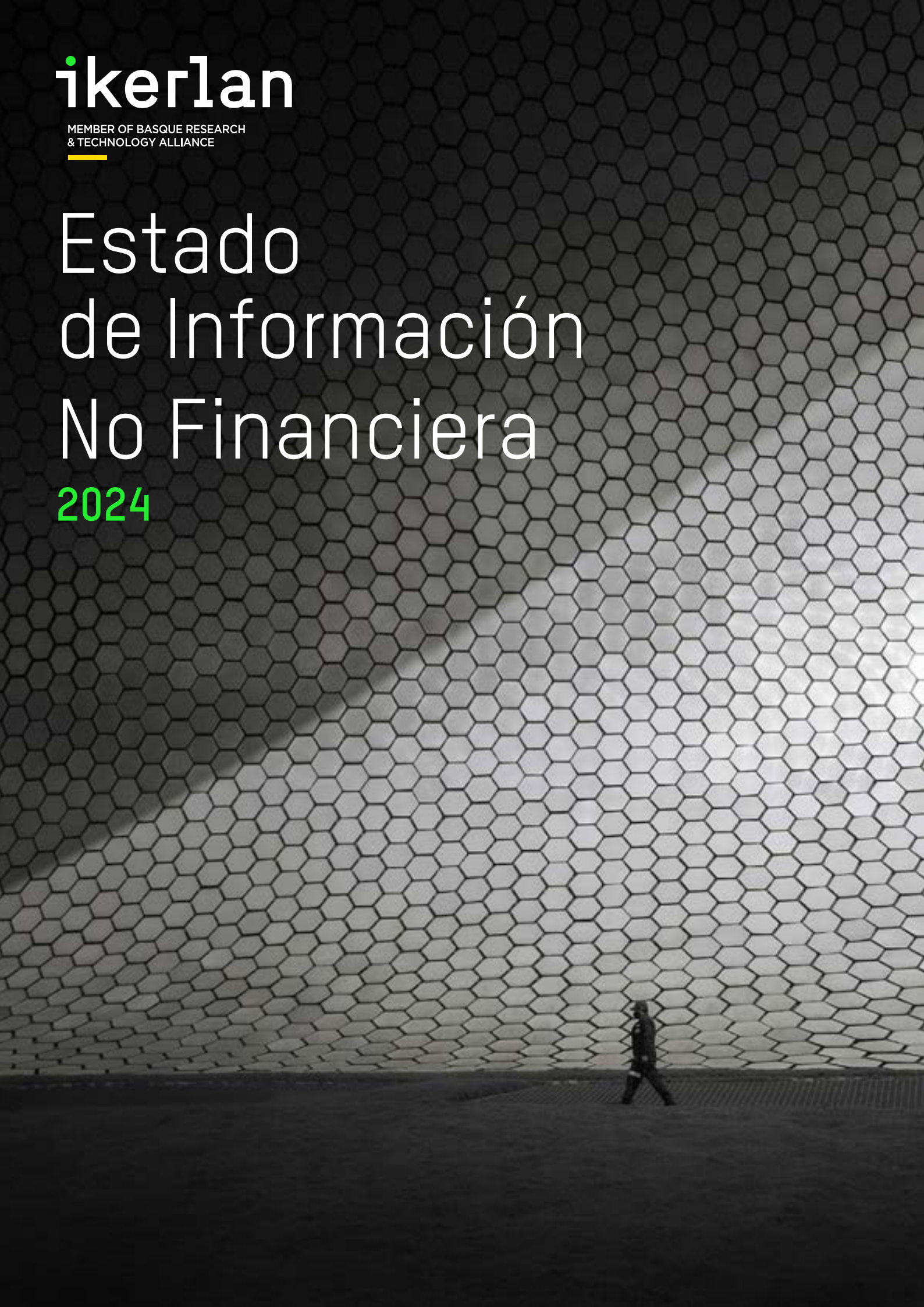
ikerlan

MEMBER OF BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE

Estado de Información No Financiera

2024



Índice de contenidos

0. INTRODUCCIÓN 3
1. MODELO DE NEGOCIO 5
Sociedades y productos 5
Estructura y composición de gobernanza 7
Clientes y mercados 8
Alianzas y colaboraciones estratégicas 11
Objetivos y estrategias 12
Visión del entorno 14
Impactos, riesgos y oportunidades principales 15
Calidad de los productos y servicios 16
Adaptación a las necesidades de las empresas clientes 17
Innovación 18
Privacidad y confidencialidad de la información 19
2. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES AMBIENTALES 20
Gestión ambiental 20
Cambio climático y otros tipos de contaminación 23
Economía circular y prevención de gestión de residuos 23
Uso sostenible de los recursos 24
3. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES RELATIVAS AL PERSONAL 25
Empleo 26
Organización del trabajo 33
Salud y seguridad laboral 34
Relaciones sociales 36
Formación 36
Igualdad y no discriminación 37
Accesibilidad 38
4. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS 39
5. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN, EL SOBORNO Y EL BLANQUEO DE CAPITALES 40
Ética / anticorrupción e integridad en los negocios 40
Cumplimiento normativo 40
6. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD 41
Impacto de la actividad en la sociedad 41
Información fiscal 41
7. ÍNDICE CONTENIDOS GRI 42

ikerlan MEMBER OF BASQUE RESEARCH & TECHNOLOGY ALLIANCE
Estado de Información No Financiera - 2024

0. Introducción

En este informe se incluyen las cuestiones relativas a la información no financiera del ejercicio 2024 tal y como se recoge en la legislación vigente a través de la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018.

Para su elaboración se han tomado en consideración las disposiciones de la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de GRI Standard (*Global Reporting Initiative*). De esta manera IKERLAN pretende informar sobre cuestiones relevantes de índole ambiental, social, de personal y de derechos humanos que implican el desempeño de su actividad.

Como punto de partida, se ha efectuado un análisis de materialidad. Dicho análisis incorpora la perspectiva de diversos agentes interesados respecto a los asuntos no financieros y valora su relevancia para IKERLAN.

Se han categorizado como materiales aquellos aspectos que han sido considerados significativos por la organización, o por el conjunto de los grupos de interés. De esta forma, se ha determinado que algunos de los indicadores exigidos por la Ley 11/2018 no son relevantes o no son de aplicación para el caso de IKERLAN.

En cuanto al proceso de consulta empleado para la determinación de los temas materiales del informe sobre el ejercicio 2024, teniendo en cuenta la información recibida por las partes interesadas, en 2024 se mantienen los temas materiales. Se ha contado con la participación de los siguientes agentes:

Perspectiva interna:

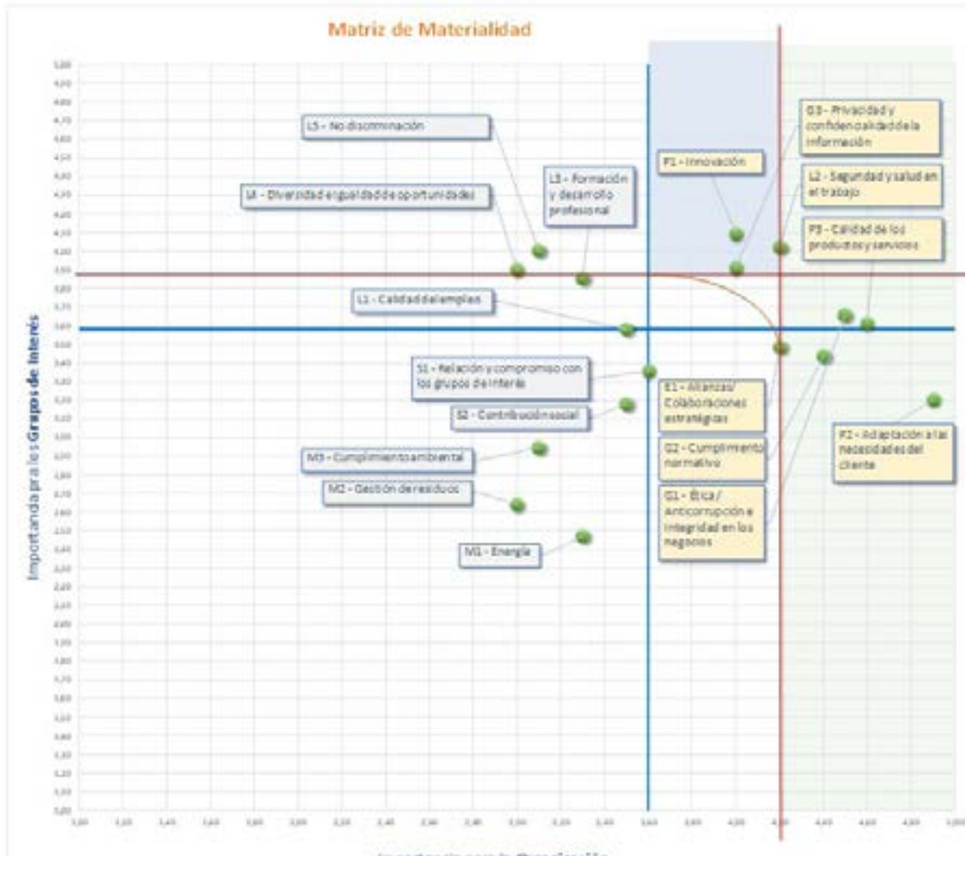
- Consejo de Dirección.
- Comisión Ejecutiva.

Perspectiva externa:

- Consejo Social en representación de las personas socias y contratadas.
- Clientes, a través de 10 empresas representativas asociadas a IKERLAN.
- El punto de vista de Corporaciones y Alianzas, Administraciones Públicas y entidades Colaboradoras tecnológicas se ha obtenido mediante la participación conjunta de Dirección General, Organización y Finanzas y Mejora Continua.

Como resultado de este proceso, se han obtenido ocho aspectos no financieros que se enumeran a continuación por orden de importancia:

- Seguridad y salud en el trabajo (PRÁCTICAS LABORALES).
- Calidad de los productos y servicios (PRODUCTOS Y SERVICIOS).
- Ética / Anticorrupción e integridad en los negocios (ÉTICA Y GOBIERNO CORPORATIVO).
- Adaptación a las necesidades de las empresas clientes (PRODUCTOS Y SERVICIOS).
- Innovación (PRODUCTOS Y SERVICIOS).
- Privacidad y confidencialidad de la información (ÉTICA Y GOBIERNO CORPORATIVO).
- Cumplimiento normativo (ÉTICA Y GOBIERNO CORPORATIVO).
- Alianzas y Colaboraciones estratégicas (ECONOMÍA).



ikerlan MEMBER OF BASQUE RESEARCH & TECHNOLOGY ALLIANCE
Estado de Información No Financiera - 2024

01. Modelo de negocio

Un centro líder en la transferencia de conocimiento y en la aportación de valor competitivo a la empresa.

SOCIEDADES Y PRODUCTOS

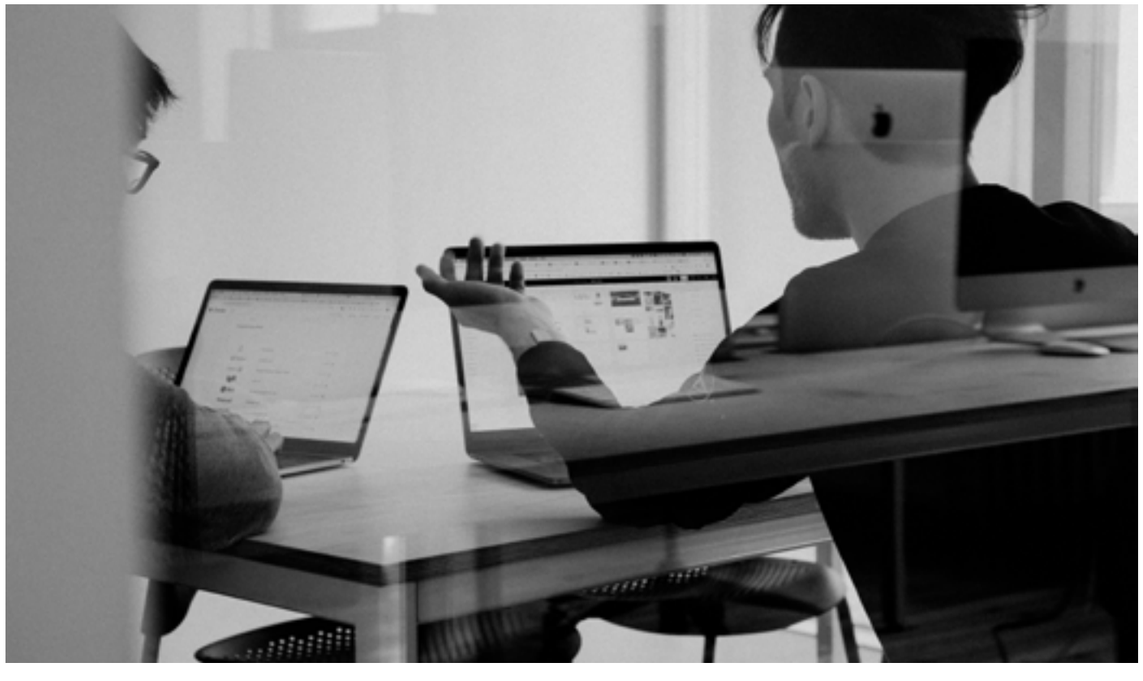
IKERLAN, S. Coop. (en adelante IKERLAN), es un centro tecnológico líder en la transferencia de conocimiento y en la aportación de valor competitivo a las empresas. Busca la excelencia en la I+D+i, por medio de la continua adaptación a las necesidades de sus clientes y la cercanía a la realidad empresarial. Fiel a su misión, trabaja día a día desde 1974 para desarrollar soluciones que permitan a sus clientes ser cada vez más competitivos. Es una cooperativa miembro de la Corporación MONDRAGON, primer grupo industrial vasco, enmarcado en la División de Conocimiento, y pertenece al Basque Research and Technology Alliance (BRTA).

Gracias a un modelo único de colaboración que combina actividades de transferencia tecnológica, investigación propia y formación de personal altamente especializado, IKERLAN es actualmente el *partner* tecnológico de confianza de importantes empresas del país. Para llevar a cabo su objetivo, está estructurado en tres unidades de especialización tecnológica:

- DIG. Tecnologías Digitales e Inteligencia Artificial.
- STZ. Sistemas Embebidos y Ciberseguridad.
- EME. Enegía y Mecatrónica.

La sede principal se ubica en Arrasate-Mondragón (Gipuzkoa), y cuenta con una segunda sede en el espacio Orona-Ideo en Hernani (Gipuzkoa) y otra tercera en las instalaciones de Matiko en Bilbao.

IKERLAN es un centro dinámico y abierto al mundo. Es un agente acreditado de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación y cuenta con una importante red de colaboración integrada por prestigiosos centros y universidades europeos, con las que realiza actividades de investigación y de formación de personas investigadoras.



MISIÓN

Solucionar los retos tecnológicos de las empresas, mejorando así su competitividad y contribuyendo al desarrollo económico y social sostenible del País, todo ello desde una posición de liderazgo tecnológico y con capacidades diferenciales en sus ámbitos de *expertise*.

En la revisión del Plan Estratégico se ha considerado oportuno introducir los siguientes matices con el objetivo de reflejar mejor el valor que aportamos al entorno:

- Nuestra misión es contribuir al desarrollo económico y social sostenible de nuestro entorno, con la creación de empleo y riqueza.
- Lo hacemos mediante la generación y transferencia de soluciones tecnológicas y de personas especializadas a las empresas, que mejoren su competitividad, y también con la participación en nuevas iniciativas empresariales de base tecnológica.
- Todas estas actividades las realizamos de forma coherente con nuestros principios y valores cooperativos.

