



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y SOSTENIBILIDAD

EJERCICIO 2021

MARTINREA HONSEL SPAIN SL

ÍNDICE

1. SOBRE ESTE INFORME
2. NUESTRA COMPAÑÍA
 - 2.1. ÓRGANOS DEL GOBIERNO
 - 2.2. OBJETIVOS Y ESTRATEGIA DE LA ORGANIZACIÓN
 - 2.3. INFORMACIÓN FISCAL
 - 2.4. EVOLUCIÓN
3. MEDIO AMBIENTE
 - 3.1. RIESGOS AMBIENTALES
 - 3.2. GESTION AMBIENTAL
 - 3.3. HUELLA AMBIENTAL
 - 3.4. ECONOMÍA CIRCULAR
 - 3.5. PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE LOS RESIDUOS
 - 3.6. CAMBIO CLIMÁTICO
 - 3.7. GESTIÓN Y PROTECCIÓN BIODIVERSIDAD
 - 3.8. TABLA DE INDICADORES DE LOS CONSUMOS
4. CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL
 - 4.1. EMPLEO
 - 4.2. NUESTRA PLANTILLA
 - 4.3. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
5. GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD
 - 5.1. CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD
 - 5.2. ACCIDENTES DE TRABAJO
6. DERECHOS HUMANOS
7. CORRUPCIÓN Y SOBORNOS
8. SOCIEDAD
 - 8.1. IMPACTO DE LA ACTIVIDAD
 - 8.2. ACCIONES DE ASOCIACIÓN
 - 8.3. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES
 - 8.4. CONSUMIDORES
 - 8.5. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD
9. ÍNDICE DE INDICADORES GRI

1. SOBRE ESTE INFORME

(GRI 102-46) (GRI 102-47)

Con este estado de información no financiera se tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y en relación a los derechos humanos relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades propias del negocio.

A tenor de la Ley 11/2018 la compañía ha analizado sus impactos derivados de su modelo de negocio y considera como relevantes los siguientes aspectos:

- Información general: modelo de negocio, presencia geográfica, objetivos, estrategia y tendencias de mercado.
- Medio ambiente: contaminación y gestión de residuos, uso sostenible de los recursos.
- Cuestiones sociales y relativas al personal: empleo, organización del trabajo, salud y seguridad del personal, relaciones sociales, formación e igualdad.
- Derechos Humanos
- Corrupción y soborno
- Información sobre la aportación social: compromiso con el desarrollo sostenible, subcontratistas y proveedores, consumidores.

(GRI 102-54)

Los indicadores clave no financieros que se han utilizado son los generalmente aplicados y cumplen con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y los estándares del Global Reporting Initiative (GRI) para cada una de las materias en él tratadas.

Al final del informe se incluye una tabla resumida de los GRI utilizados; este informe se ha elaborado de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI.

Adjuntamos tabla con las políticas existentes en la empresa incluidas en este estado de información no financiera en los ámbitos considerados en la Ley 11/2018.

Ambitos	Políticas / Compromisos
Gestión Ambiental:	<i>Política de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud en el trabajo</i>
Social y de personal:	<i>Código de Conducta y de Ética para Directivos, Consejeros y Empleados</i> <i>Política de Uso de Dispositivos Electrónicos Portátiles</i> <i>Política sobre la Red Informática y el Acceso a Internet</i> <i>Procedimientos de Uso de las Tecnologías de la Información para Empleados</i> <i>Prevención del Acoso Laboral</i> <i>Política de Divulgación</i>
Derechos Humanos:	<i>Responsabilidad Social y Sostenibilidad Medioambiental Corporativas</i>
Corrupción soborno:	<i>Política de Prevención de Soborno y Corrupción de Funcionarios Extranjeros</i>
	<i>Política de Notificación de Actividades Ilícitas</i>
Políticas de gestión de proveedores:	<i>Manual proveedores</i>

2. NUESTRA COMPAÑÍA

(GRI 102-1)(GRI 102-2)(GRI 102-3)(GRI 102-4)(GRI 102-5)(GRI 102-6)(GRI 102-7)(GRI 102-45)

Martinrea Honsel Spain es una empresa especializada en la fundición inyectada de aluminio a la vanguardia del sector. Es líder en tecnología, calidad y desarrollo técnico, siendo una de las primeras fundiciones europeas de aluminio. La excelente calidad de sus productos es reconocida por sus clientes, como lo prueba que hayan sido elegidos en varias ocasiones Proveedor del Año. Todos los productos fabricados son piezas destinadas al Sector de Automoción, dedicándose también a la fabricación de utillajes, aunque el porcentaje de estos productos frente a los de inyección es menor.

Martinrea Honsel Spain, SLU. es propiedad al 100% de la compañía holding Martinrea Honsel Holdings BV situada en los Países Bajos, la cual es propiedad de Martinrea International Inc., compañía canadiense. Martinrea Honsel Spain, no tiene filiales, ni consolida sus estados financieros.

(GRI 102-1)(GRI 102-5) (GRI 102-45)

Martinrea International

Es un proveedor mundial de automóviles diversificado, dedicado al diseño, desarrollo y fabricación de piezas metálicas, ensamblajes y módulos, sistemas complejos de gestión de fluidos y productos de aluminio. Empresa que cotiza en el mercado de valores, en concreto en la Bolsa de Valores de Toronto (TSX), tiene su sede en Toronto, Ontario, Canadá, con más de 16.400 empleados, 57 localizaciones en 10 países.

Diseño y desarrollo de productos avanzados e I + D en el Centro Técnico en Troy, Michigan, Wiesbaden, Alemania y Meschede en Alemania. Laboratorio acreditado en Toronto-Canadá, Auburn Hills-Estados Unidos y Meschede-Alemania.

El grupo está formado por 4 divisiones: Aluminio, Fluidos, Ensamblaje Flexible, y Metales. Martinrea Honsel Spain pertenece a la división de Aluminio.

Cada unidad de negocio está descentralizada, centrada en áreas de experiencia y responsable de sus propios resultados. En 2021 obtuvo una facturación consolidada de 3.783 millones de dólares canadienses. La estrategia comercial aprovecha tecnologías de clase mundial, personas motivadas y talentosas y productos de alta calidad. Su objetivo es ser el mejor proveedor de piezas automotrices del mundo en los todos productos y servicios que ofrece.

Martinrea Honsel Spain

Tiene su Domicilio social y su planta de Alta presión en:

- Calle Regordoño, 24. Polígono Industrial nº 3. Móstoles, Madrid – 28936.

Tiene 4 plantas de Baja presión en:

- Calle C, 14. Polígono Industrial nº1. Móstoles, Madrid – 28938.
- Calle B, 24. Polígono Industrial nº1. Móstoles, Madrid – 28938.
- Calle B, 26. Polígono Industrial nº1. Móstoles, Madrid – 28938.

Martinrea Honsel Spain, SLU.

Estado de Información no Financiera del ejercicio finalizado el 31 de Diciembre de 2021

- Calle G, 3. Polígono Industrial nº1. Móstoles, Madrid – 28938.

La Planta de Alta presión tiene 20.300 m2 y una capacidad de 10.000 toneladas por año, 253 empleados, y unas ventas estimadas para el ejercicio 2022 de 54,5 Millones de euros. Con certificaciones IATF16949, ISO 14001, OSHAS 18001. Los principales productos son Engine blocks, Transmission housings, Cam Carriers y otras piezas motor.

Las Plantas de Baja presión tienen un total de 18.400 m2 y una capacidad de 14.000 toneladas por año, 295 empleados, y unas ventas estimadas para el ejercicio 2022 de 63,8 Millones de euros. Con certificaciones IATF16949, ISO 14001, OSHAS 18001. Los principales productos son Knuckles, Rear lower control Arms, subframe corner nodes.

La Cartera de clientes está formada por Jaguar Land Rover, Ford, Volkswagen, Audi, BMW, Porsche, ZF, y otros.

La distribución de las ventas nacionales y las exportaciones en 2021 ha sido como sigue: 35,93% ventas nacionales; 26,59% ventas intracomunitarias; 6,73% ventas en Europa zona no Euro (República Checa y Suecia); resto del mundo 30,75% (Brasil, China, EEUU, Reino Unido). No existiendo ninguna restricción ni prohibición, ni en los mercados nacionales, ni en ninguno de los que exporta.

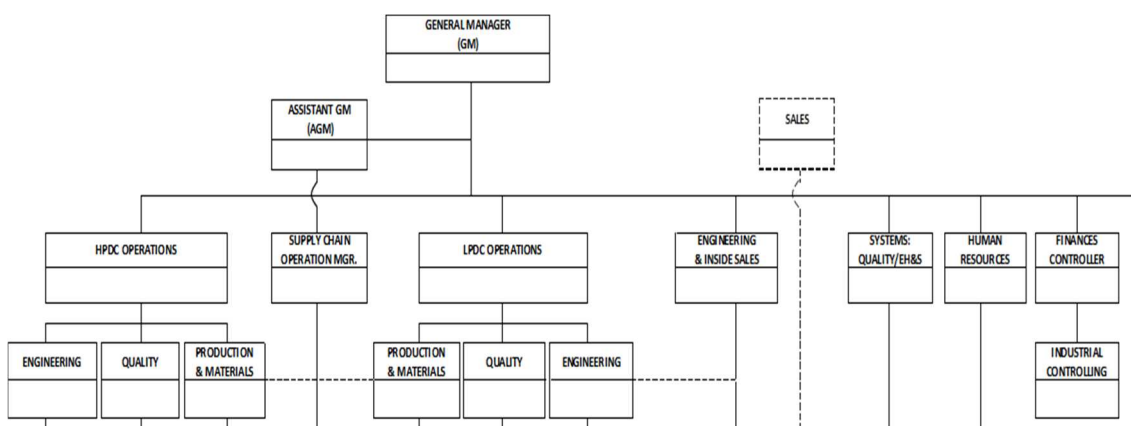
2.1. ORGANOS DEL GOBIERNO

(GRI 102-18)

En relación a la forma jurídica y órganos de gobierno, Martinrea Honsel Spain, es una Sociedad Limitada Unipersonal, conformada por un Consejo de Administración formado por un Presidente, un consejero y un secretario del consejo.

