

MAHLE S.A.U.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD.

1. INFORMACIÓN GENERAL.

1.1. Modelo de Negocio.

Estructura corporativa.

MAHLE está comprometido a hacer que el transporte sea más eficiente, más respetuoso con el medio ambiente y más cómodo al optimizar aún más el motor de combustión, impulsar el uso de combustibles alternativos y sentar las bases para la aceptación generalizada y la introducción mundial de la movilidad eléctrica. Nuestra cartera de productos, basada en una amplia competencia de sistemas que incluye sistemas y componentes de motores, filtración y gestión térmica, aborda todas las cuestiones cruciales relacionadas con la tecnología de propulsión y aire acondicionado.

Con experiencia en componentes y sistemas eléctricos y electrónicos, también podemos ofrecer soluciones de sistemas integrados para la movilidad eléctrica. Los productos MAHLE se utilizan en uno de cada dos automóviles de pasajeros producidos en todo el mundo. Durante décadas, nuestros componentes y sistemas también se han utilizado en todo tipo de competiciones automovilísticas, en maquinaria móvil, en transportes ferroviarios y aplicaciones marítimas.

MAHLE está representada en los cinco continentes. Aprovechamos las oportunidades presentadas por la globalización en una etapa temprana y mejoramos nuestra cartera de productos mediante la creación estratégica y la adquisición de nuevas actividades comerciales. Hoy operamos alrededor de 160 centros de producción y 12 centros de investigación y desarrollo importantes en todo el mundo, donde trabajan alrededor de 71.000 personas.

En España somos alrededor de 2.500 empleados, distribuidos en varias plantas productivas y dos centros de investigación y desarrollo.

La fundación MAHLE sin ánimo de lucro controla indirectamente el 99,9 % de las acciones de la empresa. Esta asociación también posee los derechos de voto y por lo tanto ejerce los derechos de los accionistas. Esta estructura garantiza nuestra independencia empresarial y nos permite hacer planes a largo plazo y decisiones de inversión orientadas al futuro.

El Grupo MAHLE consta de 5 unidades de negocio:

1. BU1 Sistemas y componentes del motor.
2. BU2 Filtración y periféricos del motor.
3. BU3 Gestión térmica.
4. BU6 Postventa.
5. A esto se añade la BU4 División de Electrónica y Mecatrónica, que atiende segmentos específicos de mercado y clientes.

1. BU1 Sistemas y componentes del motor.

Tenemos décadas de experiencia en desarrollo y sistemas, así como una presencia de producción global en esta unidad de negocio, siendo el líder del mercado mundial en muchos segmentos. Nuestra gama de productos incluye pistones, anillos de pistón (segmentos), camisas de cilindros y cojinetes de acero y aluminio, así como sistemas y componentes de trenes de válvulas que se utilizan en todo el mundo en vehículos de dos ruedas, vehículos de pasajeros, vehículos comerciales y motores grandes.

Estamos desarrollando continuamente esta cartera para reducir aún más las emisiones y el consumo de combustible en los motores de combustión en el futuro.

2. BU2 Filtración y periféricos del motor.

Además de los filtros, esta unidad de negocio también fabrica refrigeradores de aceite para aplicaciones de motores y transmisiones.

Por un lado, nuestros productos apoyan la limpieza del aire y, por otro lado, evitan que los contaminantes en el aceite y el combustible dañen el motor, permitiendo así una mayor eficiencia y una vida útil más larga.

En los últimos años, hemos trabajado en estrecha colaboración con nuestros clientes para desarrollar sistemas modulares para todos los grupos de productos principales en esta unidad de negocio. De esta manera, tomamos en cuenta el hecho de que el entorno del producto puede verse muy diferente, incluso en motores básicos idénticos, según la forma del cuerpo, la clase de potencia y la legislación regional sobre emisiones.

3. BU3 Gestión térmica.

Productos innovadores para la gestión térmica de baterías, pilas de combustible, electrónica de potencia, y actuadores eléctricos, pueden mejorar el rendimiento y vida útil de los vehículos eléctricos, y por lo tanto su idoneidad para el uso diario.

La gestión térmica también es cada vez más importante en el rendimiento y la eficiencia de los motores de combustión.

La tendencia hacia un mayor rendimiento específico del motor impone grandes exigencias al sistema de refrigeración.

Con nuestros nuevos desarrollos y más avances tecnológicos, tenemos la intención de posicionar los motores de combustión del futuro como alternativas atractivas a los motores eléctricos.

Durante muchos años, hemos trabajado arduamente en soluciones para proporcionar un mayor confort térmico en la cabina, aprovechando el potencial de las nuevas arquitecturas de vehículos tanto para conceptos de diseño innovadores como para máxima eficiencia. Somos el segundo proveedor más grande del mundo en el sector de la gestión térmica.

4. BU6 Postventa

Esta unidad de negocio suministra una amplia cartera de productos y servicios en calidad de equipo original al comercio y talleres de automóviles de todo el mundo. Además de los repuestos estándares MAHLE, como piezas de motores, filtros, turbocompresores y componentes mecánicos, esta unidad ofrece cada vez más productos para la gestión térmica, como termostatos y compresores de aire acondicionado.

El diagnóstico de los vehículos, los analizadores de gases de escape y los equipos de servicio para el mantenimiento de los sistemas HVAC y las transmisiones automáticas completan la cartera de productos.

Los productos se complementan con una amplia gama de servicios que incluyen capacitación de clientes e información de servicio, así como soporte técnico a través de nuestra red global.

5. BU4 La división de Electrónica y Mecatrónica.

Los componentes eléctricos están ganando cada vez más importancia porque ayudan a aumentar la eficiencia de los motores modernos, hasta la conducción completamente eléctrica. Además de los grupos de productos de accionamientos eléctricos, actuadores y auxiliares,

nuestra división de mecatrónica ahora incluye el grupo de productos electrónicos, que se agregó en 2017. Estas actividades se basan en nuestra experiencia en el desarrollo y fabricación de motores eléctricos, electrónicos, y sistemas mecatrónicos. Aunque estos sistemas se utilizan en una amplia gama de aplicaciones están estrechamente relacionados técnicamente.

Estrategia de Grupo

Nuestra estrategia de grupo se basa en el análisis de tendencias relevantes de las cuales hemos derivado varios escenarios futuros. Cuatro de estas tendencias están teniendo un impacto particularmente poderoso en la industria automovilística:

- Cambio climático (incluidos los objetivos climáticos políticos resultantes de ello).
- Crecimiento de las ciudades.
- Crecimiento de la población mundial.
- La creciente importancia de Asia como región económica.

Estas tendencias requieren nuevas soluciones de movilidad y presentan a la industria del automóvil con nuevos retos. Además de la expansión del uso compartido de automóviles y el transporte público, la creciente electrificación del motor, la creciente red digital de vehículos y la conducción autónoma están ocupando un lugar central.

Al mismo tiempo, el panorama de los clientes también está cambiando, por ejemplo, a través de nuevos proveedores de vehículos eléctricos. La rapidez con la que se producirá este cambio estructural depende de qué soluciones técnicas mantendrán su terreno en el mercado, por un lado, y exigencias políticas, por otro.

Para los vehículos de pasajeros y vehículos comerciales ligeros en el transporte de distribución urbana, las tecnologías como las unidades híbridas y eléctricas continuarán ganando importancia junto con los modelos de uso alternativo, como el uso compartido de automóviles. Sin embargo, en lo que respecta a los vehículos comerciales pesados, las alternativas al motor de combustión desempeñarán un papel menos importante en el corto a mediano plazo.

En general, esperamos que el motor de combustión siga siendo una característica central de la movilidad tanto para automóviles de pasajeros como para vehículos comerciales. En vista del aumento mundial en la producción de vehículos y el hecho de que los motores de combustión también se usan en vehículos híbridos, anticipamos que la demanda de componentes y sistemas correspondientes inicialmente seguirá creciendo:

En base a todo lo anterior, MAHLE ha desarrollado una estrategia dual.

Seguiremos siendo un líder tecnológico en el desarrollo continuo del motor de combustión y garantizaremos el mayor nivel posible de competitividad en términos de calidad y costos. En el proceso, nos concentraremos especialmente en desbloquear aún más el potencial de ahorro de CO2 con respecto a la fricción y la gestión térmica.

Al mismo tiempo, seguiremos adelante con el desarrollo de soluciones y productos innovadores para tecnologías de propulsión alternativa y expandiremos los segmentos comerciales apropiados.

Nuestra estrategia dual también se refleja en nuestras actividades de gestión térmica. En general, la importancia de una gestión térmica eficiente seguirá creciendo, tanto en los sistemas de accionamiento convencionales como en los alternativos. A lo largo de los años, hemos ampliado constantemente este segmento de negocios, desarrollando muchas innovaciones y lanzándolas al mercado.

En un primer paso, hemos ampliado nuestra creación de valor para incluir componentes electrónicos y, por lo tanto, podemos ofrecer a nuestros clientes soluciones completas de sistemas para accionamientos eléctricos. Además, tenemos la intención de ampliar nuestra

cartera de motores eléctricos tanto para automóviles como para vehículos de dos ruedas, que están adquiriendo una importancia cada vez mayor en la movilidad urbana en todo el mundo.

En general, perseguimos un enfoque holístico en términos tanto de la optimización del motor de combustión como del desarrollo de soluciones para tecnología de propulsión alternativa.