Teniendo como guía nuestra Misión, el objetivo de IKERLAN es: seguir construyendo un proyecto singular, transformador y atractivo, para continuar creando empleo estable de calidad, solidario, valor competitivo a nuestros clientes y riqueza en nuestro entorno, reforzando nuestros 4 ejes de actuación estratégica y aspirando a seguir mejorando día a día.

VISIÓN

Centro tecnológico, cooperativa sin ánimo de lucro, reconocido como líder europeo en sus áreas de especialización, con un equipo humano excepcional y cohesionado, que aporta valor a las empresas y la sociedad.

VALORES

1. COOPERACIÓN

JUNTOS ES MEJOR

COOPERACIÓN en IKERLAN es trabajar todas las personas con un objetivo en común: aportar valor y ser resolutivos, para ofrecer las mejores soluciones a sus clientes. Solo de esta forma, única y propia de IKERLAN, vive la tecnología y esta le reporta una calidad profesional y de vida acorde con su vocación.

2. EXPERTISE

SOMOS PERSONAS TECNÓLOGAS

EXPERTISE en IKERLAN es profesionalidad, conocimiento y recursos. Es pionero y quiere ser referente por su talento, su especialización y su capacidad.

3. VITALIDAD

UN CENTRO TECNOLÓGICO EN FORMA

VITALIDAD en IKERLAN significa estar siempre en forma: ser capaz de moverse con agilidad y transmitir una sensación activa y resolutiva. Prestar atención y estar a la última, con formación y la debida preparación para la acción.

4. UTILIDAD

TECNOLOGÍA REAL PARA RETOS REALES

La UTILIDAD en IKERLAN es su fin: todo pasa por hacer fácil lo complejo, cercano lo que está más lejos y resolutivo lo que es un problema para el cliente. Todo lo que hace, dice y ofrece tiene que transmitir practicidad y solución.

ikerlan MEMBER OF BASQUE RESEARCH & TECHNOLOGY ALLIANCE
Estado de Información No Financiera - 2024

ESTRUCTURA Y COMPOSICIÓN DE GOBERNANZA

ÓRGANOS SOCIALES Y DIRECTIVOS

IKERLAN está constituida como cooperativa de segundo grado de servicios, sin ánimo de lucro, sujeta a los Principios y Disposiciones de la Ley 11/2019 de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi, aprobada por el Parlamento Vasco, así como a los preceptos legales y a sus propios Estatutos.

La estructura de la representación y la gestión cooperativa de IKERLAN se basa en los siguientes órganos sociales y de dirección:

1. La **Asamblea General** es la reunión de las personas socias (usuarias, colaboradoras, inactivas y de trabajo), constituida para deliberar y tomar acuerdos en las materias propias de su competencia.
2. El **Consejo Rector** es el órgano colegiado al que corresponde, en exclusiva, la gestión y representación de la Cooperativa, ejerciendo además todas las facultades que no están expresamente reservadas por la ley o los Estatutos a la Asamblea General u otros órganos sociales. Está compuesto de cinco personas representantes de las personas socias de trabajo y de diez personas representantes de las personas socias usuarias de pleno derecho.
3. La **Comisión Ejecutiva** es el órgano compuesto por la presidencia del Consejo Rector y por las personas miembros del Consejo Rector elegidas por las personas socias de trabajo. Asume las competencias delegadas por el Consejo Rector referidas a las personas socias de trabajo.
4. El **Consejo Social** es el órgano de participación representativo de las personas socias de trabajo. Sus funciones básicas son las de información, asesoramiento y consulta del Consejo Rector y de la Dirección General en todos aquellos aspectos que afectan a la relación de trabajo, debiendo emitir los informes preceptivos correspondientes.
5. La **Comisión de Vigilancia** se compone de cuatro personas miembros, de las que dos son representantes de las empresas socias usuarias y otras dos personas socias de trabajo. Entre sus principales funciones se encuentran las de revisar las cuentas anuales, emitir un informe preceptivo sobre las mismas y revisar los libros de la cooperativa.
6. La **Dirección General** está bajo el control permanente y directo del Consejo Rector. Tiene delegada la gestión del centro por el Consejo Rector y está asistida y asesorada por el Consejo de Dirección.
7. El **Consejo de Dirección** es el órgano de coordinación de las funciones del equipo directivo y de asesoramiento del Consejo Rector, y tiene como principal función la de prever, planificar y promover el desarrollo de la Cooperativa, así como el perfeccionamiento de su gestión.

A continuación, se presentan las empresas asociadas de IKERLAN en calidad de socias usuarias y colaboradoras:

Empresas socias usuarias

- Abantail
- ABC Compressors
- Ampo
- Beeplanet Factory
- Bexen Cardio
- Conatec
- Copreci
- Fagor Automation
- Fagor Arrasate
- Fagor Ederlan
- Fagor Electrónica
- Fagor Industrial
- Mondragón sistemas de Información + Teknilagun
- Laulagun
- LKS Next
- Orkli
- Orona
- Ulma packaging + UPTC
- ZIV Automation

Empresas socias colaboradoras

- Arizmendi ikastola
- Fundación MONDRAGON
- Laboral Kutxa
- Mondragon Goi Eskola Politeknikoa / Mondragon Unibertsitatea

CLIENTES Y MERCADOS

ACTIVIDAD Y CADENA DE VALOR

IKERLAN colabora con las empresas transfiriéndoles tecnología de vanguardia y aportándoles valor competitivo para su negocio mediante tres formas de colaboración:

- Aportación de valor en proyectos específicos.
- Acuerdo de colaboración plurianual.
- Colaboración estratégica.

Los proyectos se desarrollan en estrecha colaboración con la empresa cliente, trabajando en todo momento de forma conjunta hasta la fase de industrialización de la solución, siendo esta competitiva y comercializable por la empresa.

IKERLAN se adapta continuamente para responder con éxito a los retos de la industria y de las empresas, ofreciendo soluciones integrales combinando diferentes dominios tecnológicos en las tres grandes áreas mencionadas en el apartado "Sociedades y productos".

SECTORES EN LOS QUE OPERA

Más de ciento cincuenta empresas de diversos sectores confían en IKERLAN para desarrollar su tecnología y diferenciarse, ganando en competitividad y resiliencia. El centro tecnológico colabora de forma estable con el 80% de sus clientes, provenientes principalmente de los siguientes sectores:

Sectores consolidados:

- Transporte y Movilidad.
- Fabricación Avanzada.
- Energía.
- Electrónica y TICs.

Sectores emergentes:

- Automoción.
- Aeronáutica y aeroespacial.
- Salud y deporte.
- Alimentación y Bebidas.

PROVEEDORES

Con el objetivo de mantener un óptimo nivel de actividad y compromiso de calidad, IKERLAN dispone de una red de proveedores para el correcto funcionamiento de la actividad, como son la adquisición de equipos y licencias de programas, mantenimiento *software* y de equipamiento y servicios externos.

OTRAS RELACIONES COMERCIALES

Dentro de la red estratégica de mercado, IKERLAN cuenta con la colaboración externa de consultorías y organizaciones como el Centro de Promoción MONDRAGON (Activos Tecnológicos y NEBTS), MINSAIT (análisis globales de mercado), Zabala Innovation Consulting (Consultoría de Innovación y apoyo en la gestión de programas de Administraciones Públicas), HASTEN (Nuevas Empresas de Base Tecnológica, *Startups*) y ARPA (*Software* libre).

El centro tecnológico colabora asimismo con una red de ingenierías como Zermik y Teatekh para desarrollo de PCBs y montajes electrónicos, y mantiene un acuerdo estratégico con LKS Next para servicios SAT y posventa de plataformas digitales.

ikerlan MEMBER OF BASQUE RESEARCH & TECHNOLOGY ALLIANCE
Estado de Información No Financiera - 2024

STARTUPS

Fiel a su vocación de desarrollar soluciones para las necesidades reales de las empresas, IKERLAN también participa impulsando empresas y *startups* con el objetivo de mantenerse al día de tecnologías relevantes para responder a los retos de la industria.

MULTIVERSE

El centro tecnológico ha formado una alianza pionera con Multiverse Computing –empresa líder en tecnologías de computación cuántica– en el marco de la computación cuántica aplicada a la industria.

Esta colaboración nace gracias a que IKERLAN, junto con LKS Next y Corporación MONDRAGON, participa como inversor en la *startup*.

MICRUX TECHNOLOGIES

Esta empresa innovadora de base tecnológica creada en 2008 como *spin-off* de la Universidad de Oviedo, surge con el objetivo de desarrollar soluciones en el área de los dispositivos microfluídicos, transductores electroquímicos e instrumentación analítica miniaturizada, aprovechando las ventajas ofrecidas por las tecnologías *Lab-on-a-Chip*.

ORBIK CYBERSECURITY, S.COOP.

ORBIK CYBERSECURITY, S. COOP. nació para completar y reforzar el potente ecosistema vasco de ciberseguridad industrial, cubriendo una necesidad tecnológica y normativa que anteriormente era necesario contratar en el exterior.

El centro tecnológico vasco IKERLAN identificó hace ahora cuatro años una ventana de oportunidad: ofrecer a la industria un sello externo que acredite que sus productos electrónicos son ciberseguros de acuerdo con las normas internacionales de ciberseguridad más exigentes. Aquella idea germinó en ORBIK CYBERSECURITY, S. COOP.

La nueva *startup* del centro es una compañía de ciberseguridad de producto electrónico industrial basada en el *know-how* y la experiencia del centro, y la única en el estado orientada a dar servicio a fabricantes europeos industriales de equipamiento electrónico que quieren posicionarse en el mercado como compañías que ofrecen productos ciberseguros certificados antes de que sea obligatorio hacerlo. Con sede en Euskadi y vocación internacional, la nueva compañía aspira a consolidarse como laboratorio de evaluación de conformidad respecto a normativas internacionales y servicios añadidos de ciberseguridad industrial que ayuden en el cumplimiento normativo, como el análisis activo y continuo de vulnerabilidades, en todo el ciclo de vida de operación de los productos industriales.

La nueva compañía salió al mercado con el foco puesto en empresas fabricantes de equipamiento de varios sectores industriales, fundamentalmente fabricantes de componentes y sistemas, y en general en fabricantes de equipos para sectores críticos; es decir, aquellos que ofrecen servicios esenciales y que podrían ser más vulnerables ante un ciberataque, y que por lo tanto son más sensibles a la oferta pionera que propone ORBIK CYBERSECURITY.

ORBIK CYBERSECURITY en su Asamblea Constituyente ha solicitado su asociación a Corporación MONDRAGON, así como su integración en Lagun Aro. Lagun Aro EPSV ha aprobado la integración de ORBIK CYBERSECURITY, S. COOP. en su Consejo Rector de fecha 26 de noviembre de 2024.

ORBIK CYBERSECURITY es la primera cooperativa mixta de base tecnológica. En el proceso de creación y transformación a cooperativa han participado varios agentes: Personas socias trabajadoras, IKERLAN, Corporación MONDRAGON, Basquetek Venture/Gobierno Vasco, siendo esta una estrategia clave para asegurar el éxito y la viabilidad a largo plazo del proyecto.

Este tipo de inversión se caracteriza por la participación de varios actores, ya sean empresas, instituciones financieras, organismos gubernamentales o incluso entidades privadas, cada una aportando recursos, conocimientos y capacidades en diferentes fases del proyecto. Se ha establecido un marco claro de colaboración, con acuerdos que definen las responsabilidades y beneficios de cada parte.

BATTBELT

A partir de un activo tecnológico desarrollado y patentado por IKERLAN, y en colaboración con el fondo BeAble Capital, se ha creado una nueva *startup* denominada BATTBELT, una nueva empresa de base tecnológica dedicada a desarrollar sistemas de compresión para baterías de almacenamiento de energía eléctrica.

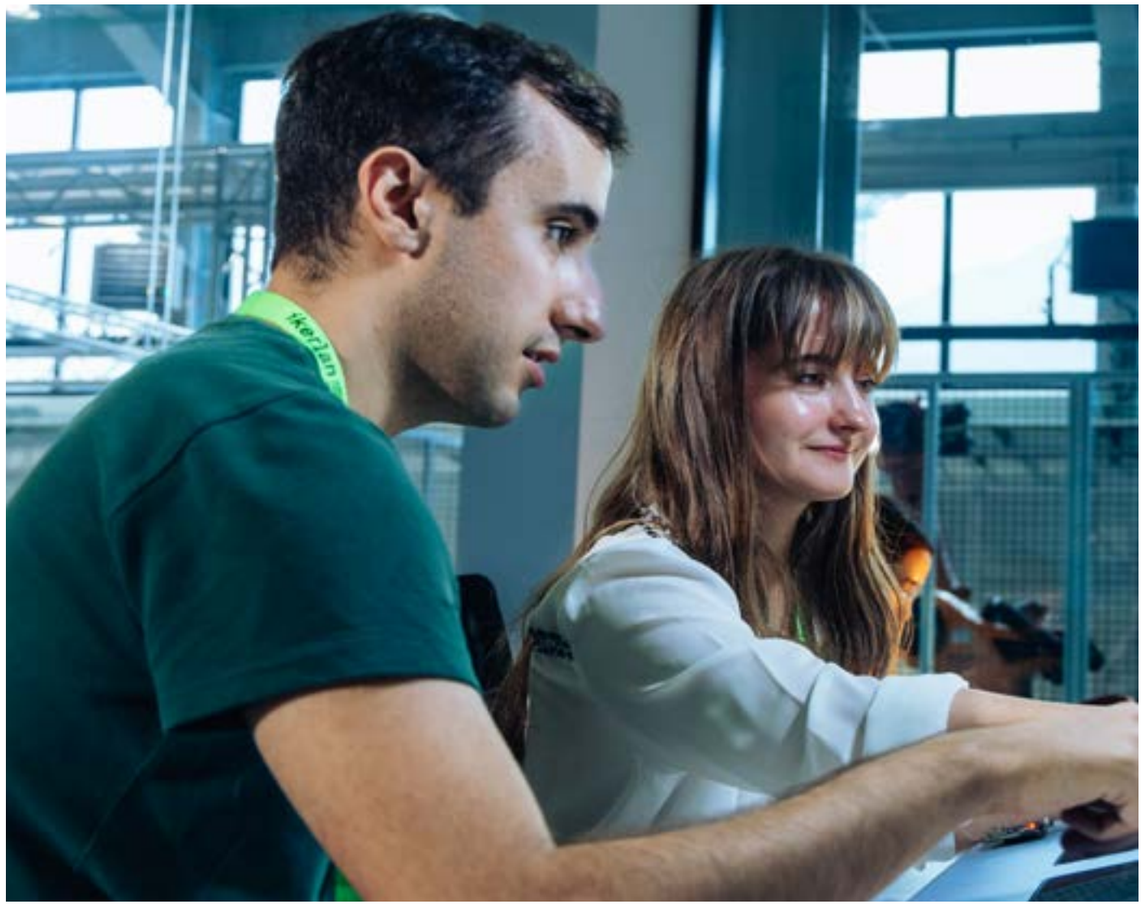
A lo largo del año 2024 se ha desarrollado una Prueba de Concepto (PoC) para validar este activo con excelentes resultados. Además, durante 2024 se ha realizado una ronda de inversión donde han participado BeAble Capital, IKERLAN y Basketek Venture / Gobierno Vasco. Se ha establecido un marco claro de colaboración, con acuerdos que definen las responsabilidades y beneficios de cada parte.

KAIZEN PLAY

En el año 2024 IKERLAN ha participado de forma activa en la Prueba de Concepto del producto que quiere desarrollar la nueva empresa KAIZEN PLAY. La nueva empresa nace con el objetivo de impulsar la adopción masiva del uso de *wearables* en deportes de equipo mediante un espacio de datos y la construcción de una plataforma social que mejore la experiencia de los jugadores y las organizaciones deportivas (clubes).

