 | 100 | 17 | 100 |

| | Danobat | | | | | | | | | | | |
|---|-----------------|-------------------------|-----------------------------|---|------------|-------------------------|-----------|------------------------|------------|--------------------------|----------|---------------------|
| Porcentaje de personas por categoría laboral por género | Nº de empleados | Porcentaje de empleados | Operario/a Administrativo/a | Porcentaje de Operario/a Administrativo/a | Técnico/a | Porcentaje de Técnico/a | Gestor/a | Porcentaje de Gestor/a | Director/a | Porcentaje de Director/a | Otros | Porcentaje de Otros |
| Hombre | 360 | 89,33 | 108 | 92,31 | 177 | 87,19 | 52 | 89,66 | 17 | 89,47 | 6 | 100 |
| Mujer | 43 | 10,67 | 9 | 7,69 | 26 | 12,81 | 6 | 10,34 | 2 | 10,53 | 0 | 0 |
| TOTAL | 403 | 100 | 117 | 100 | 203 | 100 | 58 | 100 | 19 | 100 | 6 | 100 |

| Soraluce | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-----------------|-------------------------|-------------------------------|---|------------|-------------------------|-------------|---------------------------|-----------|------------------------|------------|--------------------------|----------|-----------------------|
| Porcentaje de empleados por categoría laboral por género | Nº de empleados | Porcentaje de empleados | Operario/a - Administrativo/a | Porcentaje de Operario/a - Administrativo/a | Técnico/a | Porcentaje de Técnico/a | Encargado/a | Porcentaje de Encargado/a | Gestor/a | Porcentaje de Gestor/a | Director/a | Porcentaje de Director/a | Gerente | Porcentaje de Gerente |
| Hombre | 235 | 86,4 | 98 | 93,33 | 83 | 76,85 | 12 | 92,31 | 32 | 91,43 | 9 | 90 | 1 | 100 |
| Mujer | 37 | 13,6 | 7 | 6,67 | 25 | 23,15 | 1 | 7,69 | 3 | 8,57 | 1 | 10 | 0 | 0 |
| TOTAL | 272 | 100 | 105 | 100 | 108 | 100 | 13 | 100 | 35 | 100 | 10 | 100 | 1 | 100 |
| Porcentaje de empleados por categoría laboral por grupo de edad | | | | | | | | | | | | | | |
| Menores de 30 | 50 | 18,38 | 25 | 23,81 | 25 | 23,15 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Entre 30 y 50 | 64,71 | 64,71 | 71 | 67,62 | 65 | 60,19 | 11 | 84,62 | 25 | 71,43 | 4 | 40 | 0 | 0 |
| Más de 50 | 46 | 16,91 | 9 | 8,57 | 18 | 16,67 | 2 | 15,38 | 10 | 28,57 | 6 | 60 | 1 | 100 |
| TOTAL | 272 | 100 | 105 | 100 | 108 | 100 | 13 | 100 | 35 | 100 | 10 | 100 | 1 | 100 |

| Goimek | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-----------------|-------------------------|-------------------------------|---|-----------|-------------------------|-------------|---------------------------|----------|------------------------|------------|--------------------------|----------|-----------------------|
| Porcentaje de empleados por categoría laboral por género | Nº de empleados | Porcentaje de empleados | Operario/a - Administrativo/a | Porcentaje de Operario/a - Administrativo/a | Técnico/a | Porcentaje de Técnico/a | Encargado/a | Porcentaje de Encargado/a | Gestor/a | Porcentaje de Gestor/a | Director/a | Porcentaje de Director/a | Gerente | Porcentaje de Gerente |
| Hombre | 86 | 95,56 | 57 | 100 | 22 | 84,62 | 1 | 100 | 1 | 100 | 4 | 100 | 1 | 100 |
| Mujer | 4 | 4,44 | 0 | 0 | 4 | 15,38 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 90 | 100 | 57 | 100 | 26 | 100 | 1 | 100 | 1 | 100 | 4 | 100 | 1 | 100 |
| Porcentaje de empleados por categoría laboral por grupo de edad | | | | | | | | | | | | | | |
| Menores de 30 | 13 | 14,44 | 12 | 21,05 | 1 | 3,85 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Entre 30 y 50 | 67 | 74,44 | 39 | 68,42 | 22 | 84,62 | 1 | 100 | 1 | 100 | 3 | 75 | 1 | 100 |
| Más de 50 | 10 | 11,11 | 6 | 10,53 | 3 | 11,54 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 25 | 0 | 0 |
| TOTAL | 90 | 100 | 57 | 100 | 26 | 100 | 1 | 100 | 1 | 100 | 4 | 100 | 1 | 100 |