Por debajo del Consejo de Administración hay un Director General, y por debajo del Director general hay 7 departamentos que dependen directamente de él, entre ellos, el de Recursos Humanos, Comercial (Inside Sales/Sales), Producción y Materiales, Finanzas, Calidad, Ingeniería, Sistemas de calidad/medio ambiente/seguridad en el trabajo. Dividiéndose la parte de producción en 2, HPDC (high pressure) y LPDC (low pressure)

La ilustración representa la estructura orgánica de la empresa.



2.2.OBJETIVOS Y ESTRATEGIA DE LA ORGANIZACIÓN.

(GRI 102-14) (GRI 102-16)

- Visión

Es ser el mejor y preferido suministrador de piezas de automoción del mundo, en los productos y servicios que ofrecemos a nuestros clientes.

- Misión:

- Entregar productos y servicios de excelente calidad.
- Proporcionar oportunidades de satisfacción y seguridad a nuestros empleados.
- Ser un factor positivo hacia nuestras comunidades.
- Proporcionando un mayor rendimiento de las inversiones a nuestros accionistas.

- 10 Principios Rectores

- La Regla de Oro – Trata a todos con dignidad y respeto
- Fabricamos Excelentes productos de alta calidad
- Cada planta debe ser un centro de excelencia
- La disciplina y el sentido de la responsabilidad son claves
- Nos esforzamos por conseguir la excelencia
- Somos un equipo diverso e inclusivo
- Nos crecemos ante las dificultades
- Pensamos de forma diferente
- Trabaja duro, diviértete mucho
- Mejora lo que hay

- Estrategia de Cuatro Pilares

- Cultura de Alto Rendimiento
 - Mantener a todo el mundo a salvo
 - Desarrollo de Talento
 - Ofrecer competitivas compensaciones
 - Comunicación efectiva
- Excelencia Operacional
 - Institucionalizar el Pensamiento Lean
 - Aprender haciendo.
 - Promover desarrollo visual
- Gestión Financiera
 - Crear una Cultura de Reducción de Coste
 - Apalancamiento fuera de escala/ un abastecimiento de Martinrea
 - Mejor el cash Flow.
 - Crecer los márgenes operativos
- El Cliente es el Rey
 - Un Martinrea. Una sola voz al cliente.
 - Calidad en todo lo que hacemos
 - Innovación de Producto y Proceso
 - Gestión de Programa de clase mundial
 - Crecer nuestro Negocio

La alta dirección de la compañía encabezada por la Dirección general es consciente de la relevancia que tiene la ética empresarial, y la responsabilidad social corporativa, tiene en la relación con los grupos de interés, por ello pone en marcha todas las acciones necesarias para la consecución de los objetivos estratégicos, mediante la asunción de prácticas de gestión basadas en la innovación, la igualdad de oportunidades, la productividad y la sostenibilidad. Fomentando una cultura de comportamientos éticos e incrementando la transparencia empresarial para generar credibilidad y confianza en los grupos de interés, promoviendo las relaciones de confianza y la creación de valor.

 Taylor & Francis

Como parte del Grupo Martinrea, nuestra **VISIÓN** es ser el mejor y preferido suministrador de piezas de automoción del mundo, en los productos y servicios que ofrecemos a nuestros clientes.

- Entregar productos y servicios de excelente calidad, con el objetivo de **CERO DEFECTOS** en nuestros fabricados y alcanzar la plena **SATISFACCIÓN DE NUESTROS CLIENTES**, implantando y manteniendo un **Sistema de gestión de la Calidad basado en las normas ISO 9001 y IATF 16949**.
- Proporcionar oportunidades de satisfacción y seguridad a nuestros empleados haciéndoles partícipes de la **PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES** y consultándoles todos los aspectos relacionados con su seguridad y salud, siendo competitivos, y creciendo de forma prudente. **VELAR POR LA SALUD** de los trabajadores y conseguir las **CONDICIONES DE TRABAJO** seguras y saludables para la prevención de lesiones, evitando los riesgos y evaluando aquellos que no hayan podido eliminarse, implantando y manteniendo un **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo basado en la norma ISO 45001**.
- Ser un factor positivo hacia nuestras comunidades como ciudadanos corporativos, así como **PROTEGER EL MEDIO AMBIENTE MEDIANTE LA PREVENCIÓN DE LA CONTAMINACIÓN** realizando un consumo sostenible de materias primas y energía, controlando los aspectos ambientales tales como emisiones atmosféricas, vertidos o residuos, que puedan derivarse de las operaciones llevadas a cabo en nuestra empresa, y la implantación y mantenimiento de un **SISTEMA DE GESTIÓN BASADO EN LA NORMA ISO 14001**.
- Proporcionando un mayor rendimiento de las inversiones a nuestros accionistas.

La estrategia global que se sustenta sobre **4 PILARES** que son:

- A. cultura de alto rendimiento
B. excelencia operacional
C. gestión financiera
D. el cliente es el rey

Su materialización en la práctica se realiza mediante **10 PRINCIPIOS RECTORES** que deben guiar el modo en que trabajamos:

1. La Regla de Oro: trata a todos con dignidad y respeto
2. Fabricamos excelentes productos de alta calidad
3. Cada planta debe ser un centro de excelencia
4. La disciplina y el sentido de la responsabilidad son claves
5. Nos esforzamos por conseguir la excelencia
6. Somos un equipo diverso e inclusivo
7. Nos crecemos ante las dificultades
8. Pensamos de forma diferente
9. Trabaja duro, diviértete mucho
10. Mejora lo que hay

Como Director General de la empresa, adquiriere el compromiso de hacer comprender esta política, implantarla y fomentar que sea tenida en cuenta por todos los integrantes y a todos los niveles de la organización.

Móstoles, a 19 de noviembre de 2021.

Fdo.: José Manuel Pérez-Lafuente
DIRECTOR GENERAL

2.3. INFORMACION FISCAL

Los Fondos propios de la compañía son de 37.293.470,90 euros, teniendo un pasivo corriente de 25.948.338,58 euros y un pasivo no corriente de 43.405.842,07 euros, lo que hace un total de pasivos de 106.647.651,55 euros. El Activo se divide en 75.973.024,07 euros de activo no corriente y 30.674.627,48 euros de activo corriente.

Martinrea Honsel Spain no tiene filiales, ni sociedades en otros países, y todos los beneficios se obtienen en España. En el ejercicio 2021 no procede realizar ningún pago por el impuesto de sociedades.

En este ejercicio 2021 no hemos recibido ninguna subvención pública.

2.4. EVOLUCION

(GRI 102-15)

Las expectativas de Martinrea Honsel Spain en 2021, han cambiado teniendo en cuenta las previsiones de nuestros clientes, y como consecuencia de la crisis ocasionada por el Covid-19. Esta crisis está afectando de forma significativa a la economía global, y en particular a Martinrea Honsel Spain debido a que somos proveedores de componentes para el sector de automoción. En el 2020, la empresa se acogió a un expediente de ERTE que continuó en el 2021 para poder adecuar su fuerza laboral a la nueva demanda de sus clientes, manteniendo los puestos de trabajo para reincorporarse progresivamente a medida que la demanda de sus clientes fue creciendo.

En 2021 las ventas han sido mayores que en 2020 aunque debido en gran parte al incremento de precios de las materias primas, al indexar a los clientes los precios del Aluminio. A lo largo del ejercicio 2021, principalmente en Q3 y Q4 también se han producido fuertes incrementos en los precios de las energías, afectando en gran manera a nuestro negocio.

En 2021 nuestro sector se ha visto también perjudicado por la crisis de los semiconductores, que ha provocado parada de líneas a nuestros clientes, y paradas de producción a Martinrea como consecuencia del desabastecimiento de semiconductores.

En lo que respecta al ejercicio 2022 las principales incertidumbres son la evolución de los precios de las materias primas, de la electricidad y el gas, y la cuestión de mercado en relación a la invasión de Ucrania y la actual huelga de transportes. Todo ello afecta a las economías globales y a nuestra empresa en particular.

Las inversiones previstas en el año 2022 alcanzarán los 8,0 millones de euros, para completar la capacidad productiva y los nuevos proyectos.

Martinrea Honsel Spain actúa como proveedor de piezas estratégicas dentro del sector de automoción, donde su evolución pueda ser menos variable, y se ha posicionado en nuevos proyectos con proyección futura que pueda compensar debilidades de mercado.

Martinrea Honsel Spain, SLU.