1.2 MAHLE S.A.U.

MAHLE SAU está situada en la provincia de Barcelona, en la localidad de Vilanova i la Geltrú, donde ocupa una superficie construida de 33.122m². Este centro tiene alrededor de 338 empleados directos y produce pistones de motor, así como también segmentos para pistones de motor para vehículos ligeros.

La materia prima básica que utilizamos es el aluminio en lingotes, para realizar nuestros productos acabados. El valor añadido que agregamos en MAHLE SAU es elevado y para ello disponemos de máquinas fundición por gravedad, también disponemos de hornos de fusión de aluminio, líneas de mecanizado de alta precisión y productividad. Con el complemento de líneas de montaje de los accesorios que completan nuestro producto final.

La complejidad y automatización de nuestras instalaciones exige un personal altamente formado y unas instalaciones excelentes. Todo este entorno productivo se enmarca en un respeto a las personas, al medio ambiente y un consumo responsable de la energía, así como a una política socialmente responsable con el entorno social y cultural.

La diversidad de materiales utilizados, así como la variedad de puntos de entrega hace que nuestra organización disponga de personal altamente cualificado en comercio internacional. El tamaño de nuestros productos hace necesaria una organización logística detallada y metódica, con la que se consigue sincronizar la demanda del cliente con nuestras capacidades.

A finales del año 2021 MAHLE SAU se vio afectada por la presentación de un ERE por causas económicas y productivas.

2. CUESTIONES SOCIALES Y DE PERSONAL.

2.1 Empleados comprometidos. La base de nuestro éxito.

Con sus diversas habilidades, compromiso y experiencia, nuestros empleados son la base de nuestro éxito y la clave del futuro del Grupo MAHLE.

Las tendencias como la digitalización, el cambio tecnológico y la globalización están teniendo un impacto en el mundo del trabajo y nos presentan nuevos desafíos. Estamos abordando estos problemas optimizando y rediseñando continuamente nuestras actividades de recursos humanos y alineando nuestros conceptos y procesos a nivel mundial. Nuestros empleados son nuestro recurso más importante y salvaguardan la viabilidad futura de nuestra empresa.

Para nosotros es importante que nuestros empleados estén motivados, experimenten un ambiente de trabajo respetuoso, libre de prejuicios, y puedan realizar sus tareas de manera efectiva y eficiente. La clave para lograr esto es el marketing de personal dirigido, la contratación de personal, el apoyo integral y la oportunidad de obtener calificaciones y participar en el desarrollo continuo.

2.2 Reclutamiento y marca del empleador. Generando entusiasmo por MAHLE.

El enfoque principal de nuestras actividades de marketing de personal se basa en posicionar a MAHLE como un empleador atractivo y en acceder a posibles nuevos empleados de MAHLE.

En todo el grupo, por lo tanto, estamos intensificando sistemáticamente las medidas como marca empleadora, como la actividad de redes sociales, los eventos de captación de talento y varias

iniciativas de fidelización del talento.

Además de los perfiles de ingeniería que han sido nuestro enfoque hasta ahora, como por ejemplo los ingenieros de automoción y mecánicos, los especialistas en ingeniería eléctrica, ingeniería electrónica, ingeniería de software y sistemas de la información, así como los de otros campos de estudio, ahora adquieren cada vez más importancia. Estos expertos nos ayudarán a dar forma a nuestro futuro en la movilidad eléctrica e impulsar la tecnología. Esto hace que sea aún más importante que hagamos que estos grupos de personas conozcan nuestra empresa. En nuestra nueva campaña internacional de HR Marketing, hemos desarrollado en conjunto de acciones con ingenieros eléctricos de diversas funciones especializadas, que nos permiten acercarnos específicamente a expertos en el campo de la movilidad electrónica y les informamos sobre oportunidades profesionales interesantes.

Debido a las restricciones sanitarias y a las circunstancias coyunturales creadas por la crisis del coronavirus no pudimos llevar a cabo los eventos previstos, tales como los nuevos Assessment Center del programa MAHLE Young Talent, consisten en la realización de pruebas grupales durante toda una jornada, en la que el equipo de RRHH junto con responsables de segmentos y departamentos, evalúan a un grupo de potenciales talentos preseleccionados para incorporarlos a la plantilla mediante el programa de prácticas que dura un año, pasado este tiempo los participantes pueden incorporarse a nuestros equipos de trabajo de manera permanente. Lamentablemente este programa en 2021 quedó desierto debido a las circunstancias.

De la misma forma tuvimos que sustituir cualquier tipo de participación física en eventos destinados a la captación del talento o la promoción de la marca empleadora que implicaran presencia física, por participaciones en dichos eventos de forma virtual.

En línea con la dirección estratégica de nuestro negocio, hemos adaptado nuestras herramientas de marketing y contratación de personal en todo el grupo y hemos establecido un concepto de reclutamiento global. La armonización resultante y la realineación de la función de reclutamiento nos permitirán identificar a los mejores candidatos y atraerlos a nuestra empresa.

Estamos utilizando una amplia gama de oportunidades para llamar la atención sobre MAHLE entre estudiantes y profesionales experimentados en el sector de la movilidad electrónica a través de instrumentos de comercialización y abastecimiento de personal dirigidos a grupos objetivo-específicos. Ya sea participando en eventos profesionales, realizando campañas de medios globales o realizando actividades de retención de talentos, nuestros colegas internacionales utilizaron muchas de estas ocasiones para dirigirse directamente a especialistas talentosos y experimentados.

Uno de nuestros instrumentos de marketing de personal es, por ejemplo, nuestro concepto global de universidades clave. Actualmente tenemos una relación con universidades clave seleccionadas en 19 países, en las cuales aseguramos una presencia regular y diálogo con profesores y estudiantes seleccionados por medio de conferencias de invitados, actividades de patrocinio y medidas cooperativas.

En España, las universidades de referencia para MAHLE son los principales campus tecnológicos ubicados en el entorno de nuestros centros de trabajo. Así, el grupo MAHLE mantiene diferentes colaboraciones con la Universidad Politécnica de Valencia, Universidad de Castilla La-Mancha y en especial MAHLE SAU ha venido teniendo una colaboración estrecha con la Universidad Rovira i Virgili, de Tarragona y la Universidad Politécnica de Catalunya de Vilanova i la Geltrú.

Nuestra participación como patrocinador de equipos de estudiantes en la competición Formula Student es un valioso instrumento de marketing personal. Aquí, los estudiantes compiten contra equipos de todo el mundo en vehículos de carreras que han diseñado y construido ellos mismos. MAHLE brinda apoyo financiero y técnico a esta iniciativa, además de ofrecer actividades de capacitación. En el año 2021, los 34 equipos que MAHLE, como grupo patrocinó en el mundo, tuvieron mucho éxito nuevamente.

En España, MAHLE patrocina dos equipos de Formula Student, uno en categoría eléctrica (UPC

Ecoracing, de la Universidad Politécnica de Catalunya, campus de Terrassa), y otro en la categoría combustión (FSUPV Team, de la Universidad de Valencia). Además, también se patrocina el equipo de Hyperloop de la Universidad de Valencia.

Los aspectos más destacados en términos de compromiso con los medios incluyen la intensificación de nuestra actividad en redes sociales tanto profesionales como lúdicas. Especial mención merece el trabajo de comunicación realizado en LinkedIn e InfoJobs para el grupo objetivo de profesionales experimentados y el incremento de actividad en nuestra cuenta global de Instagram. Instagram es una red social basada en la fotografía que actualmente utilizan más de mil millones de personas en todo el mundo. Esto la convierte en la red digital de más rápido crecimiento y, por lo tanto, en otro canal de comunicación importante para nuestros grupos objetivo. En nuestra cuenta @MAHLEcareers, proporcionamos información auténtica sobre nuestro trabajo diario para mostrar la diversidad de tareas y temas abordados dentro de nuestra empresa.

Además de nuestras acciones de marketing externo durante el año 2021 ha evolucionado el uso y finalidad de la MAHLE APP, ya que, siendo su cometido inicial, servir como fuente de información para la difusión rápida de noticias relacionadas con el Coronavirus, su utilidad y polivalencia se ha visto incrementada hasta convertirse en uno de los canales de comunicación más activos en la compañía.

Además, durante el 2021 hemos trabajado intensamente para poder hacer el cambio de Sistema de Gestión de Recursos Humanos (Migración a PHE SAP) para poder internalizar los procesos de Administración de Personal y Nómina en 2022. Por otra parte, y vinculado también al proyecto de digitalización de la compañía hemos puesto en marcha el primero de los Módulos (Selección), del nuevo Software Integral de Recursos Humanos (Success Factors), logrando una implantación exitosa y una notable mejora en la gestión de los procesos de selección, así como en la experiencia del candidato.

2.3 Desarrollo continuo

Queremos ofrecer perspectivas a largo plazo a empleados apasionados y motivados. Es por eso que siempre nos hemos centrado en llevar a cabo acciones que respaldan el desarrollo continuo y la formación profesional. La formación profesional continua y los aprendizajes cooperativos han demostrado su utilidad en MAHLE y son muy valorados. Para nosotros, un aprendizaje bien fundamentado es una excelente oportunidad para ayudar a las futuras generaciones de especialistas a obtener las calificaciones adecuadas y garantizar que se cumplan nuestros requisitos futuros.

Los temas relacionados con la digitalización, la seguridad de los datos, la investigación en línea y la creación de redes de datos, ahora están en los programas de capacitación para carreras en metalurgia, ingeniería eléctrica y mecatrónica, que son fuente de talento para MAHLE.