EDERBATT

En el año 2024 IKERLAN ha participado junto con FAGOR EDERLAN, MONDRAGON ASSEMBLY, ORKLI, MONDRAGON INVERSIONES y EZTEN Fondo de Capital Riesgo del GV, en la creación de EDERBATT, *startup* que prestará servicio integral de manufactura, ensamblaje, mantenimiento y reparación de todo tipo de sistemas de acumulación de energía (baterías).



ALIANZAS Y COLABORACIONES ESTRATÉGICAS

En IKERLAN se le otorga importancia a fomentar la identificación y desarrollo de diferentes ámbitos de colaboración con las partes interesadas que entendemos son necesarios, relevantes y apropiados para el cumplimiento de las expectativas y la obtención de mejores resultados para todas las partes participantes.

IKERLAN cuenta con una red de colaboración integrada por prestigiosos centros, universidades e instituciones que refuerzan y complementan las capacidades del centro tecnológico.

Corporación MONDRAGON

IKERLAN se creó en 1974 de la mano de las cooperativas de MONDRAGON, el primer grupo industrial vasco. El origen e identidad cooperativos de IKERLAN le convierten en miembro de la División de Conocimiento. Actualmente, aproximadamente el 20% de la facturación proviene de cooperativas de la Corporación MONDRAGON.

Además, tanto Corporación MONDRAGON como algunas cooperativas son entidades socias usuarias y colaboradoras de IKERLAN y están representadas en los órganos de gobernanza de la cooperativa.

Basque Research & Technology Alliance

IKERLAN forma parte de la alianza BRTA, creada a través de un convenio de colaboración entre el Gobierno Vasco, el Grupo SPRI, las Diputaciones Forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa, junto con 17 agentes científico-tecnológicos pertenecientes a la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación (RVCTI).

Federación Española de Centros Tecnológicos

En el año 2022 IKERLAN se incorpora a FEDIT con el objeto de reforzar la colaboración con el resto de centros tecnológicos españoles.

Las principales líneas de trabajo son posicionamiento estratégico y difusión Tecnológica.

Clústeres y asociaciones

IKERLAN es socia de las siguientes agrupaciones empresariales innovadoras o clústeres: GAIA (Asociación de Industrias de Conocimiento y Tecnología de Euskadi), ACE (Clúster de Energía del País Vasco) y AFM (Asociación Española de Fabricantes de Máquinas-herramienta, Accesorios, Componentes y Herramientas). También es socia de iniciativas creadas por agrupaciones como CYBASQUE (Asociación que representa las Industrias de Ciberseguridad de Euskadi) y STECH (Asociación de Tecnologías Inteligentes para la Industria del *manufacturing)*.

Asimismo, IKERLAN colabora con un papel significativo en el EVE (Ente Vasco de la Energía), BAIC (*Basque Artificial Intelligent Centre*), ZIUR (Centro de Ciberseguridad Industrial de Gipuzkoa), MUBIL (Centro de Nueva Movilidad) y GSGHI (*Global Smart Grids Innovation Hub* de Iberdrola) aportando su expertise y traccionando en diferentes grupos de trabajo e iniciativas.

IKERLAN mantiene relación con instituciones como SPRI e INNOBASQUE participando en iniciativas como *Basque Digital Innovation Hub*.

Además, debido a la naturaleza de su actividad, IKERLAN participa en los procesos de reflexión estratégica de diversas empresas con las que mantiene acuerdos de colaboración. Del mismo modo que también solicita la participación de empresas y otros agentes para su propia reflexión estratégica.

Por último, IKERLAN enriquece el desarrollo de sus líneas de investigación promoviendo el intercambio de investigadores con otros países, y la participación conjunta en proyectos gracias a la red de centros tecnológicos y universidades locales, estatales e internacionales.

OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

El proceso de reflexión estratégica realizado por IKERLAN ha dado lugar al Plan Estratégico **IK2027**, que servirá como marco de actuación general en el periodo 2024-2027. En la elaboración del Plan se ha seguido un proceso de trabajo participativo, en el que han colaborado los distintos órganos y personas socias de IKERLAN.

El Plan basado en cuatro ejes estratégicos hace hincapié en reforzar el posicionamiento estratégico del centro, en impulsar su apuesta por las personas y el talento, en continuar siendo líderes en transferencia y aportar el máximo valor a las empresas, y en desarrollar conocimientos y tecnologías innovadoras que den respuesta a las necesidades y retos de la sociedad.

- Eje Posicionamiento Estratégico.
- Eje Personas.
- Eje Mercado.
- Eje Conocimiento.

A través del trabajo desarrollado en estos ejes estratégicos, IKERLAN tiene como objetivo:

1. Ser líder en transferencia tecnológica a la industria y entidad socia estratégica de empresas punteras.
2. Estar a la vanguardia científico-tecnológica en sus áreas de especialización.
3. Ser referente social por su modelo cooperativo y de gestión de personas.
4. Ser un centro que colabora con los mejores centros, universidades y empresas, y bien posicionado con las AA. PP.
5. Contar con un modelo sostenible, competitivo y en transformación permanente, que es referente para las empresas, las AA. PP. y la sociedad.

A continuación, se presentan los 27 proyectos estratégicos definidos. Algunos son proyectos del periodo estratégico anterior que se mantienen (con algunos matices o nuevos focos de atención). Otros son proyectos nuevos.

ikerlan MEMBER OF BASQUE RESEARCH & TECHNOLOGY ALLIANCE
Estado de Información No Financiera - 2024

4 EJES	14 LÍNEAS DE TRABAJO	27 PROYECTOS ESTRATÉGICOS
EJE 0 POSICIONAMIENTO	**P0.1 Colaboración externa**	**P.0.1.1** Definir la estrategia global de colaboración estratégica externa del centro **P.0.1.2** Reforzar la colaboración con MGEP-MU para lograr un salto cualitativo **P.0.1.3** Reforzar la referencialidad de IKERLAN en MONDRAGON **P.0.1.4** Revisar y poner en valor el rol de las entidades socias y colaboradoras **P.0.1.5** Contribuir al desarrollo del BRTA
	P0.2 Posicionamiento exterior	**P.0.2.1.** Revisar la estrategia de IKERLAN en los lugares donde está presente (sedes) **P.0.2.2.** Posicionamiento en AA. PP. y otros agentes clave **P.0.2.3.** Definición estratégica de IKERLAN en relación con las start-ups
	P0.3 Sostenibilidad de IKERLAN	**P.0.3.1.** Visión compartida aspectos financieros, política de inversiones
EJE 1 PERSONAS	**P1.1 Atracción y fidelización del talento**	**P.1.1.1** Atracción de talento **P.1.1.2** Fidelización y desarrollo profesional
	P1.2 Proyecto cooperativo y contribución al desarrollo social	**P.1.2.1** Reforzar la referencialidad social de IKERLAN **P.1.2.2** Vivencia cooperativa **P.1.2.3** Cultura organizativa
	P1.3 Colaboración interna y organización del trabajo	**P.1.3.1** Revisión de la estrategia de colaboración interna **P.1.3.2** Nuevas formas de organizar el trabajo
	P1.4 Transformación digital	**P.1.4.1** Herramientas y servicios corporativos
EJE 2 MERCADO	**P2.1 Ingresos I+D empresa**	**P.2.1.1** Diseñar y poner en marcha programa de priorización y fidelización de clientes **P 2.1.2** Diseñar y poner en marcha el programa de diversificación de cartera
	P2.2 Conocimiento de mercado	**P.2.2.1** Reforzar la vigilancia sectorial y de mercado y adaptarnos a las necesidades de clientes y sectores
	P2.3 Nuevos modelos de negocio	**P.2.3.1** Explorar nuevos modelos de negocio (venta por valor, tarificación variable, etc.).
EJE 3 CONOCIMIENTO	**P3.1 Ingresos investigación**	**P.3.1.1** Identificar mecanismos de financiación, explorando nuevas fórmulas **P.3.1.2** Gestionar proyectos y descargos para optimizar ingresos
	P3.2 Especialización tecnológica	**P.3.2.1** Implementar mecanismos para reforzar la orientación a resultados, desarrollo de activos **P.3.2.2** Identificar e incorporar tecnologías clave, en el marco de la revisión del PET
	P3.3 Gestión del conocimiento	**P.3.3.1** Reforzar la gestión de conocimiento desarrollando procesos y dinámicas con una perspectiva global
	P3.4 Apuesta por la cantera y su desarrollo	**P.3.4.1** Reforzar sistemas de supervisión y desarrollo de la cantera de IKERLAN

VISIÓN DEL ENTORNO

TENDENCIAS Y VISIÓN DEL MERCADO

RESUMEN 2024

2024 ha sido un año complejo a nivel global, aunque muy positivo en líneas generales para IKERLAN. El 2024 ha seguido desarrollándose en un contexto geopolítico y económico complicado. Tras bajar a mínimos en verano, desde septiembre la inflación ha repuntado de forma notable, cerrando el año en un 3,6% (0,8% por encima del IPC del Estado, que es la referencia de LagunAro, y 0,5% superior al del año 2023). La economía vasca sigue creciendo "al ralentí" impulsada por los servicios ante el enfriamiento de la industria, que sigue lastrada por la desaceleración económica de sus principales compradores (Alemania y Francia). La evolución de nuestras empresas cliente en 2024 ha sido bastante diversa, aunque en general les ha costado llegar a sus objetivos de ventas.

En lo económico, 2024 ha sido un nuevo año de crecimiento para IKERLAN, impulsado por la transferencia, ámbito en el que se ha alcanzado una cifra de ingresos de 18 M€ (superando en 600 k€ el objetivo del PG, +3,45% y en 2M€ la cifra de cierre del 2023, +12,5%). Cabe destacar que este incremento ha sido posible fundamentalmente por los ingresos de venta por valor de activos a las NEBT (ORBIK CYBERSECURITY y BATTBELT), que han alcanzado un valor de 1 M€.

PERSPECTIVAS 2025

En 2025 se prevé que el escenario de crecimiento económico bajo o moderado se mantenga, y la previsión para Euskadi es de un crecimiento del 2% (superior al 1,3% de la zona Euro e inferior al 2,3% previsto para el Estado), con la industria como el sector que menos crecerá, con un 1,4%. Es decir, un escenario muy similar al de 2024, y con una tendencia a la baja del IPC, que podría situarse en torno al 2%. En lo referente a IKERLAN, la mayoría de nuestros clientes nos traslada una visión continuista sobre sus perspectivas de colaboración para 2025, aunque algunos clientes prevén ciertas dificultades (sobre todo en los sectores de automoción y de energía eólica).

TENDENCIAS

A continuación, se presentan las principales tendencias y cambios que pueden tener un mayor impacto a futuro en IKERLAN y sus posibles implicaciones:

TENDENCIA	IMPLICACIONES PARA IKERLAN
Evolución de la demanda	Necesidad de priorizar clientes y de adaptarnos a la evolución de sus necesidades: qué nos van a pedir (tipo de colaboración que requieren), cuánto (volumen de contratación), cómo (metodologías de trabajo) y cuándo (diferentes ciclos de contratación). Aprovechar el carácter transversal de las tecnologías de IKERLAN como una oportunidad para acceder a nuevos sectores. Considerar el riesgo de reducción de la demanda, por el impacto del contexto geopolítico o la posibilidad de que disminuyan algunas de las ayudas actuales a las empresas como Hazitek, o NextGeneration.
Competencia por el talento y cambio en valores de la sociedad	Necesidad de mantener el alto esfuerzo en atracción de talento. Explorar mecanismos para reforzar la fidelización (nuevas formas de trabajo, reconocimiento del valor del modelo cooperativo…). Identificar y gestionar expectativas de las personas (nuevas formas de trabajo, flexibilidad y conciliación, ritmo de formación y adquisición de expertise tecnológico, reconocimiento, evolución carrera profesional, entre otras).
Incertidumbre sobre la evolución de la financiación pública vasca	Garantizar el peso de la transferencia (superior al 50-55 % ingresos). Seleccionar y ser eficiente en la ejecución de los proyectos con financiación pública competitiva y mantener equilibrio competitivo /no competitivo.
Rol e implicación de las entidades socias	Revisar y poner en valor el rol de entidad socia de IKERLAN.
Cambios normativos (reforma laboral, ley de morosidad…)	Adaptarnos a los cambios.
Aceleración tecnológica	Ser capaz de identificar tecnologías clave, e incorporarlas y protegerlas, poner en valor en el mercado y conseguir referencialidad (exige dinamismo en la creación y formación de nuevos equipos, más esfuerzo en capacitación…).

ikerlan MEMBER OF BASQUE RESEARCH & TECHNOLOGY ALLIANCE
Estado de Información No Financiera - 2024

IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES

En IKERLAN se realiza una gestión sistemática de los riesgos y oportunidades que afectan a la empresa y que ocasiona su actividad.

El centro cuenta con comités y equipos de trabajo que ayudan en el buen funcionamiento de la cooperativa en ámbitos como igualdad, prevención de riesgos laborales, medioambiente, cultura y calidad:

- **Comité de seguridad y salud:** órgano competente en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
- **Euskara Batzordea:** comité para impulsar y normalizar el uso del euskera en IKERLAN.
- **Comité de Igualdad de Género:** órgano asesor con una composición representativa de los diferentes órganos y colectivos internos y de naturaleza participativa, que tiene como función dinamizar distintas acciones para favorecer la igualdad y asesorar al resto de órganos en esta materia.
- **Comité del Sistema de Gestión Integrado**: este comité se encarga de gestionar todos los procesos del Sistema de Gestión Integrado en IKERLAN y de garantizar la mejora continua de IKERLAN.

  - Calidad: ISO9001.
  - I+D+i: UNE166002 / ISO56002.
  - Seguridad de la información: ISO27001, incluyendo la Protección de datos personales.
  - Seguridad y salud en el trabajo: ISO45001.
  - Compliance.
  - Acreditación de Laboratorio de Ciberseguridad conforme a la ISO-IEC17025.
- **Comité de cumplimiento:** a través de este comité se revisan anualmente los riesgos y se establece un plan de acciones del sistema de COMPLIANCE para prevenir los delitos y reducir de forma significativa el riesgo de su comisión.
- **Comité de gestión de conflictos**: organismo encargado de analizar, evaluar, arbitrar y proponer soluciones ante situaciones de acoso interpersonal en cualquiera de sus variantes y dentro del ámbito laboral.

Con el objetivo de prevenir y solucionar posibles conflictos dentro de la empresa, además de lo establecido en los Estatutos sociales y el Reglamento Interno, IKERLAN cuenta con un protocolo de conflictos que ayuda y da soporte tanto a IKERLAN como a su personal, en la gestión de las situaciones de conflictos en materia de acoso Laboral.

CALIDAD DE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS

En IKERLAN se le da la mayor importancia a que la experiencia de los clientes resulte satisfactoria, cuidando todos los aspectos relativos a la definición, ejecución y entrega de los proyectos.

Como no puede ser de otra manera, se presta una especial atención a cuestiones como identificar claramente lo que la empresa cliente necesita, dimensionar adecuadamente el proyecto a ejecutar, cumplir los plazos, controlar los costes y, lógicamente, la calidad de lo que se entrega a los clientes, sean empresas o administraciones públicas, trátese de entregables en forma de documentación, prototipos SW o HW o una combinación de todo.

Además de sintonizar con las empresas cliente y su necesidad genuina, es preciso conseguir que lo que se le entrega responda de manera estable y robusta en las condiciones de uso establecidas en los requisitos funcionales y no funcionales del proyecto. Por tanto, sea cual sea el entregable de los proyectos, este es sometido a un exigente proceso de aprobación y validación, tanto internamente como por parte de la empresa cliente.

Pero el concepto de calidad va más allá de la adecuación de lo entregado a las expectativas del cliente, en el fondo incide sobre la misma noción de eficiencia y control de los procesos de negocio, desde el proceso de Liderazgo y estrategia a la Gestión de proyectos. Todos estos procesos están monitorizados y controlados por el Sistema de Gestión Integrado (SGI) de IKERLAN, el cual se basa en los requisitos de las normas UNE 166002, ISO 9001, ISO 27001, ISO 45001 e ISO-IEC 17025.