| Ideko | | | | | | | | | | |
|---|-----------------|-------------------------|-----------------------------|---|-----------|-------------------------|-----------|------------------------|------------|--------------------------|
| Porcentaje de empleados por categoría laboral por género | Nº de empleados | Porcentaje de empleados | Operario/a Administrativo/a | Porcentaje de Operario/a Administrativo/a | Técnico/a | Porcentaje de Técnico/a | Gestor/a | Porcentaje de Gestor/a | Director/a | Porcentaje de Director/a |
| Hombre | 82 | 70,69 | 2 | 66,67 | 55 | 65,48 | 20 | 90,91 | 5 | 71,43 |
| Mujer | 34 | 29,31 | 1 | 33,33 | 29 | 34,52 | 2 | 9,09 | 2 | 28,57 |
| TOTAL | 116 | 100 | 3 | 100 | 84 | 100 | 22 | 100 | 7 | 100 |
| Porcentaje de empleados por categoría laboral por grupo de edad | | | | | | | | | | |
| Menores de 30 | 35 | 30,17 | 2 | 66,67 | 33 | 39,29 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Entre 30 y 50 | 61,21 | 61,21 | 0 | 0 | 49 | 58,33 | 16 | 72,73 | 6 | 85,71 |
| Más de 50 | 10 | 8,62 | 1 | 33,33 | 2 | 2,38 | 6 | 27,27 | 1 | 14,29 |
| TOTAL | 116 | 100 | 3 | 100 | 84 | 100 | 22 | 100 | 7 | 100 |

| Latz | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-----------------|-------------------------|-----------------------------|---|-----------|-------------------------|-------------|---------------------------|----------|------------------------|------------|--------------------------|----------|-----------------------|
| Porcentaje de empleados por categoría laboral por género | Nº de empleados | Porcentaje de empleados | Operario/a Administrativo/a | Porcentaje de Operario/a Administrativo/a | Técnico/a | Porcentaje de Técnico/a | Encargado/a | Porcentaje de Encargado/a | Gestor/a | Porcentaje de Gestor/a | Director/a | Porcentaje de Director/a | Gerente | Porcentaje de Gerente |
| Hombre | 21 | 84 | 15 | 93,75 | 3 | 60 | 1 | 100 | 0 | 0 | 1 | 100 | 1 | 100 |
| Mujer | 4 | 16 | 1 | 6,25 | 2 | 40 | 0 | 0 | 1 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 25 | 100 | 16 | 100 | 5 | 100 | 1 | 100 | 1 | 100 | 1 | 100 | 1 | 100 |
| Porcentaje de empleados por categoría laboral por grupo de edad | | | | | | | | | | | | | | |
| Menores de 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Entre 30 y 50 | 28 | 28 | 4 | 25 | 3 | 60 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Más de 50 | 18 | 72 | 12 | 75 | 2 | 40 | 1 | 100 | 1 | 100 | 1 | 100 | 1 | 100 |
| TOTAL | 25 | 100 | 16 | 100 | 5 | 100 | 1 | 100 | 1 | 100 | 1 | 100 | 1 | 100 |