La educación personal y profesional continua de nuestros empleados también es muy importante para nosotros. Por lo tanto, nuestra amplia gama de opciones de capacitación cubre más de 300 áreas temáticas, que se revisan constantemente según los requisitos actuales. Por ejemplo, el presente catálogo incluye oportunidades globales en el campo de la movilidad electrónica, así como programas centrados en las habilidades personales, como la autogestión y la capacidad de recuperación.

Nuestra plataforma de aprendizaje digital (e-learning), conocida como Learning@MAHLE, ofrece opciones formativas especialmente flexibles y convenientes para lograr mejores ratios de éxito en la formación de los empleados. Está disponible para todos nuestros empleados en todo el mundo y es compatible con el aprendizaje independiente utilizando medios digitales. Con nuestra Academia de Ventas "on line", por ejemplo, ofrecemos capacitación especializada adecuada a nuestro personal de ventas. Contiene una biblioteca de medios con videos cortos de capacitación, a los que se puede acceder como "píldoras de aprendizaje" en cualquier momento y desde cualquier lugar a través de nuestra plataforma Learning@MAHLE.

Al igual que se ha hecho en 2021, implementando el módulo de selección de Success Factors, 2021 ha sido el año de preparación para el cambio de plataforma de formación que nos permitirá en 2022, disponer de una nueva Learning Management System (LMS) que servirá de piedra angular para una mejor gestión de la formación y capacitación de nuestros empleados, tanto desde el punto de vista de la implementación del Plan de Formación Anual, como desde el punto de vista de Desarrollo de Planes de Carrera, Programas Formativos o Itinerarios específicos. Supondrá una gran mejora en el desarrollo profesional de los usuarios.

Otro elemento de desarrollo personal y profesional en MAHLE es la movilidad a nivel global. Ofrecemos a nuestros empleados la opción de ampliar sus horizontes, intercambiar conocimientos y establecer contactos con colegas internacionales en una de nuestras ubicaciones fuera de su país de origen a través de nuestro programa de Global Mobility para perfiles consolidados con potencial de crecimiento internaciones. Dado que la experiencia internacional es un factor clave en la cultura de la compañía, MAHLE dispone de un Programa Internacional de Aprendices (International Graduate Program) para fomentar la movilidad y la adquisición de una mentalidad global entre los perfiles más jóvenes, para continuar promoviendo la transferencia internacional de conocimientos, el intercambio cultural y la capacidad de nuestros empleados para cooperar en todo el mundo.

Brindamos a nuestros managers un alto nivel de apoyo como parte de su desarrollo y los preparamos ampliamente para sus exigentes roles. Para nosotros es importante que trabajen en estrecha colaboración y prioricen el éxito comercial sostenible de toda la empresa en su trabajo diario. Abordamos la amplia gama de desafíos en los diversos niveles de gestión a nivel nacional, regional y global a través de programas de desarrollo y capacitación en liderazgo.

El año 2021 ha sido el año de consolidación del nuevo Modelo de Liderazgo desarrollado e implantado en la compañía desde comienzos del 2020.

Los 4 principios del Modelo de Liderazgo de MAHLE son:

1. Delegar con Responsabilidad
2. Inspirar para el cambio
3. Confiar mutuamente
4. Liderar con el ejemplo

Dichos principios son la guía para cualquier líder y empleado en la organización y se desarrollan en una serie de comportamientos inherentes a cada uno de dichos principios.

En 2020 comenzó la implantación del proyecto Leadership Principles y su despliegue a nivel global y también en España. Durante 2021 hemos continuado realizando acciones formativas para la divulgación de dichos principios, especialmente en el colectivo de Managers y se ha comenzado a trabajar en el diseño de las acciones que permitirán en 2022, continuar con el despliegue de Leadership Principles a toda la organización.

2.4 - Igualdad y diversidad.

MAHLE ha firmado la Carta de la Diversidad porque estamos convencidos de que la diversidad nos hace más exitosos. Valoramos el trabajo de nuestros empleados, independientemente de características como edad, género, religión, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad y origen. Celebramos nuestra diversidad en nuestro Día Internacional de la Diversidad, que se celebra en todo el mundo. En 2021, debido a las restricciones Covid-19, la celebración del Día Internacional de la Diversidad estuvo ~~trabada~~ por la imposibilidad de realizar ningún tipo de acción presencial, por lo que todas las actividades en todos los países pasaron al plano de las redes sociales. Países como China, Alemania, Italia, Japón, Polonia, Portugal, Hungría y Estados Unidos y España, cooperaron para difundir el mensaje de fomento y promoción de la diversidad, seña de identidad de la compañía, compartiendo el video corporativo que se lanzó desde los servicios corporativos.

En aras de promocionar la diversidad de MAHLE, en 2021 hemos continuado con la campaña global de diversidad. Esta iniciativa, ya activa desde 2020, pone en valor la amplia diversidad de personas que forman la plantilla de MAHLE, y llama la atención sobre una amplia gama de ejemplos de diversidad en la práctica en MAHLE. En 2021, también implementamos una serie de actividades diferentes para apoyar a las mujeres en todo el mundo.

Adicionalmente, la integración de personal con discapacidad forma parte de las políticas de MAHLE facilitando la incorporación de las personas con discapacidad generando un impacto positivo en la organización favoreciendo de esta forma la inclusión social. En 2021 contamos con **9 trabajadores con discapacidad en nuestra plantilla.**

La diversidad también está estrechamente vinculada al tema de la flexibilidad. Como empleador atractivo, queremos promover condiciones de trabajo adecuados para nuestro personal. Estos incluyen horarios de trabajo flexibles, así como opciones de conciliación y trabajo a tiempo parcial, que son características de nuestra política de personal en muchos países.

2.5 Distribución de plantilla a 31.12.2021

La plantilla se divide en Empleados y Operarios. Los Empleados son aquellos trabajadores que realizan tareas no productivas y requieren de trabajo de oficina, mientras que los operarios se dividen en Operarios Directos y Operarios Indirectos.

Los Operarios Directos son aquellos que participan directamente en el proceso productivo (por ejemplo, operarios de líneas productivas) mientras que los Operarios Indirectos, son los que no tienen un papel directo en la producción (por ejemplo, mantenimiento)

-Distribución de plantilla por edad y sexo

Edad	Femenino	Masculino	Total
De 26 a 30	0	6	6
De 31 a 40	7	33	40
De 41 a 50	16	107	123
De 51 a 61	4	153	157
más de 61	1	5	6
Jubilados parciales	1	5	6
TOTAL	29	309	338

-Distribución por tipo empleado y operario y sexo.

	Femenino	Masculino	Total general
EMPLEADOS	10	38	48
OP.DIRECTO	18	212	230
OP.INDIRECTO	1	59	60
Total general	29	309	338

- Distribución de la plantilla por categoría profesional.

	Femenino	Masculino	Total general
Dir. General	0	1	1
G01 NB	0	3	3
G01 NC	5	11	16
G02 NA	2	19	21
G02 NB	2	63	65
G02 NC	6	152	158
G03 NA	0	1	1
G03 NB	14	59	73
Total general	29	309	338

-Extinciones de contrato por motivo y sexo

	Femenino	Masculino	Total
Extinciones de contrato			
-Jubilación	1	12	13
-Causas objetivas	1	5	6
-Baja Voluntaria	0	1	1
-Incapacidad permanente	1	0	1
-Finalización contrato	0	1	1
Excedencias voluntarias	0	2	2
TOTAL	3	21	24

Personal con discapacidad y sexo

	Femenino	Masculino	Total
Personal con discapacidad	1	8	9

-Distribución de la plantilla por sexo, contrato, categoría y rango de edad.

	Femenino			Masculino			Total general
	C. Indefinido	C. Relevo	Total Femenino	C. Indefinido	C. Relevo	Total Masculino	
Dir. General				1		1	1
EMPLEADOS				1		1	1
de 51 a 61				1		1	1
G01 NB				3		3	3
EMPLEADOS				2			
de 41 a 50				1		2	2

	Femenino			Masculino			Total general
	C. Indefinido	C. Relevo	Total Femenino	C. Indefinido	C. Relevo	Total Masculino	
de 51 a 61				1		1	1
G01 NC	5		5	11		11	16
EMPLEADOS	5		5	11		11	16
de 31 a 40	1		1	1		1	2
de 41 a 50	3		3	2		2	5
de 51 a 61	1		1	7		7	8
más de 61				1		1	1
G02 NA	2		2	16	3	19	21
EMPLEADOS	2		2	7	2	9	11
de 31 a 40				2		2	2
de 41 a 50	2		2				2
de 51 a 61				4		4	4
más de 61				1	2	3	3
OP.DIRECTO				4	1	5	5
de 51 a 61				4		4	4
más de 61				0	1	1	1
OP.INDIRECTO				5		5	5
de 31 a 40				1		1	1
de 51 a 61				4		4	4
G02 NB	2		2	62	1	63	65
EMPLEADOS	2		2	9		9	11
de 31 a 40				2		2	2
de 41 a 50	2		2	4		4	6
de 51 a 61				2		2	2
más de 61				1		1	1
OP.DIRECTO				36		36	36
de 41 a 50				14		14	14
de 51 a 61				21		21	21
más de 61				1		1	1
OP.INDIRECTO				17	1	18	18
de 41 a 50				5		5	5
de 51 a 61				12		12	12
más de 61					1	1	1
G02 NC	6		6	151	1	152	158
EMPLEADOS	1		1	5		5	6
de 41 a 50				2		2	2
de 51 a 61				3		3	3
más de 61	1		1				1
OP.DIRECTO	4		4	120	1	121	125
de 25 a 30				3		3	3
de 31 a 40	1		1	13		13	14
de 41 a 50	3		3	44		44	47