ADAPTACIÓN A LAS NECESIDADES DE LAS EMPRESAS CLIENTES

Tanto a nivel interno como para los distintos grupos de interés, la adaptación a las necesidades de las empresas clientes se considera como un factor estratégico que se posiciona entre los más importantes de los temas materiales solo por detrás de la seguridad y la salud en el trabajo y la calidad.

Desde sus inicios esta ha sido una característica definitoria de IKERLAN puesto que su fundación, allá por 1974, estuvo motivada por la necesidad de las cooperativas, fundamentalmente industriales, de ponerse tecnológicamente a la vanguardia para garantizar su competitividad. Desde aquel entonces, se ha mantenido esta seña de identidad, no en vano IKERLAN ha sido históricamente el miembro de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación con mayor porcentaje de su facturación correspondiente a proyectos de transferencia con empresas.

Este enfoque viene muy condicionado por el peso de las empresas en la gobernanza y estrategia de IKERLAN, que es muy importante ya que, al tratarse de una cooperativa de segundo grado, su Consejo Rector está formado en sus dos terceras partes por representantes de las empresas asociadas.

Así mismo se mantiene una gran vinculación con las empresas que en número de 23 son socias de IKERLAN en sus distintas modalidades de usuarias o colaboradoras.

Consecuentemente, en el desarrollo de los proyectos se tienen muy en cuenta las necesidades específicas de las empresas clientes para poder responder con soluciones innovadoras mediante nuevas tecnologías que puedan implementarse con éxito en la industria.

Para hacer un seguimiento de la percepción que tienen los clientes en referencia al cumplimiento de sus expectativas y necesidades, en IKERLAN se realiza periódicamente una evaluación de la satisfacción de los clientes mediante encuestas y entrevistas.

Además de saber captar la verdadera necesidad del cliente, hay otros factores a los que las empresas con las que IKERLAN colabora conceden mucha importancia:

- El modelo de colaboración (IKERLAN-empresa) que se establece en los proyectos.
- La formación y capacitación del personal de la empresa implicado en el proyecto en el ámbito de las técnicas, tecnologías y desarrollos que se abordan en el proyecto.
- El soporte que ofrece IKERLAN a las empresas con las que colabora en proyectos para solicitar financiación pública que ayude a mitigar el componente de riesgo inherente a los proyectos de investigación.
- La implicación tanto de las empresas asociadas como del resto de partes interesadas en la definición de los Planes Estratégico y de Especialización de IKERLAN.

INNOVACIÓN

El concepto de la innovación está en la "i" de la actividad de I+D+i que como centro tecnológico consiste en la principal actividad de IKERLAN.

En un centro como IKERLAN, la innovación debe darse en todos los ámbitos, desde la generación de ideas y propuestas de investigación, pasando por la mejora en los procesos internos y la gestión, y, por supuesto, en los productos y servicios que se desarrollan para las empresas cliente.

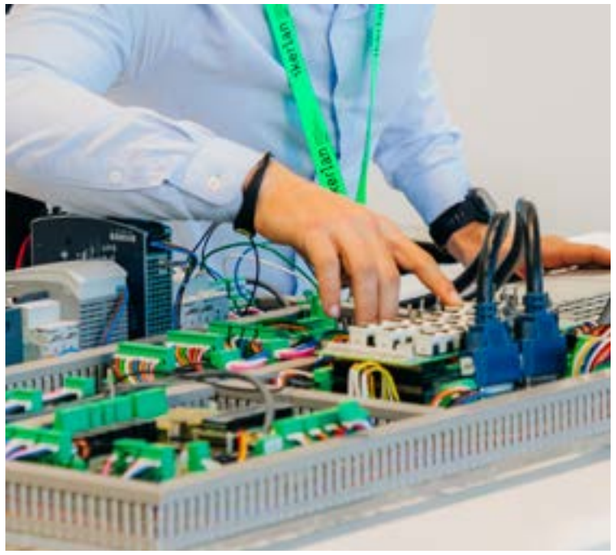
En definitiva, la innovación supone traducir en valor económico el conocimiento del centro, a través de la transferencia de tecnología a las empresas clientes, a través de la creación de nuevas empresas de base tecnológica basadas en activos tecnológicos desarrollados en el centro o a través de la mejora de la eficiencia interna.

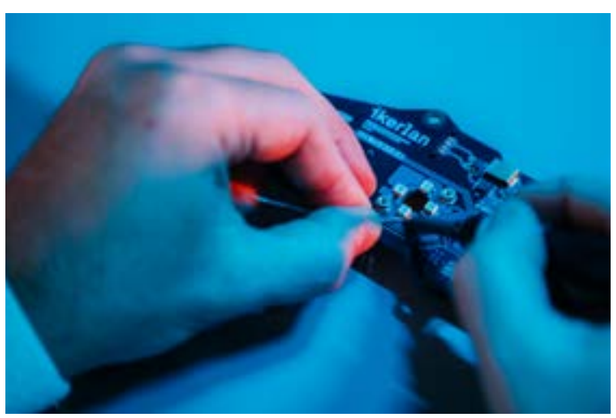
En este contexto, la gestión del conocimiento resulta fundamental en el desarrollo de nuevas vías más eficientes para conseguir los fines propuestos. Esta gestión del conocimiento comprende ámbitos muy diversos como: la vigía estratégica, la captación del talento, la formalización y transmisión del conocimiento crítico, la identificación y formalización de buenas prácticas y su difusión, la formación, el desarrollo de los proyectos de investigación, la identificación de sus resultados, su formalización y su protección, el análisis permanente y la actualización de la oferta de valor del centro hacia el mercado y las vías de explotación del conocimiento, etc.

Para guiarse y desarrollarse en este proceso, IKERLAN cuenta con la certificación en la norma UNE 166.002 que define los requisitos que debe cumplir un sistema de gestión de la I+D+i.

Para impulsar en los centros la eficiencia en su gestión y orientar aún más su actividad hacia la creación y transferencia de valor hacia el tejido empresarial, el Gobierno Vasco implantó en 2015 los indicadores Emaitek+. Con ellos se mide la eficiencia del cumplimiento de objetivos de cada centro tecnológico, tanto desde un punto de vista de resultados como de modelo de investigación. En concreto para los centros tecnológicos multifocalizados como IKERLAN, los indicadores miden: *mix* de actividad de I+D, especialización, excelencia y modelo de relaciones.

IKERLAN ha logrado mantener un notable nivel de cumplimiento a lo largo del tiempo en los indicadores Emaitek+ pese al difícil contexto de los últimos años y a su fuerte crecimiento en personas (EJC dedicados a I+D+i). En concreto en los indicadores aplicables para la convocatoria Emaitek + 2024, IKERLAN supera la meta de 2024 en 15 de los 18 indicadores del Cuadro de mando y presenta una situación superior al promedio de los Centros Tecnológicos en 9 de los 18 indicadores.





Estado de Información No Financiera - 2024

PRIVACIDAD Y CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN

Es cada vez más frecuente que, además de los requisitos funcionales de los proyectos, se especifique toda una serie de cláusulas relativas a la clasificación, uso, tratamiento, confidencialidad y salvaguarda de la información.

IKERLAN, por tanto, necesita capacitación para abordar proyectos con importantes requerimientos en cuanto a seguridad de la información, puesto que es imperativo para poder trabajar sobre todo con grandes entidades que otorgan a este aspecto una importancia capital.

Por ello, en su política IKERLAN reconoce la importancia que tiene la seguridad de la información para la correcta realización de sus actividades, que fija e integra los principios básicos de seguridad con los requisitos operativos en términos de confidencialidad, autenticidad, trazabilidad, integridad, disponibilidad y conservación de la información.

En este contexto IKERLAN dispone de los conocimientos, herramientas y sistemáticas que permiten desarrollar su actividad con los estándares de seguridad necesarios, y por ello cuenta con la certificación según la norma ISO 27001 que aborda las cuestiones relativas a seguridad de la información.

Durante el ejercicio 2024 no se han producido reclamaciones por pérdida de datos o violaciones de seguridad.

02. Información sobre cuestiones ambientales

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

GESTIÓN AMBIENTAL

La contribución a un desarrollo económico y social sostenible figura como uno de los principios de su Política de Gestión Integrada. IKERLAN se compromete con el respeto al medio ambiente, previniendo la contaminación e implantando medidas de control y reducción de los impactos ambientales derivados de su actividad.

https://www.ikerlan.es/politica-certificaciones

Por la naturaleza de su actividad, IKERLAN no tiene un impacto directo significativo en el medio ambiente, por lo que sus iniciativas en materia medioambiental se centran fundamentalmente en impulsar el ahorro energético en sus instalaciones y una gestión adecuada de los residuos generados.

Durante el año 2024, en su compromiso con el cuidado del medio ambiente, se ha continuado con el despliegue del plan de acciones establecidas en el Plan de movilidad de IKERLAN con el objetivo de reducir el impacto negativo de los desplazamientos al centro de trabajo, mediante un uso más eficiente y racional del modo de transporte. Se ha implementado la plataforma MUGIK, soportada por una aplicación que facilita información para poder compartir coche y un sistema de retos y recompensas que fomenta el uso de transportes sostenibles.

- Reducción de los desplazamientos al centro de trabajo.
- Incremento del uso del coche compartido.
- Incremento del uso del transporte público.
- Incremento de la movilidad en bici y a pie.

Se han mantenido la política de teletrabajo y sede flexible contribuyendo de esta forma a la reducción de los desplazamientos al centro de trabajo.

IKERLAN, en su compromiso con el medio ambiente, lleva a cabo iniciativas encaminadas a reducir el impacto en su consumo eléctrico a través del empleo de energías renovables, favorecer el autoconsumo y renovación de instalaciones con un menor consumo.

Durante el 2024, IKERLAN ha iniciado la primera fase de un proyecto de integración de almacenamiento eléctrico. Se ha instalado un pack de baterías con capacidad para almacenar 75 Kwh, lo que permitirá aprovechar el excedente de energía generada por la instalación fotovoltaica. En concreto son trece módulos de baterías conectadas en serie hasta alcanzar una tensión nominal de 749 V al que se le ha incluido un módulo de control (control de conexión, control de la batería). Para la conexión a la red de IKERLAN se ha instalado un inversor bidireccional (92 kVA), que puede permitir doblar la capacidad de almacenamiento actualmente instalada.

IKERLAN participa en el capital de la sociedad Urora Power, S.L para la puesta en marcha en una planta fotovoltaica destinada a la producción de energía eléctrica renovable. Esta es una iniciativa conjunta con empresas del grupo MONDRAGON.

IKERLAN mantiene y pone en práctica los recursos necesarios para facilitar el reciclado de materiales: contenedores de papel, contenedores selectivos para el depósito de desechos. Además, dispone de contenedores específicos para el reciclado de baterías. Los residuos son tratados a través de gestores certificados.

Con objeto de promocionar la electromovilidad, IKERLAN cuenta con un coche de empresa eléctrico y dispone de tres cargadores eléctricos en el aparcamiento de sus instalaciones.

ikerlan MEMBER OF BASQUE RESEARCH & TECHNOLOGY ALLIANCE
Estado de Información No Financiera - 2024

PROYECTOS SOSTENIBLES

IKERLAN, como centro tecnológico enfocado a transferir tecnología y beneficiar a la sociedad, participa en proyectos cuyos objetivos contribuyen a una transición sostenible en el campo de la energía y el medioambiente. Entre ellos, destacan los siguientes proyectos liderados por IKERLAN:

Bio-FlexGen www.bioflexgen.eu

Highly-efficient and flexible integration of biomass and renewable hydrogen for low-cost combined heat and power generation to the energy system

El objetivo del proyecto es desarrollar un sistema de central combinada de calor y electricidad (CHP) con flexibilidad horaria, diaria y estacional mediante la producción de hidrógeno a partir de biomasa. Esto incluye la flexibilidad para pasar del modo CHP en invierno a la producción de hidrógeno cuando sea necesario. Así, la biomasa proporciona energía y complementa fuentes renovables como la eólica y la solar.

Las personas ingenieras desarrollarán una central eléctrica con una combinación única de tecnología de gasificación y turbina de gas que permitirá a la planta utilizar hidrógeno para un despacho rápido y biomasa para unos costes de funcionamiento bajos a lo largo del tiempo. El personal investigador de Bio-FlexGen desarrollará, entre otras cosas, una novedosa cámara de combustión. Esto permite que el sistema de combustión de la turbina de gas se ajuste a las composiciones cambiantes del biogás y el hidrógeno.

Participantes:

- Rise (COORDINADOR)
- Tub
- KTH
- Abo akademi
- Phoenix
- Bit
- Universidad de Comillas
- Ikerlan
- Esci
- Zabala
- TvAB
- Sulquisa
- Cemex
- Geonardo

ZDZW www.zdzw-project.eu

Non-destructive inspection services for digitally enhanced zero waste manufacturing (ZDZW)

ZDZW desarrolla servicios de inspección digital no destructiva (NDI) como un conjunto de tecnologías estratégicas para mejorar la eficiencia de la producción, la ausencia de defectos y la fabricación sostenible de las industrias europeas.

El objetivo principal es reducir los defectos y los residuos generados en los procesos de fabricación, ZDZW aborda la minimización de defectos y la reducción de residuos en todo el proceso de fabricación y el ciclo de vida del producto.

ZDZW demostrará su enfoque de cero defectos (ZD) y cero residuos (ZW) en 6 proyectos piloto sobre procesos de producción con un importante potencial de reducción de residuos (moldeo por inyección, termoformado, soldadura y pintura, endurecimiento por inducción, litografía y envasado).

Algunos de los participantes:

- Ikerlan (COORDINADOR)
- Lithoz
- Dira
- Information Catalyst
- GRI Towers Galicia
- Matz-Erreka
- Siemens
- Illy
- Fraunhofer IGD

HYPOBATT www.hypobatt.eu

HYper POwered vessel BATTery charging system

El sector del transporte es responsable de cerca del 23% de las emisiones de CO2 y, por tanto, es una fuente importante de gases de efecto invernadero perjudiciales para el clima. Después del transporte por carretera y aéreo, una parte importante de las emisiones mundiales de CO2 corresponde al transporte marítimo. Por tanto, en el camino hacia un futuro respetuoso con el clima, es crucial encontrar formas de reducir estas emisiones.

El proyecto europeo HYPOBATT ha reunido a 18 agentes clave del sector marítimo europeo. El objetivo es desarrollar un sistema de carga rápida para buques y demostrarlo en lugares seleccionados. Inicialmente, se electrificará el servicio de transbordadores entre los puertos de Norddeich y Norderney, en el norte de Alemania. Para ello, HYPOBATT suministrará un sistema de carga modular, rápido y sencillo de varios megavatios que permitirá conectar los buques a la estación de carga y cargarlos en muy poco tiempo después de atracar. Debido a la modularidad prevista de las estaciones de carga en puerto, los vehículos portuarios electrificados también deberían hacer uso de esta infraestructura en etapas posteriores, reduciendo así el balance global de CO2 de un puerto.

Otros objetivos del proyecto son la estandarización del sistema de carga rápida para transbordadores, así como el desarrollo de nuevos modelos de negocio para embarcaciones propulsadas por baterías, que deberían hacer más seguras, rápidas y sostenibles las operaciones de transbordadores eléctricos en otros lugares en el futuro.