| | Servicios Centrales | | | | | | | | | |
|---|---------------------|-------------------------|-----------------------------|---|-----------|-------------------------|-----------|------------------------|------------|--------------------------|
| Porcentaje de empleados por categoría laboral por género | Nº de empleados | Porcentaje de empleados | Operario/a Administrativo/a | Porcentaje de Operario/a Administrativo/a | Técnico/a | Porcentaje de Técnico/a | Gestor/a | Porcentaje de Gestor/a | Director/a | Porcentaje de Director/a |
| Hombre | 22 | 53,66 | 1 | 20 | 10 | 45,45 | 7 | 70 | 4 | 100 |
| Mujer | 19 | 46,34 | 4 | 80 | 12 | 54,55 | 3 | 30 | 0 | 0 |
| TOTAL | 41 | 100 | 5 | 100 | 22 | 100 | 10 | 100 | 4 | 100 |
| Porcentaje de empleados por categoría laboral por grupo de edad | | | | | | | | | | |
| Menores de 30 | 7 | 17,07 | 1 | 20 | 6 | 27,27 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Entre 30 y 50 | 19 | 46,34 | 2 | 40 | 11 | 50 | 5 | 50 | 1 | 25 |
| Más de 50 | 15 | 36,59 | 2 | 40 | 5 | 22,73 | 5 | 50 | 3 | 75 |
| TOTAL | 41 | 100 | 5 | 100 | 22 | 100 | 10 | 100 | 4 | 100 |

Anexo 5: GRI 401-3 Permiso parental

| | Danobat | | | Soraluce | | | Goimek | | | Ideko | | | Latz | | | Servicios Centrales | | |
|--|---------|-------|-------|----------|-------|-------|--------|-------|-------|--------|-------|-------|--------|-------|-------|---------------------|-------|-------|
| | Hombre | Mujer | Total | Hombre | Mujer | Total | Hombre | Mujer | Total | Hombre | Mujer | Total | Hombre | Mujer | Total | Hombre | Mujer | Total |
| Cantidad total de personas que han tenido derecho al permiso parental, por género | 26 | 1 | 27 | 7 | 0 | 7 | 4 | 0 | 4 | 4 | 1 | 5 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| Cantidad total de personas que se han acogido al permiso parental, por género | 26 | 1 | 27 | 7 | 0 | 7 | 4 | 0 | 4 | 4 | 1 | 5 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| Cantidad total de personas que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental, por género | 11 | 0 | 11 | 13 | 2 | 15 | 1 | 1 | 2 | 5 | 1 | 6 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Cantidad total de personas que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo, por género | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 4 | 0 | 4 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Las tasas de regreso al trabajo y de retención de las personas que se acogieron al permiso parental, por género | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Tasa de regreso al trabajo | 0,92 | 0 | 0,92 | 0,81 | 1 | 0,83 | 1 | 1 | 1 | 0,83 | 1 | 0,86 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Tasa de retención | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0,5 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Anexo 6: Gastos directos imputados al SG

| | Danobat | | | Soraluce | | | Goimek | | |
|---|----------------|----------------|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | 2020 | 2021 | 2022 | 2020 | 2021 | 2022 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Gastos directos imputados al SG | | | | | | | | | |
| Mantenimiento del SGAE (1) | 33.301 | 33.301 | 35.185 | 15.000 | 17.000 | 20.000 | 13.500 | 12.500 | 9.566 |
| Inversiones en medioambiente | 12.105 | 0 | 419143 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Costes de Gestión de residuos RPs, RNPs y Urbanos | 39.812 | 50095 | 72191 | 11.300 | 15.700 | 33.000 | 10.587 | 14375 | 11236 |
| Otros gastos medioambientales | 22.595 | 23.174 | 29.030 | 6.000 | 7.000 | 6.000 | 2.000 | 3.000 | 2.500 |
| TOTAL EN € | 107.813 | 106.570 | 555.549 | 32.300 | 39.700 | 59.000 | 26.087 | 29.875 | 23.302 |

(1) Dedicación personas, Auditorias AENOR y Legoa

Anexo 7: 306-3 Residuos por tipo y método de eliminación

| Danobat | | | | |
|--|--------|---------|---------|---------|
| Residuos Peligrosos | Unidad | 2020 | 2021 | 2022 |
| Aguas aceitosas emulsionadas | Kg. | 173.580 | 144.560 | 176.960 |
| Envases químicos contaminados | Kg. | 650 | 720 | 1.040 |
| Lodos de pulido | Kg. | 2.740 | 4.840 | 5.600 |
| Residuos No Peligrosos | Unidad | 2020 | 2021 | 2022 |
| Chatarras | Kg. | 30.620 | 43.620 | 61.440 |
| Residuos de embalajes: Cartón, Plástico y Madera | Kg. | 69.508 | 98.100 | 143.036 |
| Residuos No Peligrosos sin clasificar | Kg. | 45.090 | 18.580 | 24.320 |
| Residuos Asimilables a Urbanos | Unidad | 2020 | 2021 | 2022 |
| Residuos de envases | Kg. | 2.520 | 2.080 | 2.520 |
| Residuos orgánicos | Kg. | 14.947 | 16.318 | 14.652 |