	Femenino			Masculino			Total general
	C. Indefinido	C. Relevo	Total Femenino	C. Indefinido	C. Relevo	Total Masculino	
de 51 a 61				59		59	59
más de 61				1	1	2	2
OP.INDIRECTO	1		1	26		26	27
de 31 a 40				3		3	3
de 41 a 50	1		1	8		8	9
de 51 a 61				15		15	15
G03 NA				1		1	1
OP.INDIRECTO				1		1	1
de 25 a 30				1		1	1
G03 NB	13	1	14	59		59	73
OP.DIRECTO	13	1	14	50		50	64
de 25 a 30				2		2	2
de 31 a 40	5		5	11		11	16
de 41 a 50	5		5	21		21	26
de 51 a 61	3		3	16		16	19
más de 61		1	1				1
OP.INDIRECTO				9		9	9
de 41 a 50				5		5	5
de 51 a 61				4		4	4
Total general	28	1	29	304	5	309	338

2.6. Política retributiva.

Los miembros del consejo de dirección de la compañía no son retribuidos por dicha función. Por otra parte, no existen contratos de Alta Dirección. La política retributiva de MAHLE establece unas referencias salariales para cada posición, de acuerdo con las responsabilidades, competencias e impacto organizativo de la misma.

Estas referencias se construyen teniendo en consideración tanto criterios de competitividad externa como, especialmente, de equidad interna.

El enfoque centrado en la valoración del puesto garantiza que la retribución se basa exclusivamente en aspectos objetivables y no en factores personales del ocupante del puesto, evitando así posibles sesgos de género o de cualquier otro tipo. Y la retribución viene marcada por el convenio de aplicación.

2.7. Organización del trabajo.

De acuerdo con los criterios de cálculo del absentismo de MAHLE, el número de horas de absentismo de MAHLE SAU han sido 90.735,28 anuales, contabilizando los permisos retribuidos, permisos no retribuidos, accidentes e incapacidades temporales.

El número de horas de absentismo del 2021 recoge la incidencia de los números absentismos que hemos tenido como consecuencia de la pandemia de la covid-19.

Con carácter general, los turnos de trabajo en la fábrica son:

- Turno de mañana: de 6h. a 14h.
- Turno de tarde: de 14h. a 22h.

- Turno de noche: de 22h. a 6h.
- Turno partido, con entrada flexible de 07:00 a 09:00, y jornada diaria de 8 horas de trabajo efectivo.

2.8. Salud y Seguridad.

MAHLE S.A.U. establece la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventiva mediante la modalidad de Servicio de Prevención Ajeno (SPA) concertando las especialidades de Seguridad en el trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología y Medicina del Trabajo. Se dispone también de un servicio de enfermería asistencial.

La función del servicio de prevención ajeno es la de asesorar y dar apoyo a MAHLE, S.A.U. en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Aualmente se planifican las actividades que se precisan en función de los tipos de riesgo existentes.

El Servicio de Prevención Ajeno es gestionado por la trabajadora designada a las funciones de Técnico de Seguridad y Salud en MAHLE, S.A.U.

En 2021 la pandemia por Coronavirus continúa generando un fuerte impacto en el sistema de Seguridad y Salud de MAHLE, S.A.U., adaptándose a las diferentes directivas locales, estatales y corporativas, con el objetivo de evitar contagios en las instalaciones y asegurar la protección de sus empleados.

MAHLE, S.A.U. dispone de un Sistema Integrado de Gestión en Medio Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales. Se destacan a continuación los procedimientos comunes y de seguridad y salud en el trabajo:

Procedimientos comunes del Sistema de Gestión Integrado:

- Control de la documentación
- Gestión del Riesgo y oportunidades de mejora
- Requisitos legales
- Planificación y objetivos
- Actuaciones en situaciones de no conformidad
- Actuaciones en situaciones de emergencia
- Formación, competencia y toma de conciencia
- Comunicación interna y externa; participación y consulta
- Subcontratación de actividades
- Revisión por la Dirección
- Auditorias del Sistema de gestión Integrado
- Registros de la Gestión
- Control del cambio
- Mantenimiento preventivo
- Aprovisionamiento, puesta en servicio y desmantelamiento de equipos
- Inspecciones de seguridad y ambientales
- Adquisición de productos químicos

Procedimientos de seguridad y salud en el trabajo:

- Organización servicio de prevención y responsabilidades
- Evaluación de riesgos
- Seguimiento y control de las medidas correctoras
- Observaciones basadas en comportamientos seguros
- Formación inicial y continuada
- Información de riesgos
- Comunicado de riesgos y sugerencias de mejoras
- Investigación de accidentes, incidentes y enfermedades profesionales
- Coordinación de actividades empresariales
- Gestión de EPI's
- Trabajador hombre muerto
- Temperaturas extremas

- Consignación de instalaciones y equipos
- Trabajos en caliente
- Trabajos en altura
- Espacios confinados
- Gestión de visitas
- Gestión de incapacidades temporales y retorno al trabajo
- Gestión de incorporaciones
- Personal sensible
- Riesgo embarazo y lactancia
- Vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras

En 2021 se ha dado continuidad al programa de formación en prevención de riesgos laborales para trabajadores del sector metal.

A continuación, se muestran los índices estadísticos que relacionan la accidentabilidad durante el periodo 2021:

El índice de frecuencia (IF), mide el número de accidentes con baja por cada millón de horas trabajadas:

$$I.F = \frac{N^{\circ} \text{ accidentes (baja)}}{N^{\circ} \text{ horas trabajadas}} \times 10^6 = \frac{29}{436.640} \times 10^6 = 66,4$$

El índice de incidencia (II), se define como la relación entre el número de accidentes con baja en el centro de trabajo habitual y el número promedio de trabajadores:

$$I.I = \frac{N^{\circ} \text{ accidentes (baja)}}{N^{\circ} \text{ trabajadores}} \times 10^3 = \frac{29}{349} \times 10^3 = 83,1$$

El índice de duración media (DM), cuantifica el tiempo medio de duración de las bajas por accidente:

$$D.M = \frac{N^{\circ} \text{ jornadas perdidas}}{N^{\circ} \text{ accidentes}} = \frac{760}{29} = 26,2$$

El índice de gravedad (IG), representa el número de jornadas perdidas por accidentes con baja en el centro de trabajo habitual por cada mil horas trabajadas:

$$D.M = \frac{N^{\circ} \text{ jornadas perdidas (baja)}}{N^{\circ} \text{ horas trabajadas}} \times 10^3 = \frac{760}{436.640} \times 10^3 = 1,7$$

En cuanto a accidentes de trabajo en 2021 en MAHLE, S.A.U.:

En se han registrado 29 accidentes con baja, 9 accidentes sin baja y 2 accidente In Itinere con baja.

Durante el ejercicio 2021 no se ha registrado ninguna enfermedad profesional.

2.9. Relaciones Laborales.

MAHLE mantiene comunicación continua con los representantes de los trabajadores a través de las reuniones regulares con el Comité de Empresa formado por 13 miembros más 3 delegados sindicales de tres grupos sindicales diferentes (CCOO, UGT y CGT).

Además de la información periódica marcada por la normativa vigente, como resultado del acuerdo colectivo vigente en la empresa se han creado 3 Comisiones de Trabajo formadas por miembros del Comité y Dirección de Empresa con el objeto de colaborar para el estudio y mejora de temas de su competencia:

- Comisión Seguimiento del 4º turno
- Comisión de Igualdad
- Comisión de Seguridad y Salud

El porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo propio es del 100%.

En el campo de la salud y la seguridad en el trabajo, la comisión de Seguridad y Salud de MAHLE SAU se reúne trimestralmente en reunión ordinaria para realizar seguimiento y balance de los planes de acción. También mantiene reuniones mensuales de seguimiento de la accidentabilidad.

Durante el año 2021, se ha negociado y firmado el Convenio Propio de Empresa que vinculará y será de aplicación a la totalidad de la plantilla de MAHLE SAU. También durante este año se ha presentado el Expediente de Regulación de Empleo que ha sido negociado con el Comité de Empresa y no se ha llegado a acuerdo en fecha 31.12.2021, por lo que las negociaciones han seguido en el año 2022.

2.10. Formación.

MAHLE, dentro de sus políticas empresariales, incorpora la formación como elemento estratégico diferenciador con un enfoque de inversión a corto, medio y largo plazo. MAHLE, entiende la formación como un compromiso recíproco que permite al trabajador desarrollarse dentro de la organización, y a ésta, diferenciarse del resto de sus competidores.

Estos aspectos y otros permiten a MAHLE tener unos planes de formación acorde con las necesidades del mercado y del sector en el que se mueve. Planes activos y dinámicos que permiten una formación y reciclaje continuo. Por consiguiente, esta flexibilidad nos permite gestionar de manera óptima aspectos como la innovación, el desarrollo, la motivación, la competitividad, etc.

Las necesidades individuales de formación se detectan a través del “Diálogo Anual con el Colaborador”, entrevista anual que cada líder mantiene con todas las personas de su equipo para fomentar una comunicación y cooperación fluidas. El plan de formación aglutina y prioriza estas necesidades individuales, incorporando las directrices marcadas por la Dirección a través de reuniones de trabajo específicas en las que se marca las necesidades de formación más estratégicas.