Estado de Información no Financiera del ejercicio finalizado el 31 de Diciembre de 2021

El riesgo de tipo de cambio por las variaciones que se pueden producir en el contravalor en euros de transacciones de comercio exterior denominadas en moneda extranjera es mínimo puesto que la práctica totalidad de las ventas se realiza en euros.

El riesgo de crédito se produce por la posible pérdida causada por el incumplimiento de las obligaciones contractuales de las contrapartes de la Sociedad, es decir, por la posibilidad de no recuperar los activos financieros por el importe contabilizado y en el plazo establecido. La sociedad no utiliza activos financieros de inversión.

Mensualmente se elabora un detalle con la antigüedad de cada uno de los saldos a cobrar, que sirve de base para gestionar su cobro.

El riesgo de mercado se produce por la posible pérdida causada por variaciones en el valor razonable o en los futuros flujos de efectivo de un instrumento financiero debidas a cambios en los precios de mercado. La sociedad no trabaja con instrumentos financieros.

El riesgo de tipo de interés se produce por la posible pérdida causada por variaciones en el valor razonable o en los futuros flujos debidas a cambios en los tipos de interés de mercado. La Sociedad gestiona el riesgo de tipo de interés mediante la distribución de la financiación recibida a tipo de interés fijo y variable.

El riesgo de liquidez se produce por la posibilidad de que la Sociedad no pueda disponer de fondos líquidos, o acceder a ellos, en la cuantía suficiente y al coste adecuado, para hacer frente en todo momento a sus obligaciones de pago. El objetivo de la Sociedad es mantener las disponibilidades líquidas necesarias.

3. MEDIO AMBIENTE

3.1. RIESGOS AMBIENTALES

(GRI 102-11) (GRI 102-12) (GRI 102-15)
--

Martinrea Honsel Spain realiza la identificación y evaluación de los aspectos ambientales procedentes de las actividades y productos desarrollados, así como sus impactos asociados, según el procedimiento PM. 6.1.2 Procedimiento de identificación y evaluación de aspectos ambientales.

Este procedimiento alcanza a las actividades realizadas en cada una de las plantas y en definitiva a todas aquellas actividades desarrolladas o relacionadas con Martinrea Honsel Spain que puedan producir impactos ambientales, y cuya actuación incontrolada pueda ocasionar desviaciones en la política medioambiental de la empresa.

La identificación de aspectos ambientales tiene por objeto conocer la incidencia real o potencial sobre el medio ambiente de las actividades, productos y servicios que genera Martinrea Honsel Spain y que se puedan controlar en condiciones normales, anormales o de emergencia.

Los principales ASPECTOS MEDIOAMBIENTALES producidos provienen de:

- CONSUMOS (Energía, Agua, Materias Primas)
- GENERACIÓN DE RESIDUOS (Peligrosos y No Peligrosos)
- EMISIONES A LA ATMÓSFERA
- VERTIDOS
- GENERACIÓN DE RUIDO

La metodología seguida para la identificación de todos los aspectos ambientales existentes en Martinrea Honsel Spain es realizada de forma conjunta por el Departamento de Medio Ambiente y los Directores y Jefes de Sección. Se lleva a cabo mediante visitas a las Plantas y reuniones con el personal implicado directamente en todas las actividades existentes. Esta identificación se registra en el documento R1.PM.6.1.2 "Identificación de Aspectos Ambientales". En dicho registro, queda diferenciada la sección y el proceso concreto donde se genera cada uno de los aspectos ambientales.

Se consideran las situaciones de funcionamiento normal/anormal, las situaciones de emergencia y teniendo en cuenta el ciclo de vida de los productos fabricados y el cumplimiento de la legislación aplicable, según las siguientes definiciones:

- Aspectos Normales. Son los aspectos de las actividades de MRHS, que previsiblemente se producen de forma más o menos continuada en el tiempo. Su magnitud depende exclusivamente de las actividades de MRHS y es medible por la organización. Por ejemplo: el consumo de energía eléctrica, de materias primas, etc.
- Aspectos Anormales. Se generan de manera extraordinaria como consecuencia de actividades planificadas por la organización. Por ejemplo: escombros de obra realizados por la organización, mantenimiento de las instalaciones, etc.
- Accidentes y Emergencias. Se derivan de situaciones no previstas y no deseadas, generalmente relacionadas con accidentes o averías y que sean razonablemente

previsibles. Por ejemplo, vertido de aceite como consecuencia de la rotura del depósito de un vehículo, emisiones a la atmósfera o residuos producidos por un incendio, etc.

Con objeto de determinar la significancia de cada uno de los aspectos identificados, el departamento de medio ambiente los evalúa para así poder establecer un escalado de los mismos y determinar aquellos que producen un mayor impacto sobre el medio ambiente. Esta evaluación se lleva a cabo en el registro R2.PM.6.1.2 “Evaluación de aspectos ambientales”. Una vez determinados los aspectos ambientales significativos se comunicará a la Dirección que deberá tenerlos en cuenta para fijar los objetivos y metas ambientales, sin menoscabo de actuaciones sobre el resto.

Solo se establecerán objetivos sobre aquellos aspectos sobre los que la organización tenga una capacidad real de actuación. Habrá aspectos asociados a la actividad, que sean inherentes a la misma sobre los que no se pueda actuar, a excepción de su control operacional.

Sobre aquellos aspectos ambientales que puedan causar un mayor impacto ambiental, se determinarán una serie de controles con el objeto de que las actividades que se desarrollan y originan ese aspecto se haga en condiciones controladas, cumpliendo con la legislación en vigor, la política y los objetivos establecidos

Para los aspectos ambientales que tienen su origen en accidentes o incidentes ambientales, el Departamento de Medio Ambiente elaborará planes de emergencia con objeto de minimizar los impactos ambientales derivados de la existencia de estas situaciones.

3.2. GESTION AMBIENTAL

(GRI 103)

MRHS tiene el compromiso de proteger el medio ambiente mediante la prevención de la contaminación realizando un consumo sostenible de materias primas y energía, controlando los aspectos ambientales tales como emisiones atmosféricas, vertidos o residuos, que puedan derivarse de las operaciones llevadas a cabo en nuestra empresa, y la implantación y mantenimiento de un Sistema de Gestión basado en la norma ISO 14001

Certificaciones ambientales obtenidas: ISO 14001:2015 con vigencia 25 Junio 2024.

Seguro de Responsabilidad Civil que cubre el riesgo de indemnización por los posibles daños causados a terceras personas o a sus cosas, derivado del ejercicio de la actividad de MRHS por valor de 1.000.000 euros.

Sobre los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales – número de personas y/o inversión en euros:

- 1 Director de Medio Ambiente
- 1 Jefe de medio ambiente
- 3 Técnicos de medio ambiente

3.3. HUELLA AMBIENTAL

Descripción de medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.

3.3.1. EMISIONES ATMOSFERICAS

Las diferentes autorizaciones atmosféricas, previstas en la Ley 34/2007, de 15 de noviembre, de calidad del aire y protección atmosférica, quedan integradas en las correspondientes Autorizaciones Ambientales Integradas con las que cuentan nuestras instalaciones. El combustible a utilizar en las distintas instalaciones de combustión es gas natural.

El Dpto. de Medio Ambiente, notifica anualmente los datos de las emisiones correspondientes a la instalación, a efectos de su inclusión en el Registro PRTR, aunque por la frecuencia establecida algunos años no sea necesario realizar medidas reales. Los datos deberán contener la suma de las emisiones de todos los focos para cada uno de los contaminantes.

- Identificación de Focos Emisiones Atmosféricas:

El Departamento de Medio Ambiente identifica las fuentes emisoras de Contaminación Atmosférica, tal y como se indica en las diferentes Autorizaciones Ambientales Integradas con las que cuenta MRHS.

Cualquier modificación del número de focos deberá ser comunicada por el director del de Medio Ambiente al Área de Control Integrado de la Contaminación de la Consejería de Medio Ambiente de la Comunidad de Madrid.

Los Focos de emisión disponen de las instalaciones reglamentarias para mediciones y tomas de muestras, según la legislación vigente (IT-ATM-E-EC-02 y IT-ATM-E-EC01).

- Control de los Focos de Emisión:

Se tendrán como referencia los Valores Límites de Emisión (VLE) y las periodicidades de control, según lo indicado en las Autorizaciones Ambientales Integradas (A.A.I) y quedarán reflejados igualmente en el Anexo I de la presente Instrucción de trabajo. Los controles atmosféricos deberán ser realizados a través de entidades de inspección acreditadas por ENAC en el ámbito de atmósfera.

- Emisiones no controladas:

Si en los resultados obtenidos de los controles periódicos se constatare la superación, en alguno de los parámetros, de los VLE establecidos, se deberá comunicar por parte del Director de Medio Ambiente dicha circunstancia de forma inmediata a la Consejería de Medio Ambiente (mediante fax al nº 914382977), indicando las causas de la citada superación así como las actuaciones llevadas a cabo para su reducción y el plazo estimado para realizar otro control que compruebe la eficacia de las medidas adoptadas.

Para ello, si esto sucediese, se abrirá desde el Departamento de Medio Ambiente, una No Conformidad tal y como está descrito en el procedimiento PM.10.2.0. No conformidad y acción correctiva.

- Otras emisiones no controladas:

Si, al margen de lo comentado en el párrafo anterior, se detectasen emisiones atmosféricas no controladas que puedan comprometer el buen desempeño ambiental de la organización, se deberá actuar inmediatamente para minimizar el impacto que pudiera causarse.