Participantes:

- Ikerlan (COORDINADOR)
- Heliox bv
- Fundación de la Comunidad Valenciana para la investigación, promoción y estudios comerciales de Valenciaport
- Rina Services Spa
- Reliability And Safety Technical Center
- Brussels Research And Innovation Center For Green Technologies
- Fundación Centro Tecnológico Soermar
- Flanders Make
- Imecar Elektronik Sanayi Ve Ticaret Limited Sirketi
- Commissariat A L Energie Atomique Et Aux Energies Alternatives
- Rhoe
- Stemmann-Technik Gmbh
- Technische Hochschule Ingolstadt
- Fundacja Motus
- Aktiengesellschaft Reederei Norden- Frisia
- Damen Research Development & Innovation Bv
- Otaski Energy Solutions Ltd
- University Of Strathclyde

LIBERTY www.libertyproject.eu

LIghtweight Battery System for Extended Range at Improved SafeTY

La resiliencia, seguridad y rendimiento de las baterías de los coches eléctricos resultan esenciales para la movilidad eléctrica. En un contexto cada vez más competitivo de soluciones de optimización de la energía eléctrica, parece prevalecer la necesidad de baterías eficientes, ligeras, seguras y de gran capacidad. El proyecto LIBERTY desarrollará una batería con una autonomía de hasta 500km, cuya vida útil sea similar a las de los vehículos de combustión y con capacidad para carga ultrarrápida.

Participantes:

- Ikerlan (COORDINADOR)
- Mondragon Unibertsitatea
- Mercedes-Benz
- Diehl Controls, Hutchinson
- Infineon
- NXP
- Valeo
- Accurec
- Virtual Vehicle Research
- Flanders Make
- Fraunhofer-IISB
- Bringy Clepa

CAMBIO CLIMÁTICO Y OTROS TIPOS DE CONTAMINACIÓN

IKERLAN ha contribuido en 2024 a la reducción de las emisiones de carbono a través del autoconsumo de la energía generada por la instalación fotovoltaica en la cubierta del edifico de Olandixo y la contratación de toda la energía de red con garantía de origen renovable. Como resultado de todo ello, las emisiones de GEI en el 2024 se han mantenido a CERO en el alcance 2. Las emisiones de GEI del alcance 1 se han incrementado en un 75,41% debido a la mayor actividad en proyectos de transferencia que han requerido para su desarrollo un uso intensivo de quemadores de gas.

En la siguiente tabla se presentan las emisiones directas de gases de efecto invernadero (GEI) (alcance 1) y emisiones indirectas de GEI de la compra de energía eléctrica (alcance 2):

EMISIONES DE GEI (TCO2EQ)	2024	2023	VARIACIÓN 2023-2024 (%)
ALCANCE 1	87,38	49,81	75,41%
ALCANCE 2	0	0	0 %
TOTAL (tCO2eq)	**87,38**	**49,81**	**75,41 %**

HUELLA DE CARBONO CORPORATIVA POR FUENTES (% TCO2EQ)	2024	2023	VARIACIÓN 2023-2024 (%)
ALCANCE 1 Combustible	100 %	100 %	0 %
ALCANCE 2 Electricidad	0 %	0 %	0 %
TOTAL	**100 %**	**100 %**	**0 %**

Intensidad de las emisiones de GEI

RATIO DE LAS EMISIONES DE GEI	2024	2023	VARIACIÓN 2023-2024 (%)
EMISIONES DE GEI (TCO2EQ)	87,38	49,81	75,41 %
FACTURACIÓN (K€)	33.078	30.792	7,42 %
EMISIONES DE GEI (TCO2EQ) / FACTURACIÓN (K€)	0,26 %	0,16 %	63,69 %

Contaminación

IKERLAN, por su tipo de actividad, no genera otras emisiones atmosféricas, tales como NOx, SOx, contaminantes orgánicos volátiles (COV), etc.

ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS

Residuos

Todos los residuos generados en las instalaciones de IKERLAN se entregan a gestores de residuos autorizados para su correcto tratamiento.

VOLUMEN DE RESIDUOS GENERADOS POR TIPO (KG)	2024	2023	VARIACIÓN 2023-2024 (%)
Residuos no peligrosos	45.090	47.700	-5,47 %
Residuos peligrosos	1.802	2.602	-30,75 %
TOTAL	**46.892**	**50.302**	**-6,78 %**

En 2024 se ha reducido notablemente el volumen de residuos peligrosos. Esta reducción está muy ligada a la actividad de movilidad eléctrica, por la consecuente utilización de pilas y baterías de Ion Litio. Los residuos no peligrosos han disminuido ligeramente y se espera tener una mayor reducción de los mismos en 2025, ya que se ha finalizado en 2024 la realización de grandes obras de acondicionamiento de espacios en las sedes de IKERLAN.

MÉTODO DE ELIMINACIÓN (%)	2024	2023	VARIACIÓN 2023-2024 (%)
RESIDUOS NO PELIGROSOS Operaciones de recuperación			
Valoración final desconocida	100 %	100 %	0 %
Operaciones de eliminación			
Eliminación final desconocida	0 %	0 %	0 %
RESIDUOS PELIGROSOS Operaciones de recuperación			
Valoración final desconocida	85 %	94 %	-9 %
Operaciones de eliminación			
Eliminación final desconocida	15 %	6 %	9 %

USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

Agua

IKERLAN, al no tener procesos productivos que impliquen un consumo de agua, el único consumo es el correspondiente al uso sanitario.

CONSUMO DE AGUA (M3) DE TODAS LAS ZONAS	2024	2023	VARIACIÓN 2023-2024 (%)
VOL. AGUA CONSUMIDA	1.847	1.641	12,59 %

Materias primas y materiales

IKERLAN, al no tener procesos productivos que impliquen un consumo de materias primas, el único consumo destacable es el de papel para los trabajos propios de oficina. En el 2024 se ha reducido en un 25% el consumo de papel, debido al aumento del consumo que se experimentó en el 2023 como consecuencia del cambio de marca de IKERLAN y a la celebración de su 50 aniversario, donde se renovó el material de papelería.

CONSUMO DE MATERIALES Y MATERIAS PRIMAS (POR PESO O VOL.)	2024	2023	VARIACIÓN 2023-2024 (%)
CONSUMO DE MATERIALES Materiales renovables			
Papel (kg)	522,5	702,5	-25,62 %

Energía

En coherencia con su compromiso con el desarrollo sostenible, el 100% de la energía eléctrica de IKERLAN proviene de energías renovables.

CONSUMO ENERGÉTICO POR FUENTE (MWH O GJ)	2024	2023	VARIACIÓN 2023-2024 (%)
ELECTRICIDAD	1206,17	959,77	25,67 %
GAS NATURAL	480,09	272,70	36,71 %
TOTAL	1686,26	1.233,47	36,71 %

Como consecuencia de una mayor actividad en proyectos de transferencia que requieren en su desarrollo un mayor consumo de energía eléctrica, ha habido un aumento considerable del consumo, a pesar de haber continuado con el remplazo de luminarias por elementos de bajo consumo.

La instalación fotovoltaica ha generado en el año 2024 116.723 kWh, lo que ha supuesto una reducción del 16% en la energía de red consumida en la sede de Olandixo. En 2025, como resultado del proyecto de integración de almacenamiento eléctrico, se espera incrementar la energía fotovoltaica autoconsumida, aprovechando la energía excedentaria que actualmente se vierte a la red eléctrica.

Energía consumida

676.373 kWh

Energía FV.
116.773 kWh

Energía de red
570.969 kWh

16 % Energía FV Autoconsumida

84 % Energía de red

ikerlan MEMBER OF BASQUE RESEARCH & TECHNOLOGY ALLIANCE
Estado de Información No Financiera - 2024

03. Información sobre cuestiones relativas al personal

IKERLAN está orientado a consolidar un modelo socio-empresarial de éxito, basado en personas ilusionadas y comprometidas, transformando su entorno y enriqueciendo la experiencia cooperativa de MONDRAGON.

La evolución de IKERLAN como centro tecnológico depende de la capacidad de su equipo humano, su principal activo, y de su estructura organizativa, ambos encaminados a cumplir los compromisos adquiridos con las personas trabajadoras, sus socios y socias, empresas clientes y grupos de interés.

Las políticas de Personas de IKERLAN buscan acompañar el logro de esta misión, llevando a cabo las mejores prácticas en ámbitos como la captación de talento, el desarrollo de la carrera profesional, la retribución, el entorno laboral y el apoyo a la finalización de la carrera profesional con un plan de ayudas a la jubilación anticipada.

IKERLAN despliega dichas políticas de Personas con un triple objetivo:

- Planificar y gestionar las necesidades y capacidades técnicas y humanas de las personas que desempeñan su actividad profesional en IKERLAN.
- Generar una cultura de innovación en un entorno de cohesión organizativa que potencie la creatividad, el aprendizaje y la puesta en común de conocimiento.
- Conseguir una organización alineada con las apuestas de futuro, con un equipo de personas motivado y comprometido con un proyecto común sostenible.

Desde el año 2018 IKERLAN cuenta además con un protocolo de gestión de conflictos, en el que se establecen principios claros y eficaces para la prevención de situaciones conflictivas interpersonales y el tratamiento de estas. El objeto de este protocolo es disponer de un procedimiento que ayude y dé soporte a IKERLAN y a su personal en la gestión de las situaciones de conflictos en materia de acoso laboral, garantizando la intimidad, confidencialidad y el amparo de las personas que pongan en marcha dichos protocolos.

EMPLEO

IKERLAN se encuentra inmersa actualmente en una fase de crecimiento, superando récords de facturación. Esto tiene su reflejo en el ámbito de empleo. A 31 de diciembre de 2024, la plantilla de IKERLAN estaba compuesta por 354 personas, un 2,31% más que a la misma fecha del año anterior.

N.º EMPLEADOS /AS, POR SEXO	2024	2023	VARIACIÓN 2023-2024 (%)
MUJERES	102	104	-1,92 %
% MUJERES	28,81 %	30,06 %	-1,25 %
HOMBRES	252	242	4,13 %
% HOMBRES	71,19 %	69,94 %	1,24 %
TOTAL	354	346	2,31 %

El empleo de IKERLAN es mayoritariamente masculino. Este dato puede encontrar fácilmente la explicación en el porcentaje minoritario de mujeres que se decantan por estudiar carreras tecnológicas. Aunque en el año 2023 nos mantuvimos en la famosa regla del 30% de mujeres y 70% de hombres, que es lo representativo en las universidades técnicas, en este último año 2024 la cifra se ha descompensado ligeramente con un -1,25% menos de mujeres.

A continuación, se concreta el número de personas desglosado por categoría profesional:

	2024	2023
PERSONAL DE DIRECCIÓN	8	7
RESPONSABLE SSGG	13	11
RESP. ÁREA CONOCIMIENTO	6	7
RESP. EQUIPO ESPECIALIZACIÓN	19	16
PERSONAL INVESTIGADOR	223	221
PERSONAL INVESTIGADOR DOCTORANDO / DOCTORANDA	44	43
PERSONAL TÉCNICO&ADMINISTRATIVO	41	40

Si se atiende a la pirámide de edad del colectivo y se segmenta por categoría profesional, se ve que se corresponde con los años de experiencia requeridos para desempeñar de manera adecuada cada puesto de trabajo. Se puede concluir por tanto que:

- Dada la experiencia requerida para desempeñar con éxito los puestos de dirección y de responsabilidad intermedia, no existen menores de 30 años ocupando dichos puestos.
- Los puestos de dirección son ocupados al 50% por personas de entre 30 a 50 años y el otro 50% por mayores de 50 años.
- Los puestos de responsabilidad intermedia son ocupados en un 76,32% por personas de entre 30 y 50 años y en un 23,68% por personas mayores de 50 años.
- En cuanto a los puestos que no son de responsabilidad intermedia o cargos de dirección, son ocupados en un 41,23% por menores de 30 años y en un 44,81% por personas trabajadoras entre 30 y 50 años. El 13,96% restante es ocupado por personas trabajadoras con más de 50 años.

N.º Y % DE EMPLEADOS/AS POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y SEGÚN GRUPOS DE EDAD	2024		2023	
	N.º	%	N.º	%
CARGOS DE DIRECCIÓN	8		7	
Menores de 30 años	-	-	-	-
Entre 30 y 50 años	4	50 %	3	42,9 %
Mayores de 50 años	4	50 %	4	57,1 %
CARGOS DE RESPONSABILIDAD INTERMEDIA	38		34	
Menores de 30 años	-	-	-	-
Entre 30 y 50 años	29	76,32 %	27	79,41 %
Mayores de 50 años	9	23,68 %	7	20,59 %
RESTO DE LA PLANTILLA	308		305	
Menores de 30 años	127	41,23 %	121	39,67 %
Entre 30 y 50 años	138	44,81 %	143	46,89 %
Mayores de 50 años	43	13,96 %	41	13,44 %

ikerlan MEMBER OF BASQUE RESEARCH & TECHNOLOGY ALLIANCE
Estado de Información No Financiera - 2024

Analizando la distribución de género por categoría profesional, se puede observar que en cargos de dirección hay un hombre más. En cargos de responsabilidad intermedia hay cuatro personas más, tres mujeres y un hombre.

N.º Y % DE EMPLEADOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y SEXO	2024		2023	
	N.º	%	N.º	%
CARGOS DE DIRECCIÓN	8		7	
Mujeres	2	25 %	2	28,57 %
Hombres	6	75 %	5	71,43 %
CARGOS DE RESPONSABILIDAD INTERMEDIA	38		34	
Mujeres	13	34,21 %	10	29,41 %
Hombres	25	65,79 %	24	70,59 %
RESTO DE LA PLANTILLA	308		305	
Mujeres	87	28,25 %	92	30,16 %
Hombres	221	71,75 %	213	69,84 %

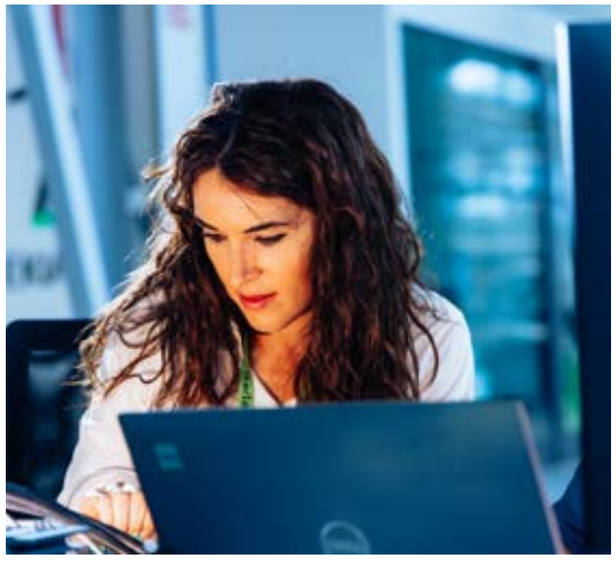
Atendiendo al número de contratación indefinida, cabe señalar que el 90,96% de los contratos son indefinidos, siendo el 99,72% de los contratos a jornada completa.

N.º TOTAL Y DISTRIBUCIÓN DE MODALIDADES DE CONTRATO (A 31 DE DICIEMBRE)	2024	2023	VARIACIÓN 2023-2024 (%)
CONTRATACIONES			
Indefinida	90,96 %	86,42 %	4,54 %
Temporal	9,04 %	13,58 %	-4,54 %
JORNADA			
Completa	99,72 %	100,0 %	-0,28 %
Parcial	0,28 %	0,0 %	0,28 %

A continuación, se recoge el volumen de contratos indefinidos segmentados por sexo, edad y clasificación profesional:

CONTRATOS INDEFINIDOS A 31 DE DICIEMBRE	2024	2023	VARIACIÓN 2023-2024 (%)
POR SEXO			
Mujeres	30,43 %	29,77 %	0,66 %
Hombres	69,56 %	70,23 %	-0,67 %
POR GRUPO DE EDAD			
Menores de 30	30,12 %	28,76 %	1,36 %
Entre 30 y 50	52,48 %	53,85 %	-1,36 %
Mayores de 50	17,39 %	17,39 %	0 %
POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL			
Cargos directivos	2,48 %	2,34 %	0,14 %
Cargos responsabilidad intermedia	11,49 %	11,04 %	0,45 %
Resto plantilla	86,02 %	86,62 %	-0,60 %

Estos datos pueden entenderse mejor atendiendo al desglose de cada colectivo concreto, correspondiendo el 69,56% del total de los contratos indefinidos al colectivo masculino. Estos porcentajes van acordes al reparto de contratación por género, existente actualmente.