El Plan de Formación incorpora acciones dirigidas a:

- Impulsar la seguridad de nuestros trabajadores.
- Potenciar las promociones y el desarrollo personal.
- Promover la igualdad.
- Desarrollar planes o programas especializados en materia de Calidad, de mantenimiento y producción.
- Promover la mejora en el desempeño.
- Contribuir a la cohesión de la cultura empresarial.
- Favorecer la consecución de los objetivos de la organización.

Adicionalmente, la estrategia de desarrollo incluye la identificación de personal de alto potencial y el diseño de Planes de Sucesión, a través del programa corporativo de “Appraisal of Potential”.

2.10.1 La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.

	Dirección y Mandos	Técnicos	Operarios y Soporte	Total
Nº horas	23,5	1.709,5	1.636	3.369

2.11. Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

MAHLE como Fundación, se destaca por su preocupación de los aspectos socio sanitario ayudas a centros escolares. Participa activamente con centros de discapacitados tanto físicos como psíquicos dentro de sus políticas de empleabilidad e integración en el mundo laboral.

En MAHLE SAU, tenemos contratados los servicios de portería a una empresa externa que da empleabilidad a personas con necesidades especiales.

2.12. Igualdad.

La igualdad de género es un principio jurídico universal, reconocido en el artículo 14 de la Constitución Española. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad entre hombres y mujeres trata de hacer efectivo este derecho a la igualdad centrándose en el ámbito laboral.

MAHLE entiende que la promoción de la diversidad es un aspecto clave, no sólo desde un punto de vista ético y de justicia, sino también como un enriquecimiento cultural imprescindible en una organización global, que opera en todos los mercados del mundo e integra todo tipo de sensibilidades y realidades.

Así, se ha desarrollado un programa a nivel corporativo para impulsar la diversidad a todos los niveles (género, edad, confesión, raza, etc.).

En MAHLE SAU existía un Plan de Igualdad y Protocolo de Prevención de Acoso que en el año 2020, junto con el comité de empresa se pactó la creación de uno nuevo que siguiera los nuevos estándares marcados por la legislación vigente. Se creó la Comisión de Negociación del Plan de Igualdad de MAHLE SAU, llevándose a cabo numerosas reuniones pero finalmente, tras la presentación del Expediente de Regulación de Empleo se paralizaron las reuniones planificadas sin que se llegará a finalizar el plan.

3. MEDIO AMBIENTE.

3.1 Generalidades.

MAHLE, S.A.U cesó su actividad productiva el 17/11/2021, actualmente (28/01/2022) la plantilla la componen un grupo reducido de personas para el desmantelamiento con el objetivo de reducir al máximo el impacto medioambiental.

El grupo MAHLE dispone de política ambiental englobada en las *Directrices mundiales para la seguridad & salud ocupacional, protección del medio ambiente y clima sostenibles*, a la cual fue seguida por MAHLE, S.A.U.

MAHLE, S.A.U. dispuso de un análisis de riesgos ambiental y en 2021 ha sido sometida a la Phase I Environmental Site Assessment, realizada por AECOM.

MAHLE, S.A.U. dispone de un Sistema de Gestión Ambiental basado en la norma ISO 14001:2015.

MAHLE, S.A.U., en su política HSE se compromete a cumplir con los requisitos legales ambientales y a asegurar la protección del medio ambiente. Para ello, asume los recursos necesarios.

El Sistema de Gestión Ambiental se evaluaban los riesgos y oportunidades y se definían las acciones para prevenirlos / reducirlos. Anualmente se realizaba una evaluación de riesgo con empresa FM Global.

MAHLE, S.A.U. está incluida en la Póliza de Responsabilidad Medioambiental - E.A.G.L.E (Environmental Allianz Global Liability EU Coverage), siendo el tomador: MAHLE HOLDING ESPAÑA, S.L.

3.2 Contaminación

MAHLE, SAU estuvo siempre comprometida en minimizar la generación de residuos y emisiones a la atmósfera, así como la disminución del consumo de recursos naturales, incluyendo los consumos de energías. Esta política se comunicó a los subcontratistas.

3.3 Economía circular y prevención y gestión de residuos

Dentro del marco del sistema de gestión ambiental, se realizó la correcta segregación de los residuos y se optimizaron los procesos para reducir las cantidades generadas.

Tabla: Desglose de los residuos, generados, valorizados y finalmente dispuestos.

Tipo de residuo	Unidad de medida	Volumen generado	Volumen valorizado	Volumen dispuesto
PELIGROSO	Tn	275,361	124,24	151,12
SÓLIDO	Tn	163,55	120,76	42,79
<i>Aerosoles</i>	Tn	0,19		0,19
<i>Lodos depuradora físico química</i>	Tn	12,58		12,58
<i>Carbón activo</i>	Tn	0,32		0,32
<i>Material absorbente</i>	Tn	21,32		21,32
<i>Metales contaminados con sustancias peligrosas</i>	Tn	0,33		0,33
<i>Productos químicos inorgánicos</i>	Tn	1,82		1,82
<i>Tierras contaminadas</i>	Tn	6,23		6,23
<i>Lodos fecales</i>	Tn	3,44	3,44	0,00
<i>Material refractario</i>	Tn	47,98	47,98	0,00
Tipo de residuo	Unidad de medida	Volumen generado	Volumen valorizado	Volumen dispuesto
<i>Polvo Metálico</i>	Tn	17,99	17,99	0,00
<i>Residuo general</i>	Tn	51,35	51,35	0,00
LÍQUIDO	Tn	111,81	3,48	108,33
<i>Aceite</i>	Tn	3,48	3,48	0,00
<i>Líquidos acuosos con sustancias peligrosas</i>	Tn	5,62		5,62
<i>Líquidos de limpieza metales</i>	Tn	5,95		5,95
<i>Lodos fosfatación</i>	Tn	0,44		0,44
<i>Tratamiento rotura emulsión</i>	Tn	96,32		96,32
NO PELIGROSO	Tn	1.238,53	1.117,77	120,76

SÓLIDO	Tn	1.238,53	1.117,77	120,76
<i>Lodos fecales</i>	Tn	3,44		3,44
<i>Material refractario</i>	Tn	47,98		47,98
<i>Polvo Metálico</i>	Tn	17,99		17,99
<i>Residuo general</i>	Tn	51,35		51,35
<i>Cable cobre</i>	Tn	0,28	0,28	0,00
<i>Chatarra</i>	Tn	87,66	87,66	0,00
<i>Escombros</i>	Tn	45,30	45,30	0,00
<i>Escoria aluminio</i>	Tn	129,40	129,40	0,00
<i>Madera</i>	Tn	16,56	16,56	0,00
<i>Papel y cartón</i>	Tn	23,16	23,16	0,00
<i>Plástico</i>	Tn	2,52	2,52	0,00
<i>Molibdeno</i>	Tn	0,31	0,31	0,00
<i>Poda</i>	Tn	2,20	2,20	0,00
<i>Viruta aluminio con restos hierro</i>	Tn	733,16	733,16	0,00
<i>Viruta aluminio latón</i>	Tn	3,41	3,41	0,00
<i>Viruta hierro</i>	Tn	73,82	73,82	0,00
LÍQUIDO	Tn	0,00	0,00	0,00

Vertido aguas residuales

Se cumplió con la normativa vigente en cuanto a los límites en los parámetros de vertido de las aguas residuales, se remarca que se dispone de una depuradora. Se analizaba semanalmente los parámetros “pH, MES y DQO”, y mensualmente se incluían los parámetros “Detergentes, Aceites y grasas, Sn, F⁻, Al, Cr III, Ortofosfatos, Sulfatos, y Cloruros”.

3.4 Uso Sostenible de Recursos: Agua

Consumo y suministro de agua de las instalaciones de la organización durante el ejercicio 2021.

Unidad de medida	Cantidad consumida
<i>m³</i>	27.306

Proyectos de ahorro de consumo en lavadoras de segmentos.

3.5 Uso Sostenible de Recursos: Materias primas

Consumo de materias primas significativas en la producción de la organización durante el ejercicio 2021.

Tipo de material	Unidad de medida	Cantidad consumida
<i>Aluminio</i>	Toneladas	792
<i>Brutos hierro anillas</i>	Unidades	5.446.848

Reducción consumo productos desengrasantes en el Fosfatado y reducción consumos de detergentes en las Lavadoras.

3.6. Uso Sostenible de Recursos: Energía

No se aprecian cambios significativos en los consumos de energía, en los tres últimos años.

Consumo de energía en las instalaciones de MAHLE, S.A.U. durante el ejercicio 2021.

Combustión fija

Fuente de energía	Unidades	Dato de consumo	Consumo en kWh
Gas Natural	kWh	5.123.369	5.123.369

Electricidad

Electricidad	Unidad	Dato de consumo	País
Consumo total	kWh	20.116.309	España

3.7. Uso Sostenible de Recursos: Eficiencia energética

Se sustituyó la iluminación existente por iluminación LED.

Se indaga sobre las fugas de aire, mediante el mantenimiento en SAP del circuito de aire comprimido.

3.8. Cambio Climático: Emisiones de Gases Efecto Invernadero

La generación de gases de efecto invernadero producida por las actividades de MAHLE S.A.U. se debe al consumo de electricidad (ver punto 3.6), gas natural (ver punto 3.6) y las pérdidas de gases de refrigeración. (se adjunta tabla).