| Goimek | | | | |
|--|--------|---------|---------|---------|
| Residuos Peligrosos | Unidad | 2020 | 2021 | 2022 |
| Aguas aceitosas emulsionadas | Kg. | 1.055 | 712 | 4.885 |
| Fluorescentes | Kg. | 280 | 380 | 260 |
| Taladrina | Kg. | 3.020 | 20.980 | 15.580 |
| Lodos de Taladrina | Kg. | 820 | 5.005 | 5.356 |
| Residuos No Peligrosos | Unidad | 2020 | 2021 | 2022 |
| Chatarras | Kg. | 430.540 | 672.500 | 712.650 |
| Residuos de embalajes: Cartón, Plástico y Madera | Kg. | 11.167 | 12.150 | 9.399 |
| Residuos No Peligrosos sin clasificar | Kg. | Np | Np | Np |
| Residuos Asimilables a Urbanos | Unidad | 2020 | 2021 | 2022 |
| Residuos de envases* | Kg. | nd | nd | nd |
| Residuos orgánicos* | Kg. | nd | nd | nd |

* Datos no disponibles. Los envases y residuos orgánicos los gestiona un servicio de la Mancomunidad.

| Soraluce | | | | |
|--|--------|--------|--------|--------|
| Residuos Peligrosos | Unidad | 2020 | 2021 | 2022 |
| Aguas aceitosas emulsionadas | Kg. | 2.120 | 7.720 | 20.901 |
| Envases químicos contaminados | Kg. | 1620 | 700 | 1.475 |
| Lodos de pulido | Kg. | 240 | 180 | 340 |
| Residuos No Peligrosos | Unidad | 2020 | 2021 | 2022 |
| Chatarras | Kg. | 33.670 | 24.600 | 69.092 |
| Residuos de embalajes: Cartón, Plástico y Madera | Kg. | 36.700 | 28.170 | 41.760 |
| Residuos No Peligrosos sin clasificar | Kg. | 16.000 | 17.190 | 27.220 |
| Residuos Asimilables a Urbanos | Unidad | 2020 | 2021 | 2022 |
| Residuos de envases* | Kg. | nd | nd | nd |
| Residuos orgánicos* | Kg. | nd | nd | nd |

* Datos no disponibles. Los envases y residuos orgánicos los gestiona un servicio de la Mancomunidad.

| Ideko | | | | |
|--|--------|-------|-------|-------|
| Residuos Peligrosos | Unidad | 2020 | 2021 | 2022 |
| Emulsión aceitosa | kg | 3.900 | 1.040 | 2.040 |
| Reactivos de laboratorio | kg | 400 | 1440 | 847 |
| Envases plásticos contaminados | kg | 22 | 60 | 40 |
| Material contaminado | kg | 400 | 480 | 221 |
| Residuos No peligrosos | Unidad | 2020 | 2021 | 2022 |
| Residuos de embalajes: Cartón, Plástico y Madera | kg | 1.297 | 1.419 | 1.159 |
| Residuos Asimilables a urbanos | Unidad | 2020 | 2021 | 2022 |
| Residuos de envases | kg | 700 | 690 | 974 |

Anexo 8: GRI 303-5 Consumo de Agua

| | Danobat | | | Soraluce | | | Goimek | | | Ideko | | |
|-----------------------------------|---------|-------|-------|----------|------|-------|--------|------|------|-------|-------|-------|
| | 2020 | 2021 | 2022 | 2020 | 2021 | 2022 | 2020 | 2021 | 2022 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Consumo de Agua (m ³) | | | | | | | | | | | | |
| Consumo de Agua | 2519 | 1.871 | 3.943 | 2027 | 3241 | 3.503 | 858 | 995 | 999 | 1.078 | 1.205 | 2.357 |