Por categoría profesional, el 97,82% de los puestos de dirección e intermedios cuentan con contrato indefinido. Siendo en el resto de los puestos donde se concentra la contratación eventual.

El mayor volumen de contratos indefinidos, un 52,48%, se da en el colectivo de entre 30 y 50 años, seguido por el colectivo de menos de 30 años (30,12%). Los mayores de 50 años con contrato indefinido suponen un 17,39% del personal. Esto se debe principalmente a que somos una organización en pleno crecimiento y las incorporaciones son mayoritariamente de menores de 30 años y contamos con un plan de prejubilación que incentiva una salida joven para que pueda dar lugar a los jóvenes.

En consecuencia, el volumen de contratos temporales se segmenta por sexo, edad y clasificación profesional como sigue a continuación:

CONTRATOS TEMPORALES A 31 DE DICIEMBRE	2024	2023	VARIACIÓN 2023-2024 (%)
POR SEXO			
Mujeres	12,5 %	31,91%	-19,41 %
Hombres	87,5 %	68,09 %	19,41 %
POR GRUPO DE EDAD			
Menores de 30	93,75 %	74,47 %	19,28 %
Entre 30 y 50	6,25 %	25,53 %	-19,28 %
Mayores de 50	0,0 %	0,0 %	0,0 %
POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL			
Cargos directivos	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Cargos responsabilidad intermedia	3,13 %	2,13 %	-1,00 %
Resto plantilla	96,88 %	97,87 %	-0,99 %

Con la entrada en vigor de la reforma Laboral del 31/12/2021, se evidencia una disminución de los contratos temporales. Los contratos que aparecen clasificados como “temporales” en las tablas anteriores corresponden mayoritariamente a personas que actualmente están haciendo la tesis doctoral en IKERLAN o a contratos laborales de carácter formativo, los cuales se encuentran regulados en la normativa laboral española con la finalidad de permitir a las personas jóvenes recién licenciadas o tituladas, obtener la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación que hayan cursado, favoreciendo, por tanto, su incorporación al mercado laboral. La duración máxima de estos contratos de práctica profesional no excede el período de un año.

ikerlan MEMBER OF BASQUE RESEARCH & TECHNOLOGY ALLIANCE
Estado de Información No Financiera - 2024

Política de captación

IKERLAN, por su naturaleza de centro tecnológico, su modelo cooperativo y misión consistente en transferir perfiles altamente cualificados a la industria vasca, necesita de un flujo permanente de captación, selección e integración de personas que contribuyan al avance de sus actividades de investigación y generación de conocimiento.

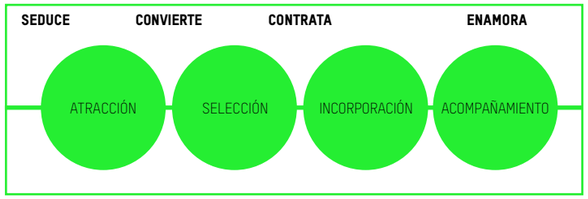
Ya en 2015 se empezaron a observar dificultades a la hora de captar el volumen y perfil requerido por la empresa. Tras realizarse un análisis, se concluyó que los canales a los que se había acudido tradicionalmente ya no eran suficientes para cubrir todas las necesidades de la empresa.

El escenario ha cambiado de forma considerable desde 2018, y en 2024 la tendencia ha continuado en la misma línea. Los procesos de captación y selección se han complicado aún más debido principalmente a la creciente necesidad en el número de contrataciones de IKERLAN: la apuesta de IKERLAN por la especialización en materias muy específicas e incipientes (ciberseguridad) o no tan convencionales (inducción) que dificulta la contratación de algunos perfiles con experiencia en el campo requerido, al descenso de la población activa, a la escasez de personas formadas en materias técnicas y a la apuesta por la digitalización, la transformación de la industria 4.0 y la entrada de nuevas tecnologías como Inteligencia Artificial, que está provocando que cada vez sean más demandados los perfiles STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas).

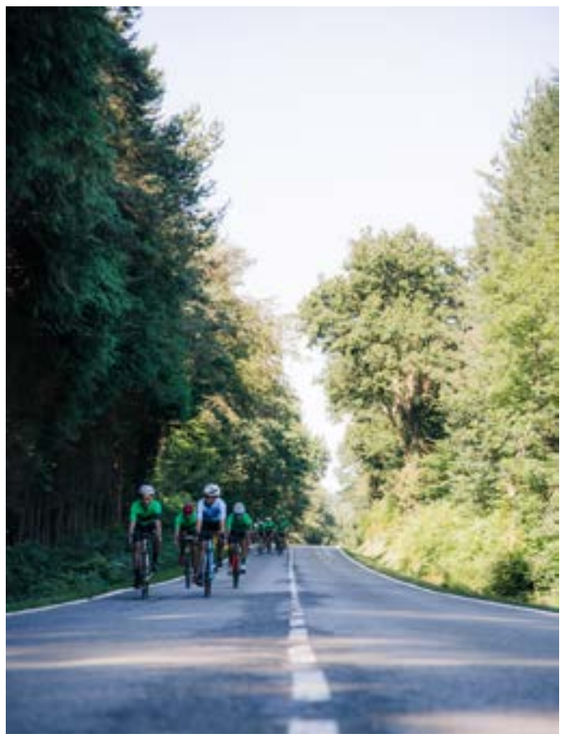
El incremento de la complejidad en el proceso de captación de personal ha llevado a IKERLAN a una nueva reflexión cuyo resultado se refleja en el Plan de captación 2020-2024, que contiene cuatro retos principales:

- Mejorar la capacidad de atracción de personas para hacer de IKERLAN un lugar más atractivo/deseado para trabajar o formarse.
- Reforzar nuestra cantera desarrollando una red de colaboraciones que nos permita alimentarla permanentemente con los mejores perfiles.
- Desarrollar y mantener un set de herramientas/canales de captación diversificado.
- Reforzar los procesos de selección para aportar más valor.

Partiendo de estas claves, se diseña una metodología propia, que pretende mejorar la experiencia de la persona usuaria desde el primer contacto y que abarca todo el ciclo de vida de la persona trabajadora en la empresa. Esta metodología recoge nuestro *modus operandi* en las siguientes cuatro fases:



El resultado de esta metodología se traduce en 47 procesos de selección cerrados durante el año 2024, siendo la cantera una de las principales fuentes de incorporación de personas en IKERLAN.



Desarrollo profesional

En los últimos años, IKERLAN viene haciendo un esfuerzo considerable en definir y desarrollar su política de gestión de personas dentro del marco estratégico trazado en el Plan Estratégico IK2020 y que cobra especial sentido en los posteriores planes IK2024 y el recientemente aprobado IK2027. En este sentido, hemos diseñado un Sistema Integral de Gestión de Personas que abarca toda la carrera profesional de la persona y que se ha centrado en seguir evolucionando en un doble objetivo:

- El desarrollo de GARATZEN (el Sistema de Desarrollo Profesional de IKERLAN).
- La definición de un nuevo Plan de Carrera profesional que permita adecuarse a los requisitos del Decreto 109/2015.

GARATZEN se integra en el **Sistema Integral de Gestión de Personas (SIGP)** de IKERLAN y es un proceso clave dentro del mismo.

El desarrollo profesional es uno de los aspectos más importantes de IKERLAN tal y como se recoge en sus Estatutos Sociales:

"Se fomentará en las personas de IKERLAN la vocación de servicio hacia la sociedad, al tiempo que se buscará su satisfacción individual y colectiva mediante el desarrollo profesional y humano, a través de la formación permanente, en un marco de igualdad y responsabilidad, fomentando la solidaridad, la participación y la autogestión, dando prioridad al trabajo sobre el capital", Estatutos Sociales de IKERLAN, artículo 2.2.

Las personas nos desarrollamos profesionalmente en la medida en la que nos esforzamos por mejorar y abordamos nuevos retos relacionados con nuestro trabajo. Este proceso natural puede ser reforzado a través de un sistema en el que se impulse y acelere el desarrollo.

Este es precisamente el objetivo de GARATZEN, el Sistema de Desarrollo Profesional de IKERLAN, que tiene como finalidad ayudarnos a aportar más valor y a crecer tanto individualmente como a nivel de organización. GARATZEN pretende mejorar la satisfacción, el compromiso y el alineamiento de las personas con el Proyecto de IKERLAN. Las personas nos sentimos más satisfechas y comprometidas cuando estamos informados, se nos tiene en cuenta, sentimos que aportamos valor y se nos reconoce por ello. Como resultado GARATZEN aspira a fortalecer el Proyecto de IKERLAN y hacer de IKERLAN un lugar de trabajo más atractivo aún para todas las personas.

Así, en GARATZEN entendemos el Desarrollo Profesional como una actividad de mejora continua, aplicada a cada persona, y en el que cada una de las personas somos responsables de nuestro propio desarrollo. Nuestras personas responsables, a su vez, desempeñan un rol fundamental en este proceso, siendo responsables de definir y ejecutar un plan de desarrollo con cada una de sus personas colaboradoras y de gestionar adecuadamente los recursos con los que cuenta en su área.

GARATZEN abarca toda la carrera profesional de la persona en IKERLAN. En los primeros años como TCA el énfasis está en el seguimiento / acompañamiento de la persona y en la gestión de sus expectativas. El objetivo es que las personas estén motivadas y comprometidas aportando al máximo. Durante su etapa posterior en IKERLAN como persona socia, que es en la que se centra este manual, GARATZEN facilitará que toda persona crezca y se desarrolle más y mejor.

Durante 2024 se ha realizado una revisión de GARATZEN en la que se han recopilado los aspectos de mejora mediante una encuesta específica, la realización de 4 *focus groups* y reuniones con los responsables de IKERLAN, y se han rediseñado algunos procesos para:

Estado de Información No Financiera - 2024

- Reforzar la recopilación de los intereses de las propias personas, como agentes clave en su propio desarrollo.
- Simplificar las plantillas y ajustar su periodicidad.
- Añadir un sistema más sencillo de recogida de la información relevante que permita hacer una gestión más proactiva.
- Reforzar la comunicación y dar un impulso a la ejecución.

Remuneraciones

IKERLAN es una cooperativa de la corporación MONDRAGON. Dada su condición de cooperativa, las personas que forman parte del Consejo Rector y Comisión Ejecutiva de IKERLAN, y del resto de los órganos, no perciben retribución específica alguna. Tampoco perciben cantidad alguna en concepto de retribución variable, dietas, indemnizaciones, pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo ni cualquier otra remuneración de ningún tipo por esta función.

IKERLAN cuenta con dos perfiles de personas trabajadoras diferenciados: de un lado, las personas socias; de otro lado, el personal contratado. Las políticas retributivas de la empresa son diferentes en función del tipo de colectivo:

Colectivo de personas socias: la política retributiva de este colectivo se recoge en el **sistema de valoración y retribución (SVR),** que tiene como guía los Estatutos Sociales, el Reglamento de Régimen Interno, el Plan Estratégico y el Modelo Organizativo de IKERLAN.

En el SVR se concretan los aspectos conceptuales, operativos y normativos que facilitan la aplicación de la política retributiva. Su objetivo consiste en atraer, desarrollar y fidelizar a los y las mejores profesionales para acometer nuestros retos como organización, garantizando una retribución equitativa y competitiva que asegure el éxito de IKERLAN en el futuro.

El SVR está alineado al Plan de Carrera que ofrece IKERLAN y el definido por el Gobierno Vasco en el decreto 109/2015. Las escalas salariales están definidas en diferentes perfiles profesionales, que además se subdividen en puestos tipo. Cada puesto tipo tiene un contenido, unas funciones particulares, y requiere de unas determinadas competencias.

Colectivo de personas Trabajadoras por Cuenta Ajena (TCA): la política retributiva de este colectivo también está recogida en el SVR. Su retribución se concreta anualmente de forma individual y atendiendo exclusivamente a criterios de experiencia y desempeño de sus funciones.

Se presentan a continuación los datos de retribución teórica media anual por edad, sexo y categoría profesional, y brecha salarial por categorías profesionales del ejercicio 2024:

REMUNERACIÓN MEDIA (€)	2024	2023	VARIACIÓN 2023-2024 (%)
POR SEXO			
Mujeres	45.944,50	42.401,25	8,35 %
Hombres	47.930,67	45.471,59	5,40 %
POR GRUPO DE EDAD			
Menores de 30	37.171,62	35.457,37	4,83 %
Entre 30 y 50	49.965,82	47.515,29	5,15 %
Mayores de 50	60.866,64	59.209,03	2,80 %
POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL			
Cargos directivos	84.555,26	83.051,04	1,81 %
Cargos responsabilidad intermedia	62.095,49	60.785,42	2,16 %
Resto plantilla	44.413,00	42.084,81	5,53 %

BRECHA SALARIAL	2024	2023	VARIACIÓN 2023-2024 (%)
POR SEXO			
Salario bruto/h mujeres	26,96 €/h	21,09 €/h	27,83 %
Salario bruto/h hombres	27,85 €/h	22,63 €/h	23,06 %
Ratio	96,80 %	93,19 %	3,61 %

IKERLAN ha realizado análisis adicionales de la brecha salarial y no existe diferencia por género a igualdad de puesto, más bien las diferencias obedecen a la antigüedad de las personas trabajadoras en el puesto. Aun así, se continúa trabajando en medidas de flexibilidad, conciliación, formación, desarrollo y compensación que promuevan y faciliten el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad.

Otros elementos de compensación y beneficios:

La **Retribución variable** es una componente retributiva para repartir entre personas socias y TCAs, y se vincula con los resultados obtenidos por la empresa en su globalidad y, concretamente, de acuerdo con el nivel de logro obtenido en la ratio Excedente Bruto / Ventas.

Bono comedor. Todas las personas trabajadoras de IKERLAN disponen, si así lo desean, de un Bono-comedor de empresa.

IKERLAN cuenta con un **Plan de Ayudas a la Jubilación Anticipada** para incentivar y posibilitar el cese anticipado de la actividad en la Cooperativa y la jubilación anticipada voluntaria de las personas socias de trabajo de IKERLAN al alcanzar una edad hasta cinco años antes de la edad legal de jubilación exigida en cada caso.

Por otro lado, los ámbitos relacionados con el bienestar de la persona son cada vez más relevantes en la gestión del Talento. Es por este motivo que todas las personas trabajadoras cuentan con un servicio asistencial gratuito. Todas las personas socias cuentan con un seguro médico privado para ellas y sus familiares directos. Así mismo, durante el año 2024 se ha continuado con el servicio Stimulus puesto en marcha en 2022. Se trata de un servicio de escucha y apoyo psicológico para todas las personas trabajadoras de IKERLAN y sus familiares directos, disponible las 24 horas del día, los 365 días del año. Este servicio brinda un apoyo para mejorar la calidad de vida de todas las personas, lograr un equilibrio y hacer frente a los desafíos de la vida diaria (laborales, personales y/o familiares).

En 2024 también se ha continuado con el novedoso servicio de fisioterapia digital puesto en marcha en 2023 –Fisify – donde las personas de IKERLAN tienen a disposición una plataforma informática con programas de ejercicios personalizados para aliviar dolores concretos, evitar o fortalecer zonas específicas, así como un catálogo de ejercicios generales ligados a mejorar el bienestar físico de las personas.

Se han impartido también diferentes sesiones formativas a las personas socias tanto veteranas como nuevas con el objetivo de fomentar la cultura cooperativista y de impulsar el propósito, valores y carácter social de IKERLAN. También se han realizado sesiones con las personas trabajadoras por cuenta ajena, para que conozcan las características del modelo cooperativo y puedan valorar su posible integración futura en el mismo.