Principalmente por las actividades productivas y de climatización de la planta.

Tipo de gas	Unidad	Dato de consumo
R407C	Kg	78
R134A	Kg	0,65
R410A	Kg	2
R422A	Kg	5

A continuación, se indica la medición consolidada de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) del MAHLE S.A.U. en 2021, calculada mediante una estimación no exhaustiva de los aspectos más relevantes asociados a dichas emisiones:

	Consumo	Emisiones (tn CO2)
Alcance 1		1.192,81
Gas natural	5.123.369 (kWh)	1.039,89
R407C	78 (kg)	138,37
R134A	0,65 (kg)	0,93
R410A	2 (kg)	4,18
R422A	5 (kg)	9,44
Alcance 2		3.440,49
Electricidad España	20.116,309 (kWh)	3.440,49
TOTAL		3.594,45

*fuente factores de conversión indicados a pie de página¹

3.9 Protección de la biodiversidad

MAHLE, S.A.U. está en suelo catalogado como industrial y rodeado de suelo rural.

En la Licencia Ambiental concedida ya se contempla la ubicación y se establecen los límites de emisión atmosfera, ruido, permiso de vertido aguas, etc.

Se obliga a efectuar “Controles periódicos de la Licencia Ambiental” cada 6 años, el última data del 2017.

4- DERECHOS HUMANOS.

4.1. Código de conducta.

Los principios de MAHLE son la innovación, la responsabilidad, la imparcialidad y la orientación al cliente. Nuestro comportamiento se basa en estos valores. Estos valores no solo regulan la forma en que nos relacionamos y trabajamos juntos, sino que también se aplican a nuestras relaciones con los clientes, proveedores y otros socios comerciales.

Al ser una empresa global, MAHLE es consciente de su responsabilidad legal, social y ambiental y está comprometida con estos principios. Para garantizar el cumplimiento de los requisitos legales dentro del Grupo MAHLE, hemos desarrollado una estructura de cumplimiento global no habiendo recibido en MAHLE S.A.U ninguna denuncia en relación con estos ~~temas~~ El enfoque de MAHLE para hacer negocios refleja su búsqueda continua de excelencia. Los empleados, así como las partes externas que interactúan, están sujetos al mismo alto estándar que cumple con todas las leyes aplicables de anticorrupción, competencia y antimonopolio, así como con todas las disposiciones sociales y ambientales aplicables y otras leyes aplicables. Es imperativo prevenir el comportamiento fraudulento y se espera que cada empleado defienda la reputación pública de la compañía. Para garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales y los principios éticos dentro de su propia base de proveedores, MAHLE desarrollo un Código de Conducta de proveedores para todos los proveedores del Grupo MAHLE y todos los proveedores deben garantizar el cumplimiento de estas disposiciones.

¹ Fuente para las emisiones de 2021 de Gas natural: 0,20297 kg CO2e/kWh. Fuente: DEFRA 2020.

Fuente para las emisiones de los gases refrigerantes:

- R407C: 1774 kg CO2e/kWh. Fuente: DEFRA 2020.
- R134A: 1430 kg CO2e/kWh. Fuente: DEFRA 2020.
- R410A: 2088 kg CO2e/kWh. Fuente: DEFRA 2020.
- R422A: 1888 kg CO2e/kWh. Fuente: DEFRA 2020.

Fuente para las emisiones de 2021: factor emisión red eléctrica española: 0,17103kgCO2e/kWh.

4.2. Principios generales.

MAHLE está comprometido a competir globalmente con honestidad, integridad y en total cumplimiento con todas las leyes y regulaciones aplicables. MAHLE prohíbe todas las formas de corrupción, extorsión y malversación, y no realizará negocios con ningún proveedor involucrado en tales prácticas. MAHLE requiere que el proveedor cumpla con todas las leyes y regulaciones aplicables relacionadas con su comportamiento con los socios comerciales. El proveedor se compromete a mantener su responsabilidad social y ambiental en todos los tratos comerciales en los países donde realiza negocios. Como mínimo, el proveedor está obligado a cumplir con lo siguiente:

- 1 Prevención de la corrupción. El proveedor no buscará, aceptará, ofrecerá ni otorgará ventajas desleales. Las ventajas son cualquier tipo de propina que el beneficiario no pueda reclamar y que mejore objetivamente la situación económica, legal o personal del beneficiario. Una ventaja es injusta cuando no es habitual e inapropiado a la luz de todas las circunstancias del caso particular.
- 2 Derecho de la competencia y derecho antimonopolio. El proveedor lleva a cabo su negocio en línea con la competencia libre y justa y de acuerdo con todas las leyes de competencia y antimonopolio aplicables.
- 3 Comercio exterior. El proveedor cumple con todas las regulaciones aplicables de control de exportaciones, aduanas, impuestos y comercio exterior, incluidas, entre otras, las sanciones aplicables de la UE y los EE. UU., Los embargos y otras leyes, regulaciones, órdenes gubernamentales y políticas que controlan la transmisión o envío de mercancías, tecnología y pagos.
- 4 Fraude y lucha contra el lavado de dinero. El proveedor toma las medidas adecuadas para prevenir cualquier forma de fraude y garantizar que la relación comercial con MAHLE no sea objeto de abuso por lavado de dinero o por cualquier otra actividad ilegal (por ejemplo, financiamiento del terrorismo).
- 5 Conflictos de interés. El proveedor toma decisiones comerciales de forma independiente y se asegura de mantener los intereses comerciales estrictamente separados de los intereses privados.
- 6 Confidencialidad. Los secretos comerciales y comerciales, así como toda otra información confidencial, deben mantenerse estrictamente confidenciales. Dicha información debe protegerse de manera adecuada contra la divulgación y contra el acceso de terceros.
- 7 Protección de datos y seguridad. El proveedor debe procesar los datos personales (recopilación, registro, organización, estructuración, almacenamiento, adaptación o alteración, recuperación, consulta, uso, divulgación por transmisión) en estricto cumplimiento de todas las leyes de libertad de información, en particular con la Unión Europea Libertad de la Ley de información, leyes de protección de datos como el Reglamento general de protección de datos de la UE y la Ley federal alemana de protección de datos y todas las regulaciones aplicables.
- 8 Propiedad intelectual. El proveedor realiza la transferencia de tecnología y la transferencia de conocimientos técnicos de manera tal que todos los derechos de propiedad intelectual de MAHLE están protegidos.
- 9 Piezas falsificadas. El proveedor desarrolla, implementa y mantiene métodos y procesos adecuados a sus productos y servicios para minimizar el riesgo de introducir piezas y materiales falsificados en los productos.

- 10 Minerales del conflicto. El proveedor se asegura de que los productos y bienes suministrados a MAHLE no contengan metales o materiales derivados de minerales originados en regiones en conflicto ("minerales de conflicto"). Los minerales en conflicto son minerales y sus derivados que directa o indirectamente financian o benefician a grupos armados.

4.3. Condiciones de trabajo responsables.

Específicamente, el proveedor respeta el cumplimiento de los derechos humanos internacionalmente reconocidos, atestiguando lo siguiente:

- 1- Ningún trabajo forzado o menor de edad, la esclavitud o la trata de personas. El proveedor rechaza todas las formas de trabajo forzoso y no emplea a ninguna persona que esté por debajo de la edad mínima legal establecida en las leyes aplicables. Además, el proveedor no participa y rechaza todas las formas de esclavitud y trata de personas.
- 2- Diversidad e igualdad de oportunidades. El proveedor valora la diversidad en su fuerza laboral y se compromete a construir un ambiente de trabajo inclusivo. El proveedor se compromete con el principio de igualdad de oportunidades al seleccionar y promover a sus empleados y otras decisiones de empleo. Al hacerlo, el proveedor se abstiene de cualquier tratamiento discriminatorio por motivos de edad, discapacidad, raza, origen étnico, color de piel, sexo, embarazo, identidad sexual, nacionalidad, religión, estado civil u otra característica protegida por la ley.
- 3- Anti-acoso. El proveedor no tolera el acoso y el abuso. El proveedor no amenaza ni somete a los empleados a ningún tipo de abuso psicológico, físico, sexual o verbal, intimidación o acoso, y prohíbe lo mismo.
- 4- Libertad de asociación. El proveedor respeta el derecho de sus empleados a asociarse libremente de acuerdo con las leyes locales. El proveedor trata a los empleados de manera justa que actúan como representantes de los empleados o que son miembros de sindicatos laborales. El proveedor respeta la negociación colectiva, como un proceso de negociaciones entre empleadores y un grupo de empleados destinados a alcanzar un acuerdo que regule las condiciones de trabajo. El proveedor buscará una cooperación confiable con los representantes de los empleados responsables y los sindicatos.
- 5- Horas de trabajo y salarios. El proveedor cumple con todas las leyes aplicables con respecto a las horas de trabajo, salarios mínimos y beneficios.
- 6- Salud y seguridad. El proveedor cumple con todas las leyes y regulaciones aplicables de salud y seguridad. El proveedor toma medidas proactivas para garantizar y mejorar continuamente las condiciones de trabajo seguras y saludables para sus empleados, contratistas y visitantes.

4.4. Sostenibilidad del medio ambiente.

MAHLE cree que es crucial armonizar el futuro de la humanidad con el progreso técnico, por lo que está evaluando y mejorando continuamente sus productos y procesos para garantizar el uso sostenible de los recursos y el uso eficiente de la energía. MAHLE espera lo mismo de sus proveedores.