Para ello, como norma general, el primer paso será apagar el equipo o equipos que generen dichas emisiones y dar aviso al departamento de mantenimiento de fábrica y al departamento de medio ambiente.

- Registro de controles atmosféricos:

Se dispone de un Registro de Controles a la Atmósfera (R1.ITMA-01) en el que queda reflejado:

- Controles e inspecciones realizados
- Incidencias ocurridas
- Sistema de mantenimiento de las instalaciones.

Toda esta información se dispone en formato electrónico, está a disposición de la administración para inspecciones oficiales y debe conservarse al menos durante 10 años.

3.3.2. RUIDO

Martinrea Honsel Spain, también analiza y controla el ruido emitido por sus instalaciones. La medición del nivel de ruido se realiza durante el período de producción de las plantas, siempre que estén desarrollando su actividad con normalidad, a lo largo del perímetro de la instalación.

Posteriormente se realiza un informe correspondiente del estudio llevado a cabo, efectuando una comparación de los valores detectados con los niveles máximos permitidos, con el fin de comprobar la adecuación de los niveles sonoros detectados a la legislación vigente.

En la división HPDC se considera lo que sigue:

- Se realizará un estudio de ruido por personal interno de MRHS.
- Se analizan los registros obtenidos para determinar los niveles de presión sonora equivalente (Leq) en dB(A), para cada uno de los puntos de medida.
- Se debe realizar la calibración del sonómetro antes y después de cada medición. Para ello, se siguen las instrucciones descritas en el “Manual de Instrucciones” del equipo.
- Se realizarán 3 medidas en cada punto de forma que se garantice que la muestra es suficientemente representativa.
- Se podrá realizar un estudio por una entidad externa acreditada si así lo considera necesario el director de Medio Ambiente o si es solicitado por parte de la Administración.

En la división LPDC se considera lo que sigue:

El estudio de ruido (medición de ruido y la emisión del informe correspondiente) deberá ser realizado por una Organización acreditada, bien por la Entidad Nacional de Acreditación (ENAC), bien por una Entidad de Acreditación firmante de los Acuerdos de Reconocimiento Mutuo establecidos a nivel internacional entre entidades de acreditación, para la Norma UNE-EN ISO/IEC 17025, en el ámbito de “Ruido Ambiental” y Nota Técnica 45-Rev1, en cuyo alcance y en relación a la metodología a llevar a cabo durante las actuaciones, se recoja la normativa de aplicación: Real Decreto 1367/2007, de 19 de octubre.

La metodología del estudio deberá ser acorde a lo indicado en el Anexo IV del Real Decreto 1367/2007, de 19 de octubre, y, en su caso en la Ordenanza General para la Prevención de la Contaminación Acústica de Móstoles, aprobada mediante Acuerdo de 22 de noviembre de 2012.

3.4.ECONOMIA CIRCULAR

(GRI 306-2)

Descripción de medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos.

Martinrea Honsel Spain, tiene en cuenta las siguientes consideraciones:

- Se dará prioridad a la prevención en la generación de residuos, así como a la preparación para su reutilización y reciclado. En caso de generación de residuos cuya reutilización o reciclado no sea posible, éstos se destinarán a valorización siempre que sea posible, evitando su eliminación.
- Se suministra a las empresas autorizadas para llevar a cabo la gestión de residuos la información necesaria para su adecuado tratamiento y eliminación.
- Se proporcionará, en caso que sea solicitado, al Ayuntamiento de Móstoles, información sobre los residuos que les entreguen cuando presenten características especiales, que puedan producir trastornos en el transporte, recogida, valorización o eliminación.
- Los residuos se mantienen almacenados en condiciones adecuadas de higiene y seguridad.
- No se mezclarán ni diluirán los residuos peligrosos con otras categorías de residuos peligrosos ni con otros residuos, sustancias o materiales.
- Los residuos domésticos generados se gestionarán independientemente de los residuos industriales producidos por la actividad industrial.
- Todos los efluentes que contengan sustancias tóxicas o peligrosas que puedan generarse en las operaciones de mantenimiento de maquinaria serán gestionados como residuos peligrosos.
- Con carácter general los residuos peligrosos se almacenarán en envases estancos y cerrados, etiquetados y protegidos de las condiciones climatológicas.
- Aquellos envases que contengan residuos susceptibles de generar derrames deberán agruparse en zonas correctamente acondicionadas, sobre superficies pavimentadas e impermeables, y dentro de cubetos o bandejas de seguridad, para evitar la posible contaminación del medio como consecuencia de derrames o vertidos. En ningún caso, obstaculizarán el tránsito ni el acceso a los equipos de seguridad.

- No se podrán almacenar sobre el mismo cubeto residuos incompatibles cuya mezcla aumente sus riesgos asociados o dificulte operaciones de gestión posteriores.
 - Se debe informar inmediatamente al Área de Control Integrado de la Contaminación en caso de desaparición, pérdida o escape de residuos peligrosos, o de aquellos que por su naturaleza o cantidad puedan dañar el medio ambiente, y cualquier incidencia acaecida relacionada con la producción y gestión de residuos.
 - El tiempo de almacenamiento de residuos peligrosos no será nunca superior a los seis meses y el tiempo de almacenamiento de los residuos no peligrosos en el lugar de producción será inferior a dos años cuando se destinen a valorización y a un año cuando se destinen a eliminación. Los plazos empezarán a computar desde que se inicie el depósito de residuos en el lugar de almacenamiento.
 - Uso sostenible de los recursos
 - Descripción de medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética
- Realización de auditorías energéticas según RD 56/2016.
- Se han implantado las siguientes recomendaciones de la auditoría energética para mejorar la eficiencia:
- Sustitución de luminarias con nueva tecnología LED.
 - Concienciación y mejora continua en el uso de la energía.
 - Reutilización del agua de procesos con tecnología de Evaporación por termo-compresión.
 - Optimización del uso de compresores.
 - Optimización del uso de hornos fusores en función de la producción.
 - Se establecen objetivos anuales de reducción de las ratios de consumo de electricidad, agua y gas natural en función de la producción, con planes de acción y seguimiento mensual de los mismos.

Gestión Administrativa

- La actividad de HPDC, se identificará en lo referente a la producción de residuos, con el número de identificación: AAI/MD/P11/08027, utilizándose asimismo como identificadores del centro el número de identificación medio ambiental (NIMA: 2800063708).
- La actividad de LPDC, se identificará en lo referente a la producción de residuos, con el número de identificación: AAI/MD/P11/14159, utilizándose asimismo como identificadores del centro el número de identificación medioambiental (NIMA: 2800021384).

3.5. PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE LOS RESIDUOS

Residuos Generados: Todos los residuos generados en Martinrea Honsel Spain deben estar convenientemente identificados. Para ello, el departamento de Medio Ambiente genera los registros R1.ITMA-03 "Listado de Residuos Peligrosos" y R2.ITMA-03 "Listado de Residuos No Peligrosos", en lo que queda reflejado:

- Denominación de cada residuo
- Codificación
- Proceso de generación y planta
- Gestor Autorizado
- Frecuencia de retirada aproximada
- Responsable de la gestión

- Forma de actuación general.

Dicho registro será actualizado siempre que existan cambios en alguno de los apartados.

Se crearán instrucciones de trabajo específicas en las que se describa la forma de actuación concreta para determinados residuos que se considere necesario por el departamento de medio ambiente u otros departamentos en función de la dificultad de gestión que pudiese existir.

Libro de registro de Residuos: El Departamento de Medio Ambiente es el responsable de mantener actualizado el registro R3.ITMA-03 “Libro de Registro de Residuos Peligrosos” y el registro R4.ITMA-03 “Libro de Registro de Residuos no Peligrosos”.

Se trata de unos registros informáticos que de manera cronológica incorporan la siguiente información:

- Nombre del residuo
- Origen
- Codificación
- Tratamiento que recibe
- Fecha de generación
- Fecha de cesión
- Cantidad gestionada
- Gestor autorizado
- Nº de autorización
- Nº de documento de identificación

Estos impresos son registros de la gestión medioambiental y debe estar custodiado por el Departamento de Medio Ambiente durante un mínimo de 3 años. Existe un Registro para cada división y se utilizará, si procede, a principios de año como información que se envía a la autoridad competente de la Comunidad de Madrid.

Registros: Los registros se actualizarán siempre que se considere necesario, teniendo en cuenta los cambios que puedan producirse, que en general serán:

- Inclusión, eliminación o modificación de procesos que dé lugar a la generación de nuevos tipos de residuos o desaparición de los existentes.
- Publicación y aplicación de nueva legislación ambiental.
- Modificación de legislación ambiental aplicable.
- Modificación de procesos o condiciones de trabajo que afecten a la gestión de dichos residuos.
- Adquisición de maquinaria, materiales u otros de ampliación que afecten a la gestión de estos residuos.

En todo caso cuando afecte algún cambio, el Departamento de Medio Ambiente actualizará los registros y, en caso que sea necesario, desarrollará los procedimientos e instrucciones que sean precisos.

3.6. CAMBIO CLIMATICO

Martinrea Honsel dispone de una Autorización Ambiental Integrada para cada división. Estas son otorgadas por la Consejería de Medio Ambiente de la Comunidad de Madrid y en ellas se especifican los requisitos necesarios para el correcto desempeño ambiental de la organización.

Martinrea Honsel Spain, SLU.