Se ha abordado, a su vez, el rediseño de los espacios físicos para facilitar la accesibilidad y crear entornos colaborativos, donde el bienestar y el conocimiento sean un beneficio compartido.

Políticas de desconexión laboral

IKERLAN se preocupa de que todos sus profesionales tengan una carrera plena y al mismo tiempo den respuesta a sus necesidades personales. En su política de desconexión laboral se recoge que, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, se reconoce el derecho a las personas a no responder correos electrónicos, llamadas o mensajes profesionales fuera de su horario habitual de trabajo. Además, su Reglamento de Régimen Interno contempla medidas de Conciliación de la vida personal y laboral, como vía para allanar mediante permisos y/o licencias específicas las dificultades para la atención de necesidades perentorias de naturaleza familiar. Hacen referencia a aspectos de flexibilidad en horario de trabajo, posibilidad de teletrabajar dos días a la semana, trabajar un día a la semana en la sede de IKERLAN más cercana a su domicilio, reducciones de jornada, permisos retribuidos y no retribuidos.

ikerlan MEMBER OF BASQUE RESEARCH & TECHNOLOGY ALLIANCE
Estado de Información No Financiera - 2024

Este concepto de flexibilidad se gestiona de manera individualizada, en cada equipo, teniendo en cuenta los objetivos anuales de mercado e investigación y garantizando la atención y gestión del cliente.

Personas con discapacidad

IKERLAN, siguiendo lo establecido en el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, mantiene un acuerdo de colaboración con GUREAK.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

El tiempo de trabajo normal, en el cómputo anual, lo establece la Comisión Ejecutiva, teniendo en cuenta los criterios generales aplicados en las cooperativas asociadas a IKERLAN.

La empresa está abierta 221 días, lo que permite disponer de 30 días de vacaciones anuales, de los cuales 7 días son flexibles a libre disposición de las personas trabajadoras.

El sistema de organización del trabajo permite a la persona trabajadora establecer diariamente, dentro de unos límites, la hora de comienzo y fin de la jornada laboral, así como el tiempo dedicado a la comida.

Durante este año 2024, se han mantenido las medidas que vienen a incrementar la flexibilidad de las personas trabajadoras, con dos días de teletrabajo permitido e incluyendo la posibilidad de trabajar, durante un día más a la semana, en la Sede Flexible más cercana a su domicilio. En este sentido, durante 2024 IKERLAN ha promovido la utilización de la nueva sede que abrió en 2023 en Bilbao, para que las personas que viven en las inmediaciones puedan disfrutar del concepto de Sede Flexible.

Estas medidas se establecen como vía para allanar las dificultades para la atención de necesidades perentorias de naturaleza familiar y facilitar la conciliación de la vida personal y laboral.

A continuación, se presenta el número de personas trabajadoras que se han acogido al permiso parental:

PERMISO PARENTAL	2024	2023	VARIACIÓN 2023-2024 (%)
PERSONAL QUE HA TENIDO DERECHO A PERMISO PARENTAL	18	19	-5,26 %
Mujeres	4	2	100 %
Hombres	14	17	-17,64 %
PERSONAL QUE SE HA ACOGIDO AL PERMISO PARENTAL	18	19	-5,26 %
Mujeres	4	2	100 %
Hombres	14	17	-17,64 %
DE LAS ANTERIORES, PERSONAS QUE HAN VUELTO A OCUPAR SU PUESTO DE TRABAJO TRAS EL PERMISO PARENTAL	18	19	-5,26 %
Mujeres	4	2	100 %
Hombres	14	17	-17,64 %
DE LAS ANTERIORES, PERSONAS QUE TRAS REGRESAR A SU PUESTO DE TRABAJO DESPUÉS DEL PERMISO PARENTAL CONTINÚAN EN LA ORGANIZACIÓN DESPUÉS DE 12 MESES	18	19	-5,26 %
Mujeres	4	2	100 %
Hombres	14	17	-17,64 %
TASA DE REGRESO AL TRABAJO	100 %	100 %	0 %
Mujeres	100 %	100 %	0 %
Hombres	100 %	100 %	0 %
TASA DE RETENCIÓN	100 %	100 %	0 %
Mujeres	100 %	100 %	0 %
Hombres	100 %	100 %	0 %

SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

El servicio de prevención de IKERLAN forma parte del servicio de prevención mancomunado de Osarten. IKERLAN dispone de un Sistema de Gestión de la salud y la seguridad en el trabajo (SGSST), basado en el modelo Garatuz, desarrollado por Osarten. Este modelo integra los requerimientos de la norma ISO 45001.

El grado de cumplimiento de normativa preventiva es auditado periódicamente por un agente externo especializado. Los resultados obtenidos por IKERLAN reflejan un grado de adhesión a la legislación preventiva satisfactorio.

El alcance del SGSST está contemplado en el Plan de Prevención de IKERLAN. En el documento se engloba la totalidad de las actividades, sedes y a todas las personas trabajadoras.

IKERLAN cuenta con un técnico superior de prevención de riesgos (TSPRL) en las tres especialidades. Ejecutivamente, dependiente de la responsable de Prevención, quien a su vez forma parte del Consejo de Dirección. Las evaluaciones de riesgos (EVR) se realizan según la metodología definida en su Sistema de Gestión Integrado. Las EVR contemplan los centros de trabajo, los laboratorios y los puestos de trabajo existentes en IKERLAN. Además, cada proyecto que se desarrolla en IKERLAN, en su fase preliminar dispone de su correspondiente EVR.

Para cada riesgo identificado se realiza una valoración y, en caso necesario, una propuesta de medidas preventivas. Estas medidas están planificadas y priorizadas. La implantación de estas medidas evita la materialización del riesgo y la repetición de situaciones similares.

El Plan de Prevención de IKERLAN recoge la forma de actuar y de comunicar frente a cualquier riesgo inminente. Este plan describe los procesos empleados para investigar los incidentes laborales, incluidos los procesos de identificación de peligros y evaluación de riesgos relacionados con éstos y determinar las acciones correctivas para implantar las mejoras necesarias en el sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.

Servicios de salud en el trabajo

El Servicio de Prevención Mancomunado Osarten cuenta con los recursos humanos técnicos suficientes para llevar a cabo las actividades de vigilancia de la salud de IKERLAN. En 2024, se realizaron un total de 110 reconocimientos médicos.

Formación de personas trabajadoras

IKERLAN cuenta con un Plan de Acogida que incluye los conceptos de SSL necesarios. Complementariamente existen acciones específicas destinadas a capacitar a las personas que necesitan una formación concreta tanto técnicamente como para que puedan llevar a cabo su actividad de manera segura.

De forma adicional, anualmente IKERLAN cuenta con un catálogo formativo compuesto por diferentes píldoras formativas que vienen a desarrollar las competencias transversales de las personas trabajadoras de IKERLAN.

ikerlan MEMBER OF BASQUE RESEARCH & TECHNOLOGY ALLIANCE
Estado de Información No Financiera - 2024

Fomento de la salud de las personas trabajadoras

En el 2021 se lanzó el programa "Zaindu", cuyo objetivo es formar y concienciar sobre la importancia del bienestar, el autocuidado y la regulación emocional desde un punto de vista holístico: cuerpo, mente y emoción.

Este programa arrancó poniendo a disposición de la plantilla un **servicio psicológico gratuito** para ellos, ellas y sus familiares, disponible 24 horas, 365 días del año. Incluye formaciones tendentes a facilitar herramientas de gestión del tiempo que permitan garantizar el equilibrio personal y ayuden a mantener la energía y una correcta regulación emocional. Durante el año 2024 se han mantenido formaciones como el curso de conducción segura, con el que se pretende aumentar la seguridad de las personas trabajadoras al volante, el de autocuidado y bienestar emocional y el de espalda sana.

En 2024 se ha continuado con el servicio de fisioterapia digital – Fisify – donde las personas tienen a disposición una plataforma informática con programas de ejercicios personalizados para aliviar dolores concretos, evitar o fortalecer zonas específicas, así como un catálogo de ejercicios generales ligados a mejorar el bienestar físico.

Dentro del programa Zaindu, durante 2024 se ha planteado una evolución hacia un planteamiento más continuo y de corresponsabilidad personal en el cuidado diario que se irá desarrollando en los próximos años con **nuevas acciones encaminadas a promover y facilitar estilos de vida saludables**, que fomenten la actividad física, el descanso y la correcta nutrición, y ayuden a mantener la energía y la salud física y emocional de las personas en el trabajo, el hogar y en sus entornos. Para ello, se han planteado píldoras formativas, planes personalizados y ejercicios prácticos en colaboración con la Doctora Lourdes Tomás, experta en autocuidado.

ACCIDENTES	2024	2023	VARIACIÓN 2023-2024 (%)
HORAS REALES TRABAJADAS	582.825,50	556.030,75	4,81 %
Mujeres	173.135,50	164.304,95	5,37 %
Hombres	409.690,00	391.725,80	4,58 %
ACCIDENTES SIN BAJA LABORAL	1	1	0 %
Mujeres	0	0	0 %
Hombres	1	1	0 %
ACCIDENTES CON BAJA LABORAL	1	2	-50 %
Mujeres	0	0	0 %
Hombres	1	2	-50 %
ACCIDENTES CON BAJA LABORAL IN ITINERE	0	0	0 %
Mujeres	0	0	0 %
Hombres	0	0	0 %
JORNADAS PERDIDAS	9	52	-82,69 %
ÍNDICE DE FRECUENCIA	2,9	5,88	-50,68 %
ÍNDICE DE GRAVEDAD	0,01	0,09	-86,37 %
ENFERMEDADES PROFESIONALES	0	0	0 %
DEFUNCIONES RESULTANTES DE UNA LESIÓN POR ACCIDENTE LABORAL	0	0	0 %
TASA DE DEFUNCIONES RESULTANTES DE UNA LESIÓN POR ACCIDENTE LABORAL	0	0	0 %
LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL CON GRANDES CONSECUENCIAS (SIN INCLUIR DEFUNCIONES)	0	0	0 %
TASA DE LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL CON GRANDES CONSECUENCIAS (SIN INCLUIR DEFUNCIONES)	0	0	0 %
LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL REGISTRABLE	0	0	0 %
TASA DE LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL REGISTRABLE	0	0	0 %
PRINCIPALES MOTIVOS DE ACCIDENTE	Despiste	Fortuito	
TASA DE ABSENTISMO	5,82 %	5,47 %	0,35 %
HORAS DE ABSENTISMO	33.938,50	31.974,50	6,14 %

RELACIONES SOCIALES

Los estatutos sociales, el reglamento de régimen interno y las normas laborales son el marco de referencia general para las relaciones sociales en IKERLAN.

Los Estatutos Sociales son un documento aprobado en Asamblea General por todas las personas socias y en ellos se establecen las disposiciones generales de la cooperativa, lo referente a los tipos de socios y socias, así como sus derechos y obligaciones. También contempla el régimen económico y la estructura orgánica de la cooperativa.

El Reglamento de Régimen Interno también es aprobado en Asamblea.

Las normas laborales se establecen por acuerdo de la Comisión Ejecutiva. En ellas se definen desde el calendario hasta los detalles de las relaciones sociales para poder gestionar el día a día, de manera coherente y objetiva.

Las personas socias pueden presentar propuestas de modificación que se estudian y se aceptan o rechazan por parte de la Comisión Ejecutiva. Siempre con una justificación y explicación del rechazo a quienes han realizado las propuestas.

Con el fin de promover la interrelación más allá de su ámbito laboral entre las personas, se organizan eventos participativos como elkarte eguna, herri kirolak, concurso fotográfico y actividades lúdicas diversas. Además 2024 ha sido un año muy especial en el que se han organizado numerosas actividades ligadas al 50 aniversario de IKERLAN, traccionadas con la colaboración de un grupo de personas voluntarias.

FORMACIÓN

La formación es una actividad de alto impacto en la actividad de IKERLAN. La gestión de las capacidades de las personas y la gestión de la formación son claves para el adecuado desarrollo de las carreras profesionales y la base de la Gestión del Conocimiento que luego será empleado para el desarrollo de la actividad profesional.

En este sentido, el propósito último de IKERLAN es que las personas trabajadoras se consideren profesionales de referencia por las empresas clientes y por el mercado. Para ello, dispone de un completo programa de formación tanto en cuestiones técnicas, como en materias transversales (competencias generales).

A la hora de proponer las acciones formativas, se tienen en cuenta los siguientes orígenes formativos:

Orígenes formativos

Formaciones específicas	Objetivos y proyectos	Perfil competencia
Formaciones transversales	Prevención de riesgos	Garatzen
Cambios normativos	Formación por interés personal	Formaciones aplazadas del año anterior
Trayectorias profesionales	Gestión del conocimiento y matrices de polivalencia	Nuevas incorporaciones

A continuación, se recogen las horas de formación media por categoría profesional en 2023 y 2024.

TOTAL DE HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL	2024	2023	VARIACIÓN 2023-2024 (%)
Personal de dirección	109,50	46,25	136,76 %
Responsable SSGG	167	224,25	-25,53 %
Resp. Área Conocimiento	231,75	220,75	4,98 %
Resp. Equipo ESPECIALIZACIÓN	572,50	567,25	0,93 %
Personal investigador	3619,25	4577,25	-20,93 %
Personal investigador Doctorando	116	129	-10,08 %
Personal Técnico & Administrativo	650,25	679	-4,23 %
TOTAL	**5466,25**	**6443,75**	**-15,17 %**
Horas de media de formación por empleado/a	**16,13**	**18,62**	**-13,37 %**

En materia de formación sí que se ha disminuido 2 horas de media de formación por empleado en Ikerlan respecto al año 2024. Principalmente por dos motivos: el primero, la puesta en marcha enero de 2024 del cambio de estructura de la organización y la incorporación de nuevos responsables que ha provocado un año de trabajo de asentamiento a la nueva estructura; el segundo, que tras la encuesta de cultura realizada en 2022 se detectó la necesidad de empujar la palanca de la formación y se concedió un mayor presupuesto para acometer más formaciones que supuso un esfuerzo especial en 2023.

Además, IKERLAN como cooperativa dispone del COFIP, partida presupuestaria adicional para hacerse cargo de formaciones que quieran realizar sus personas trabajadoras por interés personal, siempre que dichas formaciones no estén relacionadas con el puesto de trabajo actual de la persona trabajadora.

IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Para defender la integridad y la calidad de su Capital Humano, IKERLAN se adhirió en 2017 al proyecto de Igualdad y Conciliación de la iniciativa Etorkizuna Eraikiz de la Diputación Foral de Gipuzkoa, y forma parte desde 2018 de la red Erantzunkide de empresas por la conciliación responsable. Desde 2023 IKERLAN forma parte también de la red “Emakumeak zientzian”, que tiene como objetivo visibilizar la actividad de las mujeres en ciencia, romper con los roles típicamente masculinos atribuidos a las actividades científico-técnicas, y fomentar la elección de carreras científicas entre niñas y adolescentes.

En 2019 se creó el Comité de Igualdad de IKERLAN, un órgano asesor con una composición representativa de los diferentes órganos y colectivos internos y de naturaleza participativa, que tiene como función dinamizar distintas acciones para favorecer la igualdad y asesorar al resto de órganos en esta materia.

El Plan de Igualdad de IKERLAN recoge tanto las políticas como los objetivos en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Estas medidas están destinadas a impedir cualquier situación de discriminación profesional, directa o indirecta, por razón de sexo, especialmente, en el sistema de acceso al empleo, a la clasificación profesional, a la formación profesional, a la promoción, a la retribución y a la ordenación del tiempo de trabajo, así como a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Como parte del Plan de Igualdad, IKERLAN ha preparado un diagnóstico de situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que se revisa y actualiza periódicamente para mejorar las políticas existentes y verificar el grado de avance en los objetivos propuestos.