El proveedor garantiza que cumple con todas las leyes y regulaciones ambientales aplicables. El proveedor mantiene al día todos los permisos ambientales requeridos y cumple con los requisitos y regulaciones de informes. Además, el proveedor tiene o implementará prácticas comerciales sostenibles y respetuosas con el medio ambiente, que incluyen:

- 1- Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero. Actuar para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero.

- 2- Reducción del uso del agua. Tomar medidas para reducir el consumo de agua y la generación de aguas residuales, incluidos los contaminantes.
- 3- Reducir los residuos y contaminantes. Tomar medidas para reducir el desperdicio y los contaminantes, incluida la implementación de medidas para minimizar el consumo de energía y recursos naturales.
- 4- Materiales peligrosos. Implementación de procesos y procedimientos para identificar, administrar, manejar, eliminar y reemplazar adecuadamente los materiales peligrosos.

4.5. Sistema de gestión del cumplimiento.

Cada proveedor es responsable de garantizar que sus empleados, representantes y agentes cumplan con este Código de conducta para proveedores en sus tratos comerciales con MAHLE. Para evaluar y garantizar de manera efectiva que el proveedor mantenga el cumplimiento en todos los niveles de sus operaciones, MAHLE espera que el proveedor implemente un sistema de administración de cumplimiento que, como mínimo, incluya lo siguiente:

- 1- Cadena de suministro. Procesos para comunicar efectivamente los principios de este Código de conducta del proveedor a sus proveedores y sub-proveedores y exigir que su cadena de suministro cumpla con los principios de este Código de conducta del proveedor lo mejor que pueda.
- 2- Gestión de riesgos. Medidas para monitorear y verificar de manera efectiva el cumplimiento del Código de conducta del proveedor, incluido el mantenimiento de la documentación para demostrar su compromiso con el Código de conducta del proveedor.
- 3- Programas de entrenamiento. Programas de capacitación para educar a sus empleados sobre los principios de este Código de conducta del proveedor y las leyes y regulaciones aplicables que se mencionan en este documento.
- 4- Canal de información. Si aún no existe, el proveedor debe implementar un canal interno de informes para sus empleados para garantizar que las infracciones de las leyes y regulaciones aplicables puedan ser informadas. El proveedor debe garantizar la protección de la identidad del informante y debe garantizar que los empleados que informen una infracción no tengan que temer ninguna consecuencia negativa para ellos mismos.

5 - COMPLIANCE

Nuestros objetivos más importantes son lograr un alto nivel de satisfacción del cliente y fortalecer aún más nuestra competitividad, fiel al principio de los hermanos MAHLE de "hacer que las cosas sean aún mejores". Esto está firmemente anclado en la gestión empresarial sostenible, que protege a largo plazo el desarrollo de MAHLE.

Sin embargo, solo podemos lograr estos objetivos si tenemos en cuenta constantemente la responsabilidad social de MAHLE y garantizamos el cumplimiento en nuestras operaciones.

Cumplimiento significa la adhesión a las normas legales y normas internas.

En MAHLE, el cumplimiento siempre ha sido un componente esencial de nuestra cooperación con los clientes, proveedores y otros socios comerciales, que se basa en la integridad.

Como parte de nuestro compromiso con el buen gobierno corporativo, MAHLE ha establecido una estructura de cumplimiento hace algunos años que nos brinda apoyo y asistencia para asegurarnos de que nuestra conducta sea compatible.

Su base es el Código de Negocio MAHLE (MAHLE Business Code). Define el marco legal y ético

y debe ser observado para trabajar en MAHLE.

La organización de cumplimiento MAHLE optimiza continuamente la estructura de cumplimiento existente y realiza ajustes orientados al riesgo. La organización de cumplimiento MAHLE está formada por los miembros del Consejo de Administración, así como por directivos y empleados de todas las regiones del mundo. Como resultado, podemos abordar sus consultas relacionadas con el cumplimiento de manera específica, ofrecer medidas de capacitación personalizadas, investigar conductas sospechosas y remediar cualquier caso de incumplimiento.

5.1- Funciones del Departamento de Cumplimiento.

El Comité Directivo de Cumplimiento (Compliance Steering Committee) está formado por miembros del Consejo de Administración de MAHLE, así como por gerentes de Recursos Humanos, Legal y Auditoría Interna. Es responsable del contenido y del desarrollo estratégico adicional de la estructura de cumplimiento e informa directamente al Consejo de Administración de MAHLE.

La Oficina de Cumplimiento Corporativo (Corporate Compliance Office) desarrolla y coordina sesiones de capacitación y material informativo sobre las áreas de riesgo de la ley antimonopolio y la prevención de la corrupción, adapta las políticas y los procesos relacionados con el cumplimiento a los desarrollos legales y responde a las preguntas de los empleados sobre temas de cumplimiento, entre otras cosas.

Las Oficinas Regionales de Cumplimiento (Region Compliance Office) proporcionan respuestas a preguntas sobre todos los aspectos del cumplimiento a los empleados de las respectivas regiones. También es responsable de implementar las medidas de cumplimiento que se han adoptado y llevar a cabo sesiones de capacitación, entre otras cosas.

Los Comités Regionales de Cumplimiento (Regional Compliance Committee) están compuestos por representantes de las divisiones relevantes de cumplimiento, como Ventas, Compras, Recursos Humanos o Finanzas, y son responsables de informar los problemas de cumplimiento locales y adaptar las políticas a las circunstancias locales.

5.2- Áreas de riesgo de cumplimiento

Para garantizar un manejo efectivo de los problemas de cumplimiento relevantes para nuestra compañía, la estructura de cumplimiento en MAHLE se centra básicamente en las áreas de riesgo de cumplimiento: la ley antimonopolio y la prevención de la corrupción (según lo define el Consejo de Administración de MAHLE). Especialmente en estas áreas de riesgo, se ofrecerán medidas de prevención (por ejemplo, capacitación).

Creemos que es particularmente importante seguir las regulaciones antimonopolio, que salvaguardan y garantizan una competencia libre y justa en todo el mundo. Esto se debe a que MAHLE siempre debe ser percibido por sus socios comerciales en todo el mundo como un socio justo, responsable y compatible. En los últimos años, las investigaciones llevadas a cabo por las autoridades antimonopolio se han intensificado aún más; Los casos de incumplimiento son penalizados cada vez más severamente. Las multas impuestas en tales casos pueden amenazar la existencia misma de una empresa. Nuestro sector no se ha visto afectado.

El tema de la prevención de la corrupción es igual de importante. La corrupción toma diversas formas y puede surgir en cualquier área de una empresa. El procesamiento penal de los delitos de corrupción garantiza que los delincuentes sean castigados severamente. Sin embargo, no solo sufren las consecuencias, sino que toda la empresa pierde su buena reputación entre el público en general, los clientes y otros socios comerciales.

Los directores y ejecutivos de MAHLE tienen la responsabilidad especial de garantizar el cumplimiento y deben tomar las medidas adecuadas para garantizar que en su área de responsabilidad que se respeten las leyes, y las directrices internas, así como el Código de Negocio.

Sin embargo, esto no exime a los empleados de su propia responsabilidad. Cada empleado es responsable de su propia conducta y debe garantizar que en su área de trabajo se cumplan las leyes y las pautas internas.

Nuestros programas de aprendizaje electrónico "Ley antimonopolio" y "Prevención de la corrupción" mejoran nuestro conocimiento de estos temas y nos ayudan a observar las normas legales y las normas internas.

Cualquier empleado de MAHLE que sospeche de una infracción de las reglas de cumplimiento puede denunciarlo. Hacerlo ayuda, primero, a mitigar el daño y, segundo, a evitar conductas indebidas similares en el futuro.

Los empleados que deseen reportar infracciones de las reglas de cumplimiento pueden hacerlo normalmente primero a su supervisor. Además, los empleados pueden contactar con el departamento corporativo de la oficina de cumplimiento o su oficina de cumplimiento regional.

Además, en caso de violaciones graves del cumplimiento o una mayor necesidad de confidencialidad, los empleados también pueden comunicarse con el "Defensor del empleado" responsable de su región o utilizar el sistema de denuncias en línea.

5.3- Asegurando la sostenibilidad:

Para la efectividad de la estructura de cumplimiento, se toman diferentes medidas para asegurar la sostenibilidad, tales como:

- Documentación de las actividades y medidas dentro de la organización de cumplimiento.
- Realización de auditorías de cumplimiento por parte de la Auditoría Interna Corporativa (CA) en el ámbito de las auditorías internas.
- Continuación de las medidas de capacitación y cursos de actualización de las capacitaciones de cumplimiento basadas en la web (las capacitaciones obligatorias se renovarán todos los 2-3 años).
- Los miembros de la Junta, directores y ejecutivos deben firmar una Carta de Compromiso después de participar en capacitaciones de cumplimiento basadas en la web.
- Revisión de las unidades de la empresa, divisiones de la empresa, procesos de la empresa y subprocesos en riesgo, para prevenir los riesgos de cumplimiento
- existente e inminente y garantizar la sostenibilidad de la organización de cumplimiento.

Como informado en anteriores puntos, MAHLE a nivel global dispone de unas guidelines y procedimientos de conducta que aplica a todas sus filiales. En ellas recogen temas como el blanqueo de capitales y sus medidas.