Estado de Información no Financiera del ejercicio finalizado el 31 de Diciembre de 2021

Sobre sus requisitos, se lleva a cabo seguimientos periódicos parte de la Administración para asegurar su cumplimiento y por consiguiente la adecuada protección del medio ambiente.

Adicionalmente, Martinrea Honsel Spain cuenta con un Sistema de Gestión Ambiental certificado acorde a la norma ISO 14001 que asegura, entre otros aspectos, el cumplimiento con la normativa ambiental aplicable.

Por otra parte, cabe destacar que, toda la energía eléctrica consumida por Martinrea Honsel Spain proviene 100% de energías renovables, por lo que el impacto ambiental de la electricidad consumida es CERO.

3.7. GESTION Y PROTECCION BIODIVERSIDAD

Un requisito de la Consejería de medio ambiente de la Comunidad de Madrid para otorgar la AAI es la realización de estudio de impacto ambiental por lo que se dispone de estudio de impacto ambiental remitido a las partes interesadas. (Consejería Medio Ambiente–Ayuntamiento –público) y se publicó en el BOCM.

Martinrea Honsel Spain, tiene una certificación ZERO LANDFILL por una entidad acreditada. Esto significa de todos los residuos generados por la organización son correctamente gestionados y destinados a operaciones de reutilización, reciclado o valorización y en ningún caso son destinados a vertedero.

Además, Martinrea Honsel Spain, no realiza vertido de las aguas industriales, solo vertiendo al S.I.S. aguas sanitarias y pluviales. Todas las aguas industriales son depuradas en un proceso interno mediante el cual se consigue un agua de buena calidad que es usada de nuevo en el proceso productivo. La otra corriente obtenida del proceso, un concretado de aceites, es trasladada a un gestor de residuos para su valorización energética.

3.8. TABLA DE INDICADORES DE LOS CONSUMOS

En el 2021 ha aumentado el consumo de materias primas respecto a 2020 y, por tanto, ha aumentado tanto la generación de residuos, como el consumo de agua y el consumo energético. Sin embargo, haciendo la relación entre generación de residuos o consumos y la producción, se puede observar una buena tendencia en 2021 respecto al año anterior, evidenciando que MRHS cumple sus objetivos ambientales de reducción.

Respecto a las emisiones de CO₂, se aportan los datos la huella de carbono de la organización para sus alcances 1 y 2. En el caso de MRHS, puesto que la energía eléctrica proviene 100% de fuentes de energía renovables, la huella de carbono se limita a emisiones de alcance 1, reduciéndose en aproximadamente un 65% respecto a lo esperado. Si comparamos 2021 con el año anterior, pese a que podemos observar un ligero aumento de las emisiones en valor absoluto, esto es debido como en casos anteriores a un aumento en el consumo de materias primas.

Indicador	Dato 2021
Residuos no peligrosos (Tn) (GRNI 306-2)	8.181 Tn
Residuos peligrosos (Tn) (GRNI 306-2)	800 Tn

Martinrea Honsel Spain, SLU.

Estado de Información no Financiera del ejercicio finalizado el 31 de Diciembre de 2021

Consumo de agua división Alta presión (m3) (GRNI 303-1)	45.615 m3
Consumo de agua división Baja presión (m3) (GRNI 303-1)	17.168 m3
Consumo de materias primas (Al) Alta Presión (GRI 301-1)	8.393 tn
Consumo de materias primas (Al) Baja Presión (GRI 301-1)	5.407 tn
Consumo energético (electricidad) Alta Presión (GRI-302-1)	20.280.833 Kwh
Consumo energético (electricidad) Baja Presión (GRI-302-1)	15.347.024 Kwh
Otras emisiones CO2 Alta Presión (GRI 305-7)	2.406.215 kg/año
Otras emisiones CO2 Baja Presión (GRI 305-7)	2.295.510 kg/año

4. CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL

4.1. EMPLEO

(GRI 102-7) (GRI 102-8) (GRI 102-41)

Martinrea Honsel Spain, como Empresa industrial dedicada a la producción de piezas de automoción, se rige por el Convenio Colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid, suscrito por la Asociación de Empresarios del Comercio e Industria del Metal de Madrid (AECIM) y las organizaciones sindicales CC OO de Industria de Madrid y Federación de Industria, Construcción y Agro de Madrid de UGT. En este Convenio se contemplan y rigen numerosas materias que afectan directamente a los empleados de nuestra empresa y, entre otras, tratan sobre:

- Clasificación de grupos profesionales.
- Salarios mínimos fijados según grupo profesional.
- Conciliación de vida laboral y personal: teletrabajo, flexibilidad horaria, etc.
- Política de igualdad.
- Derechos de representación sindical.
- Etc.

Para lo que no esté recogido en el Convenio, es de aplicación el Convenio Estatal y el Estatuto de los Trabajadores.

Martinrea dispone de una serie de Políticas como garantía y compromiso por parte de la Organización de cumplimiento en materia laboral por parte de todas las localizaciones que forman el conjunto de la Organización, entre las que se incluye Martinrea Honsel Spain.

En materia de Protección de datos, al ser una empresa global con diversas plantas alrededor del mundo, teniendo nuestra matriz en Canadá, y con la regulación LOPD en este asunto, tenemos regulado meticulosamente todo lo relacionado con los datos de nuestros trabajadores. Contamos con una política global sobre esta materia, que establece los principios rectores que Martinrea debe cumplir para el tratamiento de datos personales y desempeña un papel importante en garantizar que Martinrea y sus empleados, incluyendo personal temporal, intermediarios, consultores, contratistas, proveedores de productos y proveedores de servicios, que actúan en representación de Martinrea y tratan datos personales de manera leal y lícita y de conformidad con los derechos de las personas. Esta Política aborda, entre otras cosas, los fundamentos jurídicos para el tratamiento de datos personales, divulgación de datos personales, transmisión de datos personales, los derechos de los interesados, actividades de marketing y seguridad de los datos. Esta política se aplica a todos los empleados de Martinrea en el mundo.

Martinrea ha celebrado Contratos Modelo para transferencias intragrupo de Datos Personales. Las transferencias de Datos Personales que efectúe Martinrea a terceros fuera del EEE se realizarán de conformidad con los Requisitos en materia de Protección de Datos.

La empresa MARTINREA HONSEL SPAIN S. L. U., venía experimentando un crecimiento sostenido de sus ventas y personal desde 2013, pero a partir de 2018 ha experimentado un cierto estancamiento, que fue repetido en el ejercicio de 2019.

En 2020, con la aparición de la pandemia del COVID-19 con un impacto a nivel mundial, tanto sanitario como económico, el descenso de ventas y facturación de nuestra empresa fue drástico, lo que obligó a aplicar dos ERTES (uno de Fuerza Mayor y otro ETOP), con una caída de ventas del 27 % con respecto a 2019.

En 2021 la pandemia continuó estando vigente, a lo que además hubo que incluir que se produjo un desabastecimiento continuado de todo tipo de suministros, especialmente los semiconductores, los cuales, la mayoría son importados de proveedores Asia y que su capacidad de producción ya rozaba el límite antes de que comenzase la crisis. La situación de desabastecimiento ha sido un lastre para que se mantuviese la actividad productiva. Las compañías de automoción y cualquier otro sector industrial cuya producción dependa en mayor o menor medida de los semiconductores se ha visto profundamente lastrados por la escasez de chips. De hecho, grandes compañías de automoción se vieron obligadas a reducir la producción de coches en algunas de sus fábricas debido al déficit de estos componentes.

Por todo ello, ante el enorme impacto económico que se proyectaba en aquel momento en el sector, tanto por la situación del COVID como por la crisis de los semiconductores, hubo que aplicar una SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO de la totalidad de los trabajadores de la empresa relacionados con el proceso productivo, mientras se mantuviese la situación derivada del COVID-19 y la crisis de suministros.

4.2. NUESTRA PLANTILLA

A continuación, se muestra una serie de indicadores de nuestra organización en relación con nuestro personal:

- Número total de empleados y distribución por razón de:

a. Género:

	2021
Hombres	523
Mujeres	25
TOTAL	548

b. Edad:

	Hombres	Mujeres	TOTAL
20-24	8	0	8
25-29	43	4	47
30-34	85	5	90
35-39	86	3	89
40-44	113	5	118
45-49	99	3	102
50-54	44	1	45
55-59	30	2	32
60-65	15	2	17
TOTAL	523	25	548

c. Categoría profesional:

	Hombres	Mujeres	TOTAL
Grupo 1	29	1	30
Grupo 2	26	4	30
Grupo 3	50	3	53
Grupo 4	85	9	94
Grupo 5	226	3	229
Grupo 6	8	1	9
Grupo 7	99	4	103
TOTAL	523	25	548

d. País de origen:

	Hombres	Mujeres	TOTAL
España	484	25	509
Perú	10	-	10
Ecuador	5	-	5
Rumania	6	-	5
Marruecos	2	-	2
Colombia	5	-	5
Ucrania	4	-	5
USA	-	-	-
Nigeria	-	-	-
Francia	1	-	1
Argentina	2	-	2
Italiano	-	-	-
Camerún	-	-	-
Polonia	1	-	1
Alemania	1	-	1
Cuba	1	-	1
Paraguay	1	-	1
TOTAL	523	25	548

- **Número total de empleados y distribución según la modalidad del contrato:****a. Género:**