Anexo 9: GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización

| | Danobat | | Soraluce | | Goimek | | Ideko | |
|--------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------|---------|-----------|-----------|
| | 2020 | 2021 | 2020 | 2021 | 2020 | 2021 | 2020 | 2021 |
| Consumos Energía (kWh) - 2020 y 2021 | | | | | | | | |
| Energía Eléctrica (1) | 2.303.644 | 2.328.238 | 1.749.000 | 1.960.000 | 658.102 | 748.465 | 2.383.604 | 2.560.119 |
| Gas Natural (1) | 1.252.625 | 1.732.952 | 1.648.000 | 2.238.000 | 210.521 | 279.183 | 26.489 | 35.833 |

| | | Danobat | Soraluce | Goimek | Ideko |
|---|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Consumos Energía 2022 | Unidad | 2022 | 2022 | 2022 | 2022 |
| Renovable | | | | | |
| Energía Eléctrica de Red con GdO | kWh | 1.234.398 | | | 795.093 |
| Energía eléctrica de instalaciones renovables propias | kWh | 12.810 | | | 6.193 |
| No renovable | | | | | |
| Energía Eléctrica de Red sin GdO | kWh | 1.099.423 | 1.866.000 | 2.343.480 | |
| Gas Natural | M3 | 160.863 | 154.614 | 27.512 | 422 |

Anexo 10: GRI 301-1 Consumo de materiales y materias primas

| Consumos Materia Prima | Unidad | Danobat | | | Soraluce | | |
|--|--------|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | | 2020 | 2021 | 2022 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Renovables | | | | | | | |
| Consumos de Fundición | Kg | 739.309 | 1.084.811 | 1.535.290 | 1.221.000 | 2.607.000 | 3.235.751 |
| Consumo de Materiales de embalaje | Kg | 554.954 | 523.686 | 536.366 | 101.580 | 181.490 | 242.255 |
| Consumo de Aceites industriales | Kg | 15.364 | 12.516 | 18.257 | 5.545 | 8.764 | 8.727 |
| Consumo de Papel | Kg | 1.441 | 1.872 | 2.698 | 1.023 | 1.260 | 720 |
| No renovables | | | | | | | |
| Consumo de Refrigerantes / Anticongelantes | Kg | 2.760 | 3.705 | 6.040 | 800 | 2.700 | 11.109 |

| Consumos Materia Prima | Unidad | Goimek | | |
|-----------------------------------|--------|--------|--------|--------|
| | | 2020 | 2021 | 2022 |
| Renovables | | | | |
| Consumos de Taladrina | Kg | 8.550 | 12.000 | 10.437 |
| Consumo de Materiales de embalaje | Kg | 2.761 | 2.339 | 3.321 |
| Consumo de Papel | Kg | 241 | 200 | 365 |
| No renovables | | | | |
| Consumo de Pintura | Kg | 3.617 | 5.882 | 5.896 |

ANEXO 11: GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) y 305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)

| | Danobat | | | Soraluce | | |
|---|---------|------|------|----------|------|------|
| | 2020 | 2021 | 2022 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Desglose emisiones según origen. Huella de Carbono | | | | | | |
| Alcance 1: Emisiones directas en Toneladas CO2 | 316 | 437 | 408 | 306 | 412 | 435 |
| Alcance 2: Emisiones indirectas | 0 | 11 | 261 | 385 | 495 | 432 |
| Emisiones totales Toneladas CO2 | 316 | 448 | 669 | 692 | 907 | 867 |

*Desde 2022: cálculo de HC acorde a ISO140064 y GHG Protocol

| | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Faturación Danobat HQ | 90.294 | 87.667 | 97.226 |
| Facturación Soraluce HQ | 57.036 | 80.088 | 102.190 |
| Facturación Total | 147.330 | 167.755 | 199.416 |
| Emisiones totales KG CO2 | 1.008.000 | 1.355.000 | 1.536.000 |
| kg CO2eq./m€ de facturación | 6,84178375 | 8,07725552 | 7,70249127 |



www.danobatgroup.com