La corrupción puede tomar muchas formas diferentes, por ejemplo, el soborno o la aceptación / concesión de ventajas. Con frecuencia conlleva más situaciones, como la falsificación de documentos, el lavado de dinero o inducir a los subordinados a cometer un delito. Una violación de las disposiciones legales aplicables puede tener serias consecuencias tanto para la empresa como para el empleado en cuestión.

Los daños a la reputación, las multas, la recuperación de activos obtenidos ilegalmente (devolución de ganancias), la exclusión de contratos y las acciones de derecho civil (como las reclamaciones por daños y perjuicios) son algunas de las consecuencias legales más graves que enfrentan las empresas en relación con la corrupción.

La corrupción también tiene serias consecuencias para el perpetrador. No solo el empleado puede perder su trabajo, también suele estar sujeto a multas elevadas u sentencias de prisión. Además, los perpetradores también pueden enfrentar acciones legales civiles adicionales (por ejemplo, reclamaciones por daños y perjuicios) por corrupción.

6. SOCIEDAD.

6.1. Responsabilidad social corporativa

Como empresa que opera internacionalmente, aceptamos nuestras responsabilidades, hacia las personas que trabajan para nosotros y como parte de la sociedad. En MAHLE, las actividades corporativas y el compromiso social van de la mano. Con nuestras tecnologías eficientes en recursos, nuestras soluciones de productos sostenibles y nuestros modernos procesos de producción, estamos ayudando a reducir constantemente la presión sobre las personas y el medio ambiente. Y queremos seguir mejorando cada día.

En MAHLE, el compromiso con la sociedad y la asunción de responsabilidad social son elementos integrales de nuestra cultura corporativa. Como resultado, el Grupo MAHLE y sus empleados en muchos países han apoyado numerosos proyectos e iniciativas alrededor de las ubicaciones de MAHLE durante algunos años. Este compromiso voluntario se centra principalmente en los temas de interacción social, educación y lucha contra la pobreza y las enfermedades, a menudo en cooperación con la Fundación MAHLE.

6.2. Proveedores

MAHLE es consciente de su responsabilidad legal, social y ambiental y está comprometida con estos principios, con un enfoque de las relaciones comerciales en continua búsqueda de la excelencia. Por ello, MAHLE para garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales, sociales, ambientales y principios éticos ha desarrollado un código de conducta para los proveedores los cuales deben garantizar.

En el mismo código de conducta se define las condiciones de trabajo responsable con el cumplimiento de los derechos humanos internacionalmente reconocidos, asegurando el rechazo al trabajo forzoso y el respeto a la edad legal, el compromiso con la diversidad en la fuerza laboral, ambiente inclusivo e igualdad de oportunidades, el respeto a la ley en cuanto a horas de trabajo y salarios el cumplimiento de las normativas de salud y seguridad y la libertad de asociación de los trabajadores.

MAHLE considera crucial armonizar el futuro con el progreso técnico, por ello mejora continuamente sus productos y procesos para garantizar el uso sostenible de los recursos y el uso eficiente de la energía, esperando el mismo enfoque de los proveedores y acordando con ellos el cumplimiento de los requisitos legales aplicables. La planta productiva de Vilanova i la Geltrú cuenta con un sistema de gestión de calidad certificado mediante la norma internacional IATF 16949.

El proceso de mejora continua requiere de un sistema de evaluación y supervisión, por ello están definidos procesos generales para activación de nuevos proveedores, así como evaluación de los existentes donde las valoraciones sobre legalidad aplicable y enfoque a la gestión ambiental tienen un peso muy importante. El desempeño en estos aspectos por parte de los proveedores es determinante para el desarrollo de las relaciones comerciales.

6.3. Clientes

En cuanto a las medidas para la salud y seguridad de nuestros consumidores, en lo que se refiere a nuestros productos, éstos sólo pueden presentar riesgos de seguridad, de acuerdo con las especificaciones de nuestros clientes. Nuestro sistema de calidad se encarga de asegurar la trazabilidad de dichas características de seguridad en toda la documentación y procesos donde intervengan, así como el cumplimiento de las medidas que la garantizan. Anualmente se realizan auditorías internas y externas para comprobar el seguimiento de dicha trazabilidad.

En MAHLE tenemos un sistema de satisfacción de cliente, que se revisa de forma anual, donde se evalúan a partes iguales 5 aspectos: Calidad de los productos enviados (medido en ppm), Tasa de servicio, Suplementos de fletes, Notificaciones, y la existencia de Nuevos proyectos. En la evaluación

de 2021 las evaluaciones de todos los principales clientes estuvieron dentro del objetivo.

En 2021 los objetivos se han revisado acorde a la sistemática implementada.

Tras cada auditoría, en los casos en los que se han encontrado desviaciones, se han establecido planes de acciones para solucionarlas.

En cuanto a las reclamaciones por parte de cliente, existe un procedimiento que pauta los pasos a seguir, y la forma de gestionar estas reclamaciones, para poder dar una respuesta correcta al cliente, y solucionar el origen de la reclamación.

6.4. Información fiscal

En este apartado reportaremos los beneficios obtenidos únicamente por MAHLE S.A.U al no ser casa matriz, sino una filial. Estando la casa matriz localizada en Stuttgart (Alemania).

Beneficios obtenidos en España por esta compañía en el ejercicio 2021 ascienden a resultado negativo de 47.161.329,07.

No ha realizado pago alguno de impuesto de sociedades al aportar resultados negativos durante el ejercicio 2021. Si que ha contabilizado un crédito fiscal positivo respecto MAHLE Holding España S.L.U. de 118.227,30 euros al participar en su grupo de consolidación.

En 2021, MAHLE S.A.U no realizó aportaciones a fundaciones.

La empresa ha recibido bonificaciones correspondientes a la seguridad social en cuanto a formación por un importe de **39.835,72** euros.

Referencias a contenidos establecidos por la Ley 11/2018 de Información no Financiera y Diversidad, incluidos en el Estado de Información No Financiera de MAHLE S.A.U.

El presente estado de información no financiera se ha elaborado tomando como criterios los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y Diversidad. Para su elaboración, se ha tomado de referencia los Estándares GRI para la Elaboración de Informes de Sostenibilidad (2016). El uso de los Estándares GRI se ha hecho de manera selectiva por lo que el presente informe no constituye un informe de conformidad con GRI. Los estándares utilizados se detallan debajo de la tabla de referencias.

Para la elaboración de este informe y la selección de los contenidos relevantes se ha realizado previamente un análisis de materialidad para determinar a partir de los contenidos requeridos por la citada Ley, qué contenidos corresponde incluir detalladamente y aquellos para los que por la falta de sistemas de información adecuados o por la baja relevancia de estos en el negocio del Grupo se incluye una explicación de los motivos de su omisión.

Contenidos básicos	Página / Referencia
Descripción del modelo de negocio	1-4
Marcos utilizados	26-27
Riesgos relacionados con las cuestiones del EINF	4
Medio Ambiente	
Información detallada	15-20
Contaminación	16
Economía circular y prevención y gestión de residuos	16-17
Uso Sostenible de Recursos: Agua	17-18

Uso Sostenible de Recursos: Materiales	18
Uso Sostenible de Recursos: Energía	18
Uso Sostenible de Recursos: Eficiencia energética	18
Cambio Climático: Emisiones de GEI	18-19
Cambio Climático: Adaptación	18-19
Cambio Climático: Metas de emisiones GEI	18-19
Protección de la biodiversidad: Medidas	18-19
Protección de la biodiversidad: Impactos	18-19
Social y Laboral	
Empleo: Número de empleados	4
Empleo: Modalidades contratos de trabajo	9-11
Empleo: Número de despidos	9
Empleo: Remuneraciones	Esta información no se incluye en el EINF
Empleo: Brecha salarial	Esta información no se incluye en el EINF
Empleo: Remuneración de consejeros y directivos	11
Empleo: Desconexión laboral	7
Empleo: Discapacidad	7
Organización del trabajo	11-12
Organización del trabajo: Absentismo	11-13
Organización del trabajo: Conciliación	7
Salud y Seguridad: Condiciones	12
Salud y seguridad: Accidentes y enfermedades	12-13
Relaciones trabajador-empresa	14
Formación	14-15
Igualdad	15
Sociedad	
Compromisos con el desarrollo sostenible	21-22
Subcontratación y proveedores	25
Consumidores: Salud y seguridad	26
Consumidores: Reclamos	26
Información fiscal	26
Derechos Humanos	
Due diligence de Derechos Humanos	22
Riesgos y medidas	23-24
Libertad de asociación y negociación colectiva	23-24
Discriminación en el empleo	21
Trabajo forzoso e infantil	21
Corrupción	
Prevención de corrupción y soborno	24
Prevención de blanqueo de capitales	25
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	25

Este material hace referencia a Contenidos parciales de los siguientes estándares GRI

- 205: Lucha contra la corrupción
- 301: Materiales
- 302: Energía
- 303: Agua
- 304: Biodiversidad
- 305: Emisiones
- 306: Efluentes y residuos
- 401: Empleo
- 402: Relación trabajador-empresa
- 403: Salud y seguridad en el trabajo
- 404: Formación y educación
- 405: Diversidad e igualdad de oportunidades
- 406: No discriminación
- 407: Libertad de asociación y negociación colectiva
- 408: Trabajo infantil
- 409: Trabajo forzoso u obligatorio
- 412: Evaluación de los derechos humanos
- 413: Comunidades locales
- 414: Evaluación social de los proveedores