	Hombres	Mujeres	TOTAL
Indefinido Tiempo completo	504	19	523
Indefinido Tiempo parcial	1	4	5
Temporal Tiempo completo	12	1	13
Temporal Tiempo parcial	6	1	7
TOTAL	523	25	548

b. Edad:

	18-30	31-40	41-50	51-60	>60	TOTAL
Indefinido Tiempo completo	68	172	206	72	5	523
Indefinido Tiempo parcial	1	-	4	-	-	5
Temporal Tiempo completo	8	5	-	-	-	13
Temporal Tiempo parcial	-	-	-	-	7	7
TOTAL	77	177	210	72	12	548

c. Categoría profesional:

	G.P. 1	G.P. 2	G.P. 3	G.P. 4	G.P. 5	G.P. 6	G.P. 7	TOTAL
Indefinido T. completo	29	25	53	87	224	9	96	523
Indefinido T. parcial	-	1	-	3	1	-	-	5
Temporal T. completo	1	4	-	2	4	-	2	13
Temporal T. parcial	-	-	1	1	-	-	5	7
TOTAL	27	33	54	93	229	9	103	548

- **Número de despidos según:**

a. Género:

	2021
Hombres	10
Mujeres	-
TOTAL	10

b. Edad:

	Hombres	Mujeres	TOTAL
18-30	2	-	2
31-40	6	-	6
41-50	1	-	1
>50	1	-	1
TOTAL	10	-	10

c. Categoría profesional:

	Hombres	Mujeres	TOTAL
G.P. 1	-	-	0
G.P. 2	-	-	0
G.P. 3	-	-	0
G.P. 4	1	-	1

Martinrea Honsel Spain, SLU.

Estado de Información no Financiera del ejercicio finalizado el 31 de Diciembre de 2021

G.P. 5	3	-	3
G.P. 6	1	-	1
G.P. 7	5	-	5
TOTAL	10	0	10

- Remuneraciones medias**a. Trabajadores:**

Hombres	Mujeres
29.948 €	28.798 €

b. Directivos:

Hombres	Mujeres
83.919 €	0 €

(GRI 401-1)

La empresa presenta una tasa de rotación en el 2021 de un 2,33%, un porcentaje poco elevado teniendo en cuenta el número de empleados que hay en la compañía lo que indica que el personal de la empresa está satisfecho en la compañía.

En cuanto a las contrataciones de la empresa, la tasa de las nuevas incorporaciones de empleados en el ejercicio 2021 en Martinrea Honsel Spain es la siguiente:

	TASA
< 30 años	1,28 %
30-50 años	1,10 %
>50 años	0

4.3. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**4.3.1. Convenio Colectivo**

La empresa Martinrea Honsel Spain y el 100% de sus trabajadores están organizados según el Convenio Colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid, suscrito por la Asociación de Empresarios del Comercio e Industria del Metal de Madrid (AECIM) y las organizaciones sindicales CC OO de Industria de Madrid y Federación de Industria, Construcción y Agro de Madrid de UGT.

4.3.2. Políticas de desconexión

El Convenio por el que Martinrea Honsel se regula contiene una mención en relación a la desconexión digital, incluida es el artículo 51 Ter.: “Se fomentará la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral: no responder al teléfono, a los correos electrónicos o mensajes profesionales de cualquier otro tipo, etc. fuera de su horario de trabajo.”

Martinrea Honsel Spain, por su tipo de trabajo y su configuración no tiene actualmente políticas establecidas sobre desconexión digital.

4.3.3. Empleados con discapacidad

Debido al tipo de sector y de trabajo, resulta complicado encajar labores o tareas con personal que tenga discapacidad física o mental.

En el ejercicio de 2021 Martinrea Honsel Spain tenía en plantilla a 6 empleados con discapacidad. A pesar de ello, Martinrea Honsel Spain está comprometido con la sociedad y la comunidad local, participando junto a la Fundación AMÁS Empleo, sita en Móstoles, para la ayuda de discapacitados y su programa de inserción laboral.

Además, como medida alternativa, realizamos una donación a favor de la Fundación para desarrollar actividades de inserción laboral de personas con discapacidad.

4.3.4. Accesibilidad universal

Martinrea Honsel Spain cuenta con una serie de accesos para ayudar a que personas con discapacidad física puedan acceder a sus instalaciones.

Para ello, cuenta con las siguientes mejoras:

- Ascensor habilitado para sillas de ruedas para acceder al edificio.
- Baño específico para personas con discapacidad física.
- Plaza de garaje específica para persona con discapacidad física, con soporte de barras.
- Puerta con apertura automática.
- Ascensor con acceso a todas las plantas del edificio.

4.3.5. Políticas contra la discriminación

La Política de Responsabilidad Social y Sostenibilidad medioambiental corporativas, que viene establecida desde la matriz, apoya y promueve el compromiso continuado de la Empresa a fin de conducir sus negocios en línea con los principios internacionalmente aceptados sobre condiciones de trabajo y responsabilidad corporativa.

Esta Política establece los principios rectores de Martinrea para las normas laborales y ambientales, que se modifican de conformidad con los requisitos legales aplicables a nivel local, los contratos de trabajo y otros acuerdos contractuales y extracontractuales.

Esta Política aborda cuestiones importantes como el trabajo infantil y el trabajo forzado, la remuneración y la jornada laboral, la libertad de asociación y negociación colectiva, el acoso y la discriminación, la salud y seguridad en el trabajo, el compromiso social, el soborno y la corrupción, y el medioambiente y la sostenibilidad.

Martinrea Honsel Spain, SLU.

Estado de Información no Financiera del ejercicio finalizado el 31 de Diciembre de 2021

Respecto a la no discriminación, nuestra política corporativa establece con carácter adicional a la Política de violencia y acoso en el lugar de trabajo o la política aplicable a nivel local, que la Empresa no tolerará el acoso ni la discriminación en función del género, raza, color, credo, religión, edad, nacionalidad, orientación sexual, identidad de género, discapacidad o condición de veterano.

La Empresa se encuentra comprometida con la promoción y el fomento de la diversidad en toda la Empresa, incluyendo sus cuadros directivos y Consejo de Administración. La Empresa posee una política de diversidad que tiene por objeto promover la diversidad en el seno de la Empresa. Además de todo ello, el Convenio Colectivo por el que se rige Martinrea Honsel Spain trata esta lucha contra la discriminación en diversos puntos de su texto:

- Art. 51. Política de Igualdad.
- Art. 52. Acoso Sexual y por razón de sexo. Violencia de género.
- Art. 57. Incluye esta acción, discriminación por razón de sexo, raza, religión, etc., como Falta muy grave
- Anexo II. Grupos Profesionales.
- Etc.

4.3.6. Gestión de la diversidad

La Empresa se encuentra comprometida con la promoción y el fomento de la diversidad en toda la Empresa, incluyendo sus cuadros directivos y Consejo de Administración. El Corporativo posee una política de diversidad que tiene por objeto promover la diversidad en el seno de la Empresa. Como tal se ha transmitido a todas sus plantas en los diversos países, y por ello es misión de Martinrea Honsel Spain fomentar esta diversidad, en todas sus vertientes.

Respecto a la diversidad de género, a pesar de que el sector en el que se incluye la Empresa es principalmente masculino, se está luchando para que esto cambie realizando diversas acciones:

- Programa de becas para mujeres. Con diversos Institutos la Empresa está colaborando para incluir estas becas para estudios de Grado Superior relacionados con nuestro sector.
- Charlas en Foros de Empleo, Institutos, etc. Explicar a qué se dedica Martinrea Honsel Spain, el sector de la automoción, etc.
- A las subcontratas de empleo temporal que trabajan con Martinrea Honsel Spain, para que fomenten esta diversidad también.

4.3.7. Brecha salarial

Además de todas las políticas y procedimientos a nivel de Organización que se tienen establecidas desde la matriz respecto respeto a todos los trabajadores, a la igualdad en sus derechos y oportunidades, Martinrea Honsel Spain se rige por lo establecido en el Convenio, que ya establece el salario a percibir según el grupo profesional, además de Acuerdos internos salariales, que han sido negociados entre la Dirección y el Comité de Empresa, y que suponen una mejora respecto a lo que refleja el Convenio a todos los niveles.

Martinrea Honsel Spain, SLU.

Estado de Información no Financiera del ejercicio finalizado el 31 de Diciembre de 2021

Martinrea Honsel Spain tiene determinado una política interna de aplicación de grupo profesional según el nivel del puesto de trabajo, el nivel de estudios del trabajador y la responsabilidad que conlleva tal puesto. Esto, junto con la aplicación del Convenio, determina de manera totalmente objetiva los niveles salariales del personal de la Empresa, independientemente del género, raza, etc., tratando así a todos los trabajadores de igual forma. A continuación, lo que establece el Anexo II de Convenio Colectivo sobre salarios para el año 2021 según el Grupo profesional:

4.3.8. Horas de trabajo

Martinrea Honsel Spain es una empresa de producción, por la que gran parte del personal son operarios de fábrica que trabajan a turnos.

Este horario a turnos consiste en trabajar a tres turnos rotativos:

- Mañana: 06:45h – 15:00h
- Tarde: 14:45h – 23:00h
- Noche: 22:45h – 07:00h

Cada semana cada trabajador cambia de turno siguiendo el siguiente orden: mañana-noche-tarde. Con 15 minutos de descanso en cada jornada de trabajo.