Más concretamente, en 2024, se ha diseñado y registrado un nuevo Plan de Igualdad de Género 2024-2028, donde se han identificado los retos, objetivos y acciones a llevar a cabo en este periodo de tiempo.

IKERLAN tiene como uno de sus objetivos prioritarios continuar procurando la consolidación de un entorno laboral en el que se respete la dignidad y la no discriminación por razón de sexo, de forma que ha elaborado un Protocolo de gestión de conflictos, en el que se establecen principios claros y eficaces para la prevención de situaciones conflictivas interpersonales y el tratamiento de estas. El objeto de este protocolo es disponer de un procedimiento que ayude y dé soporte a IKERLAN y a su personal en la gestión de las situaciones de conflictos en materia de acoso laboral, garantizando la intimidad, confidencialidad y el amparo de las personas que pongan en marcha dichos protocolos. Durante 2024 se ha gestionado un único caso en base al protocolo de gestión de conflictos, que se ha analizado y archivado sin necesidad de tomar medidas adicionales.

ACCESIBILIDAD

En un compromiso continuo de mejorar la accesibilidad a sus instalaciones, en IKERLAN en todas las reformas llevadas a cabo los últimos años, se ha tenido presente a las personas de movilidad reducida. De tal forma que hoy en día las instalaciones de IKERLAN permiten el acceso de personas que necesitan silla de ruedas para garantizar su movilidad.

Asimismo, se dispone de plazas de aparcamiento para personas con discapacidad en las proximidades de todas sus instalaciones.

Este compromiso de IKERLAN con mantener un entorno libre de discriminación, en el que se promueva el respeto y la diversidad, es uno de los valores y principios fundamentales.

04. Información sobre el respeto de los derechos humanos

IKERLAN fomenta y respeta los Derechos Humanos como parte fundamental de los valores que sustentan su cultura cooperativa y su compromiso con la sociedad y dispone de los instrumentos y canales adecuados para garantizar el respeto de los Derechos Humanos en el desarrollo de su actividad.

En su calidad de cooperativa, IKERLAN aplica los valores de autoayuda, responsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad. Esta forma jurídica es, de hecho, un desarrollo ambicioso de los principios inspiradores de la Declaración universal de los Derechos Humanos, en concreto que todos los seres humanos son iguales en dignidad y en derechos.

El modelo cooperativo, ya desde su propio sistema de gobernanza, garantiza la transparencia en la adopción de decisiones, la gestión y la rendición de cuentas ante los socios y socias. Abierto a la participación de las personas en los órganos de decisión y a la transversalidad en su composición.

El concepto de cooperación se extiende también al compromiso con la sociedad. Siendo una Cooperativa, se guía por unos valores y filosofía que le llevan a primar el interés colectivo frente al individual, a tomar las decisiones de una forma participativa y responsable, y a reinvertir sus beneficios en la sociedad.

En el análisis para la identificación de los temas materiales se ha reflejado que tanto por sector como por el ámbito geográfico de su actividad y la naturaleza de los centros con los que colabora, no se detecta riesgo de generar situaciones que atenten contra los Derechos Humanos.

En 2024 no se ha tratado ningún asunto vinculado con el incumplimiento de los Derechos Humanos.

05. Información relativa a la lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales

ÉTICA / ANTICORRUPCIÓN E INTEGRIDAD EN LOS NEGOCIOS

En el ámbito de la lucha contra la corrupción y el soborno, IKERLAN, dada su condición de cooperativa, garantiza la transparencia en la adopción de decisiones, la gestión y la rendición de cuentas ante los socios y socias.

https://www.ikerlan.es/ley-de-transparencia

Asimismo, dispone de canales, comités y herramientas a través de los cuales se puede consultar cualquier aspecto relacionado con el cumplimiento del Modelo o de los Principios de actuación para la Prevención de Riesgos y de Cumplimiento o de cualesquiera otras políticas internas y normas profesionales que pudieran constituir actos presuntamente ilícitos o delictivos.

IKERLAN tiene implantado un sistema de COMPLIANCE para prevenir los delitos o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión (manual COMPLIANCE, política de cumplimiento penal, código de conducta, canal ético, Comité cumplimiento, etc.).

Durante el año 2024 se ha puesto en marcha un Sistema Interno de Información en la página web de IKERLAN, a partir del cual se reciben y gestionan comunicaciones de ámbito de Cumplimiento.

En IKERLAN no se han detectado casos de corrupción ni a nivel organizativo ni de su pesonal en el desempeño de su actividad como miembros de IKERLAN.

Asimismo, no se han producido acciones jurídicas pendientes o finalizadas durante el periodo objeto del informe con respecto a la competencia desleal y las infracciones de la legislación aplicable en materia de prácticas monopólicas y contra la libre competencia en las que se haya identificado que IKERLAN haya participado.

CUMPLIMIENTO NORMATIVO

IKERLAN no ha recibido multas o las sanciones no monetarias significativas por el incumplimiento de leyes o normativas en materia social o económica.

ikerlan MEMBER OF BASQUE RESEARCH & TECHNOLOGY ALLIANCE
Estado de Información No Financiera - 2024

06. Información sobre la sociedad

IMPACTO DE LA ACTIVIDAD EN LA SOCIEDAD

La responsabilidad social está fuertemente unida a la cultura de IKERLAN como organización de carácter cooperativo. Se persigue el desarrollo del entorno, la defensa de los intereses y el bienestar tanto de la sociedad como del conjunto de los grupos de interés.

https://www.ikerlan.es/comprometidos-con-nuestro-entorno

El concepto de cooperación se extiende también al compromiso con la sociedad. Siendo una Cooperativa, se guía por unos valores y filosofía que llevan a primar el interés colectivo frente al individual, a tomar las decisiones de una forma participativa y responsable, y a reinvertir los beneficios en la sociedad.

IKERLAN asume su responsabilidad en el desarrollo y bienestar de la sociedad y el entorno, generando empleo estable y de calidad. Cada año se destinan parte de los excedentes a la contribución obligatoria para la educación y promoción cooperativa y a otros fines de interés público (COFIP). Nótese que el COFIP de un ejercicio se establece al cierre de cuentas del año anterior, así, los 13.701,19€ destinados a este fin en 2024 se generaron con los excedentes del ejercicio 2023. La siguiente tabla muestra cómo se ha distribuido.

	2024	2023
PROYECTO SOCIAL IKERLAN	4.110,36 €	3.275,10 €
ASOCIACIONES CON COMPROMISO SOCIAL	6.850,59 €	5.458,50 €
DISTRIBUCIÓN SOCIAL INTERNA	2.740,24 €	2.183,40 €
TOTAL	**13.701,19 €**	**10.917,00 €**

Entre las entidades que han sido apoyadas por IKERLAN en 2024 están las siguientes:

- **SOS Racismo Gipuzkoa**. IKERLAN participa en el proyecto Urretxindorra, sobre mentoría social dirigida a jóvenes preadolescentes de origen migrante en riesgo de exclusión social.
- **Euskara**. Desde 1989 se impulsa dentro de la organización con un plan estratégico sólido y acompañado por distintas actividades como Korrika, donde cada dos años se participa con un Km del recorrido, o la iniciativa Euskaraldia.
- **Plan de Igualdad**. Dentro del compromiso de impulsar la igualdad de una forma proactiva, IKERLAN ha realizado un diagnóstico con el objetivo de analizar en qué medida se integran los distintos parámetros de igualdad en la gestión y estructura de la organización. Además, se ha diseñado y registrado el Plan de Igualdad de Género 2024-2028, donde se han identificado los retos, objetivos y acciones a llevar a cabo en este periodo de tiempo.

Además, se patrocinan también diversas iniciativas educativo-deportivas, como son: • Ointxe, club local de baloncesto • Mondragón C.F. • First Lego League.

INFORMACIÓN FISCAL

IKERLAN es una cooperativa sin ánimo de lucro. En el ejercicio 2024, la contribución al beneficio antes de impuestos de IKERLAN y la información fiscal sobre impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones públicas recibidas son las siguientes:

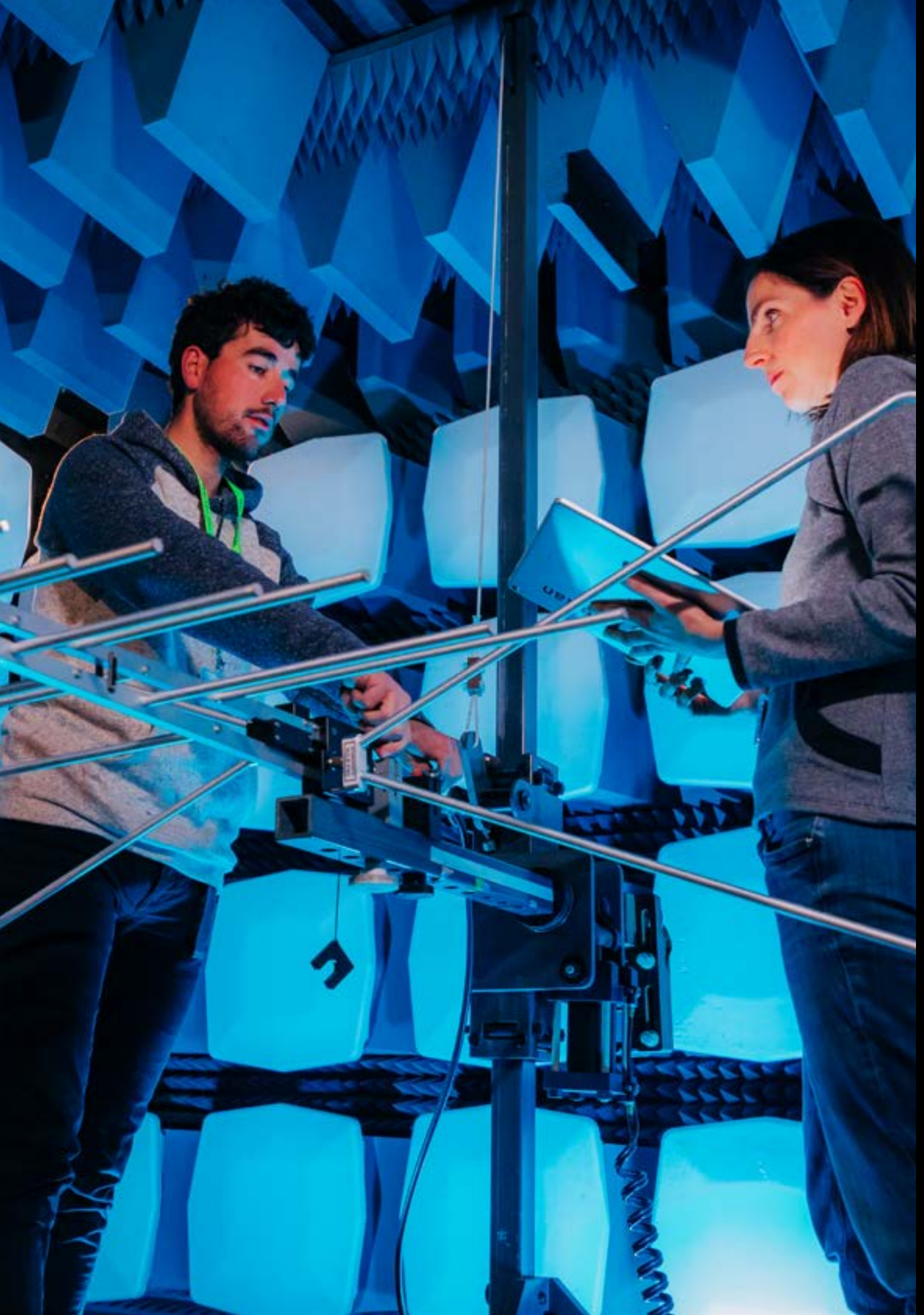
	2024	2023
BENEFICIO ANTES DE IMPUESTOS	602.067 €	351.654 €
IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS PAGADOS	3.171 €	0 €
SUBVENCIONES PÚBLICAS RECIBIDAS	13.818.257 €	14.039.522 €

07. Índice de contenidos GRI

DESCRIPCIÓN	GRI	APARTADO	PÁGINA
GENERAL			
Perfil de la organización	GRI 2-1	Sociedades y productos	5
Entidades incluidas en el informe	GRI 2-2	Sociedades y productos	5
Período, frecuencia y punto de contacto del informe	GRI 2-3	Introduccción	3
Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	GRI 2-6	Clientes y mercados	8
Empleados	GRI 2-7	3. Información sobre cuestiones relativas al personal. Empleo	26
Estructura y composición de la gobernanza	GRI 2-9	Estructura y composición de la gobernanza	7
Nombramiento y selección del máximo órgano de gobierno	GRI 2-10	Estructura y composición de la gobernanza	7
Presidencia del máximo órgano de gobierno	GRI 2-11	Estructura y composición de la gobernanza	7
Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	GRI 2-22	Gestión ambiental, Modelo de Negocio. Valores	20 6
Compromisos políticos	GRI 2-23	Modelo de Negocio. Valores Información sobre cuestiones ambientales Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno Información sobre la sociedad Información sobre el respeto de los derechos humanos	6 20 40 41 39
Incorporación de compromisos políticos	GRI 2-24	Información sobre cuestiones ambientales Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno Información sobre la sociedad	20 40 41
Procesos para remediar impactos negativos	GRI 2-25	Gestión ambiental Cambio climático y otros tipos de contaminación Economía circular y prevención y gestión de residuos	20 23 23
Consumo energético dentro de la organización	GRI 302-1	Uso sostenible de recursos. Energía	24
Reducción del consumo energético	GRI 302-4	Uso sostenible de recursos. Energía	24
Vertido de aguas en función de su calidad y destino	GRI 306-1	Uso sostenible de recursos. Agua	24
Formación y desarrollo profesional	GRI 404	Empleo	26
Diversidad e igualdad de oportunidades	GRI 405	Empleo	26
No discriminación	GRI 406	Igualdad y no discriminación	37
Afiliación a asociaciones	GRI 2-28	Pertenencia a asociaciones del sector y el entorno	11
Partes interesadas	GRI 2-29	Introducción	3
Determinación de los temas materiales	GRI 3-1	Introducción	3
Listado de temas materiales	GRI 3-2	Introducción	3
Gestión de temas materiales	GRI 3-3	Introducción	3

ikerlan MEMBER OF BASQUE RESEARCH & TECHNOLOGY ALLIANCE
Estado de Información No Financiera - 2024

DESCRIPCIÓN	GRI	APARTADO	PÁGINA
MATERIALIDAD			
ECONOMÍA Alianzas y colaboraciones estratégicas	No GRI	Alianzas y colaboraciones estratégicas	10
ÉTICA Y GOBIERNO CORPORATIVO Ética / Anticorrupción e integridad en los negocios Cumplimiento normativo Privacidad y confidencialidad de la información	GRI205/206 GRI 419 GRI 418	Ética / anticorrupción e integridad en los negocios Cumplimiento normativo Privacidad y confidencialidad de la información	40 40 19
PRODUCTOS Y SERVICIOS Innovación Adaptación a las necesidades del cliente Calidad de los productos y servicios	No GRI No GRI No GRI	Innovación Adaptación a las necesidades de las empresas clientes Calidad de los productos y servicios	18 17 16
PRÁCTICAS LABORALES Calidad del empleo Seguridad y salud en el trabajo	GRI 401 GRI 403	Empleo	26
Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	403-1	Seguridad y salud laboral	34
Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	403-2		
Servicios de salud en el trabajo	403-3		
Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	403-4		
Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	403-5		
Fomento de la salud de los trabajadores	403-6		
Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	403-8		
Lesiones por accidente laboral	403-9		
Dolencias y enfermedades laborales	403-10		



ikerlan

MEMBER OF BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE

Pº. J. M. Arizmendiarrieta, 2.
20500 Arrasate-Mondragón (Gipuzkoa). Spain
T. +943 71 24 00
www.ikerlan.es