El personal de oficinas tiene varios horarios, considerando el horario nominal estándar de 08:00h a 17:00h, con una hora para comer entre medias.

Respecto a las horas extras, la realización de estas ha de estar justificada y aprobada de manera previa por los responsables del departamento y RR.HH.

4.3.9. Flexibilidad laboral

El personal de fábrica que trabaja a turnos; son turnos de jornada continua de 8 horas que van rotando semana a semana. Todos los trabajadores de la Empresa cuentan a su disposición horas libres para su uso y disfrute cuando lo necesiten y lo acuerden con la Empresa. En 2021, según el calendario laboral fijado entre la Dirección y el Comité de Empresa, se establecieron, además

TABLA SALARIAL 2021

GRUPO	DESCRIPCIÓN FUNCIONAL	SALARIO CONVENIO ANUAL 2021 (€)	SALARIO CONVENIO MENSUAL (14 PAGAS) 2021 (€)	VALOR QUINQUENIO GRUPO 2021 (€)	BASES GRUPO PARA CÁLCULO DE COMPLEMENTOS SALVO NOCTURNIDAD 2021 (€ MENSUAL/DIARIO)
1	LICENCIADA/O-GRADO	28.403,63	2.028,83	34,31	907,90
2	TÉCNICO/A	23.836,29	1.702,59	31,22	804,57
3	TÉCNICA/O AUXILIAR	21.491,04	1.535,07	28,74	733,64
4	EMPLEADO/A	19.212,48	1.372,32	26,79	675,38
5	OPERARIA/O	17.874,18	1.276,73	25,63	21,24
6	EMPLEADO/A AUXILIAR	17.687,17	1.263,37	25,04	627,59
7	OPERARIA/O AUXILIAR	16.608,73	1.186,34	24,75	20,30

de las vacaciones, 26 horas libres a disposición de los trabajadores para personal de oficinas y personal de fábrica a tres turnos, y 20 horas libres para el personal de 4 equipos.

Para los trabajadores que trabajan con jornada partida, cuentan con flexibilidad en la entrada, salida y en el horario de comida.

4.3.10. Igualdad

El sector de la Industria es un sector que está principalmente dominado por el género masculino, en el que hay muy poca presencia de mujeres, y que este sesgo viene reflejado desde la etapa de formación, durante la cual son pocas las estudiantes que se decantan para formarse en Grados relacionados con la industria y/o fabricación, ya sea en Formación Profesional con los grados vinculados con la fabricación mecánica y mecatrónica industrial, como en la Universidad en Ingeniería Industrial.

Para hacer frente a esto y apoyar la diversidad, por la que Martinrea está totalmente comprometida, la Empresa ha desarrollado las numerosas colaboraciones con diversos Institutos locales para ver de qué manera se puede promover una mayor inclusión de la mujer en nuestro sector.

En 2021 Martinrea Honsel Spain continuó con el Programa de becas para diversos Institutos, a través del cual las estudiantes que estuvieran interesadas en realizar un Grado Superior en Fabricación mecánica y/o en Mecatrónica Industrial, Martinrea Honsel Spain les subvencionaría la matrícula de los dos años que forman el curso, así como la posibilidad de realizar las prácticas con la Empresa y, después de estas, la posible continuidad en la empresa a través de un contrato de trabajo.

De la mano de los Institutos la Empresa también acudió a diversos Foros en la que numerosas empresas tenían sus espacios y su momento para exponer su empresa y su trabajo, etc. y así atraer a los alumnos a nuestra Empresa.

Planes de Igualdad:

La Empresa está en proceso de elaborar e implantar el Plan de Igualdad.

4.3.11. Protocolos de acoso

Martinrea Honsel Spain tiene total compromiso en la utilización de todo tipo de medidas para evitar situaciones de acoso.

Desde el Corporativo se establece una política global sobre Prevención del acoso laboral donde la Empresa se compromete a tomar todas las precauciones razonables para proteger a sus trabajadores.

En consecuencia, esta política de prevención del acoso laboral se ha elaborado para contribuir a la creación y mantenimiento de un entorno sin actitudes amenazantes, actos violentos ni acoso, tanto para nuestros empleados como para las personas que visiten Martinrea o trabajen en su nombre.

Martinrea cuenta también con un Procedimiento de denuncias para los trabajadores. Además de los clásicos protocolos de comunicación a mandos intermedios y/o directivos, se ofrece otra posibilidad en todos los tableros de la Empresa poniendo a su disposición un número de

teléfono, línea directa con nuestra matriz, donde pueden denunciar cualquier hecho y, siempre que lo desee el trabajador, se tratará de forma confidencial y anónima.

4.3.12. Sindicatos

El Comité de Empresa está formado por dos grupos: uno de ellos son trabajadores afiliados a Comisiones Obreras (CC.OO.) y el otro grupo que no está afiliado a ningún sindicato y que actúa de manera independiente. A principios de cada año se fijan con ambos Grupos cuatro reuniones durante el año, una por cada trimestre, para comentar y tratar diversos temas como por ejemplo la situación de la empresa, noticias, situación de los trabajadores, nuevas solicitudes o ideas, etc.

También tenemos un delegado Sindical perteneciente a CC.OO. Además de las reuniones trimestrales, la Dirección convoca reuniones con el Comité y el Grupo Independiente para tratar ciertos temas que surgen y que se tratan de manera excepcional.

También la Empresa negocia con el Comité de Empresa, a finales de año, el calendario laboral para el año siguiente.

En 2021, además de lo anterior, se firmó con la RLT un Acuerdo Salarial interno que mejora lo establecido en el Convenio Colectivo, para los siguientes años: 2021-2023.

4.3.13. Formación

La complejidad del sector y las altas cotas y estándares de calidad que marcan los clientes de automoción hacen que sea imperativo que los trabajadores de Martinrea Honsel Spain tengan una formación continua, tanto en productos que fabricamos, como en nuevas tecnologías, maquinaria, así como una parte muy importante para la Empresa que es la prevención de riesgos laborales, que está incluida como una parte esencial de la formación anual.

En 2021 se cumplió el objetivo de formación del año, superando el 3% del tiempo de presencia de los trabajadores.

A continuación, se muestra una tabla con el número de horas de formación según departamentos:

Departamentos	Horas de formación	Índice
Directivos	1.011,75	3,83%
Jefes HS	229	1,35%
Jefes HPDC	62	0,42%
Jefes LPDC	54,50	0,37%
Administración	436,50	3,45%
Comercial	474	9,33%
IT	25	0,37%
RRHH	315	5,03%
Sist. Calidad/PRL/Medioambiente	137	1,13%
Ingeniería HPDC	211	1,38%
Fundición HPDC	2.611,50	3,27%

Martinrea Honsel Spain, SLU.

Estado de Información no Financiera del ejercicio finalizado el 31 de Diciembre de 2021

Mecanizado HPDC	2.708	3,09%
Utillaje HPDC	554	1,61%
Mto. Fábrica HPDC	1.769,15	3,59%
Calidad HPDC	1.208	3,80%
Supply Chain HPDC	273	1,77%
Mto. Utillaje HPDC	652,50	1,89%
Ingeniería LPDC	453	3,18%
Fundición LPDC	3.320,15	3,81%
Desarenado/Premecanizado/RX LPDC	1.825	3,77%
Tratamiento Térmico LPDC	1.263	11,53%
Mecanizado LPDC	4.552,55	5,06%
Líquidos Penetrantes LPDC	769,75	3,11%
Mto. Fábrica LPDC	797,80	1,59%
Calidad LPDC	499,50	1,53%
Supply Chain LPDC	200	1,22%
Mto. Utillaje LPDC	334	0,83%
TOTAL	27.150,40	3,04%

En 2017 se estableció en el Convenio la implementación de una formación mínima obligatoria en Prevención de Riesgos Laborales para todas las empresas acogidas a dicho Convenio, y que aplica a todos los trabajadores. Un breve resumen de las novedades más importantes:

Son tres tipos de formación:

- Directivos: 6 horas on-line o presencial
- Administrativos: 6 horas on-line o presencial
- Fabricación: 20 horas presenciales:
 - o 12 horas troncales
 - o 8 horas específicas por puesto de trabajo

Se estableció un plazo de 3 años para formar al total de empleados (plantilla y ETT), pero 1/6 del total tienen que estar formados cada 6 meses.

En marzo de 2018 ya había más de un 75% del personal formado en esta disciplina, lo que supuso un reto y un hito conseguirlo en un espacio tan corto de tiempo. En 2021, continuamos con la formación de PRL. En el mes de noviembre teníamos el 98% de empleados formados en esta materia obligatoria.

4.3.14. Absentismo

Martinrea Honsel Spain considera el absentismo como un tema fundamental para el buen desarrollo de la empresa. Es primordial la salud y el bienestar de su plantilla y por ello, desde la matriz en Canadá y por ende, en todas las localizaciones donde se encuentra Martinrea, incluyendo España, se tiene el compromiso y se trabaja de manera constante para buscar soluciones y medidas para hacer frente al absentismo.

Además, el Convenio Colectivo por el que se rige la Empresa (del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal) ya tiene en cuenta también esta continua lucha contra el absentismo, y así lo refleja en su texto:

Martinrea Honsel Spain, SLU.

Estado de Información no Financiera del ejercicio finalizado el 31 de Diciembre de 2021

“Las organizaciones firmantes del Convenio (AECIM, CCOO de Industria y UGT-FICA) acuerdan la creación de una comisión técnica de absentismo de carácter paritario, que analice y realice un diagnóstico del mismo en las empresas del sector, tomando como referencia los niveles promedio de la Comunidad Autónoma, por sector de actividad y por tamaño de la empresa, sirviendo estos promedios como referencia inicial, orientando las políticas de las empresas a reducir sus niveles de absentismo por debajo de los niveles promedio de referencia, para así conseguir la reducción de los niveles de absentismo en las empresas.”

A continuación, se muestran varios indicadores de Martinrea Honsel Spain en el ejercicio de 2021:

	2021	2021			
		Horas Trabajadas	Horas de baja	Índice Abs.	
Índice de Absentismo AT	0,77%				
Índice de Absentismo EP	0,02%				
Índice de Absentismo CC	2,16%				
Otros	0,48%				
Índice de Absentismo TOTAL	3,43%	TOTALES	1.015.847,8	34.876,18	3,43%

5. GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD

5.1.CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD

Martinrea Honsel Spain, tiene implantada de forma integrada la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo junto con la de Calidad y la de Medio Ambiente y refleja, entre otros aspectos, la misión de proporcionar oportunidades de satisfacción y seguridad a nuestros empleados siendo competitivos, y creciendo de forma prudente así como velar por la salud de los trabajadores y conseguir las mejores condiciones de trabajo mediante la prevención de riesgos laborales evitando los riesgos y evaluando aquellos que no hayan podido eliminarse, implantando y manteniendo un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo basado en el estándar ISO 45001.

Este Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es de aplicación a todas las actividades que se realizan en MARTINREA HONSEL SPAIN que afecten directa o indirectamente a la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Martinrea realiza auditorías documentadas y preestablecidas con el fin de verificar que todas las actividades relativas al sistema de gestión cumplen los planes establecidos y los requisitos de la norma ISO 45001 así como la comprobación de que el Sistema ha sido adecuadamente implantado y mantenido. Se realizará una auditoría interna del sistema mínimo anualmente, más la auditoría externa que certifica objetivamente el cumplimiento del sistema de gestión de la compañía.

Por su parte y, en cumplimiento del Real Decreto 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, escoge como modalidad organizativa un Servicio de Prevención Propio. En este sentido, se realizan adicionalmente las perceptivas auditorías legales del sistema de gestión dando conformidad al citado Real Decreto.

En aplicación del artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, MARTINREA HONSEL SPAIN cuenta con un Comité de Seguridad y Salud, entendido como el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la compañía en materia de prevención de riesgos laborales. Este Comité está actualmente formado por cuatro delegados de prevención y cuatro representantes de la empresa y, con el objetivo de mejorar la comunicación, participación y consulta con los representantes de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, establece realizar reuniones trimestrales establecidas por la legislación.

5.2.ACCIDENTES DE TRABAJO (FRECUENCIA Y GRAVEDAD)

La aplicación de las medidas llevadas a cabo como parte de los programas establecidos para el cumplimiento del objetivo de reducción de la accidentabilidad para el año 2021, ha hecho que se haya conseguido una reducción respecto al año 2019. La comparativa en cuanto a accidentabilidad no se realiza respecto al año anterior, debido a que se considera el año 2020 como un año no representativo, ya que se trabajaron menos horas debido a diferentes paradas de producción originadas por la Covid-19 y la falta de componentes en nuestros clientes. A pesar de esto, tras analizar los accidentes ocurridos en 2021, y con el fin de reducir los accidentes en nuestras instalaciones, en los primeros meses de 2022 se han llevado a cabo diferentes acciones:

- Campañas de sensibilización y concienciación del personal sobre actos inseguros,
- Reciclaje de las formaciones específicas (Convenio del Metal, trabajos en altura, etc.)
- Retomar acciones para reducir los sobreesfuerzos como los ejercicios de calentamiento previos al inicio de los trabajos en todos los turnos.

Se muestran, a continuación, los siguientes indicadores relativos a la accidentabilidad laboral:

	ÍNDICE DE INCIDENCIA DE ACCIDENTES DE TRABAJO (*)	
AÑO	ACCIDENTES CON BAJA	ACCIDENTES CON BAJA + COVID-19
2018	5,25	5,25
2019	3,59	3,59
2020	2,11	11,75*
2021	2,50	27,60**

* Calculado como nº accidentes con baja x 100 / nº trabajadores

*67 accidentes con baja de los cuales 12 son accidentes y 55 son bajas por Covid

**154 accidentes con baja de los cuales 14 son accidentes y 140 son bajas por Covid

	ÍNDICE DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES DE TRABAJO (*)	
AÑO	ACCIDENTES CON BAJA	ACCIDENTES CON BAJA + COVID-19
2018	29,29	29,29
2019	19,01	19,01
2020	16,09	89,84*
2021	15,74	173,14**

* Calculado como nº accidentes con baja x 1000000 / nº horas trabajadas

*67 accidentes con baja de los cuales 12 son accidentes y 55 son bajas por Covid

**154 accidentes con baja de los cuales 14 son accidentes y 140 son bajas por Covid

- Enfermedades profesionales por sexo

ENFERMEDADES PROFESIONALES POR SEXO	
Hombres	0
Mujeres	0

6. DERECHOS HUMANOS

La empresa Martinrea, que tiene su matriz en Canadá y que opera en varios países tales como Estados Unidos, México, Brasil, China, Alemania, Eslovaquia y España, tiene en cuenta que en todos estos territorios existen legislaciones que protegen los derechos humanos básicos, por lo que en esta materia no se identifican riesgos que puedan afectar a la empresa.

El compromiso de Martinrea Honsel Spain respecto al cumplimiento de las legislaciones sobre derechos humanos para sus trabajadores y operaciones, también abarca a sus proveedores, que son tanto de carácter nacional como internacional.

Todos los proveedores deben superar una auditoria previa al comienzo de la relación (“Supplier System Assessment form”), en el que, entre otros muchos puntos, se evalúan sus políticas y procedimientos respecto al cumplimiento de las legislaciones vigentes, código de conducta, políticas de responsabilidad social, etc.

Martinrea, en su Política de Responsabilidad Social y Sostenibilidad medioambiental corporativas, apoya y promueve el compromiso continuado de la Empresa a fin de conducir sus negocios en línea con los principios internacionalmente aceptados sobre condiciones de trabajo y responsabilidad corporativa, incluidos aquellos dispuestos por las Naciones Unidas y por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

Esta Política establece los principios rectores de Martinrea para las normas laborales y ambientales, que se modifican de conformidad con los requisitos legales aplicables a nivel local, los contratos de trabajo y otros acuerdos contractuales y extracontractuales. Esta Política aborda cuestiones importantes sobre:

- El trabajo infantil y del trabajo forzado.
- La remuneración y la jornada laboral.
- La libertad de asociación y negociación colectiva.
- El acoso y la discriminación.
- La salud y seguridad en el trabajo.
- El compromiso social.
- El soborno y la corrupción.
- El medioambiente y la sostenibilidad.

La Empresa ha elaborado y adoptado la Política de responsabilidad social y sostenibilidad medioambiental corporativas, aplicable a sus Consejeros, Directivos y Empleados del espectro de operaciones de Martinrea a nivel mundial a fin de apoyar y promover el compromiso continuo de la Empresa de conducir sus negocios en línea con los principios internacionalmente aceptados sobre condiciones de trabajo y responsabilidad corporativa. Esta Política complementa, y algunos de sus principios pueden resultar redundantes con respecto a otras políticas de la Empresa en vigor, incluida la Política Antisoborno y Anticorrupción de Funcionarios Públicos Extranjeros.

7. CORRUPCION Y SOBORNO

De acuerdo con la OCDE la corrupción reduce la eficiencia en la prestación de los servicios públicos, aumenta las desigualdades, socava la competencia y genera desafección en el ciudadano hacia las instituciones públicas.

Pese a todas las iniciativas encaminadas a luchar contra la corrupción, esta lacra aumenta y afecta a todo tipo de instituciones y países. En estimaciones del Banco Mundial, cada año se paga en el mundo 1.5 trillones de dólares en sobornos, lo que supone un 2% del PIB global. España, de acuerdo al Índice de Percepción de la Corrupción de Transparencia Internacional, se sitúa en el puesto 34 de una lista de 180 países, siendo los primeros (menor corrupción) de la lista Nueva Zelanda y Dinamarca y el último Somalia. La percepción de la corrupción en los últimos cinco años en España ha mejorado, lo que también ha supuesto una mejora de su posición en el ranking internacional de corrupción. No obstante, en el 2021 la puntuación de España ha descendido en su último informe, lo que significa que los españoles siguen percibir un incremento de la corrupción en el sector público de su país.

A pesar del aumento en los niveles de percepción de la corrupción, uno de los principales problemas para combatirla reside en relacionar la corrupción con un comportamiento exclusivamente público o en el que es al menos necesaria la participación de la Administración Pública. Eso provoca que en muchas ocasiones quede fuera del objeto de la corrupción prácticas empresariales que implican un abuso de poder para un beneficio propio, definición de corrupción facilitada por Transparencia Internacional. La controversia en torno a la corrupción no sólo afecta a la definición, también existe en relación a qué tipo de actos son constitutivos de corrupción. Normalmente el término se utiliza erróneamente o al menos no de manera completa para describir acciones tipificadas en nuestro código penal, sin embargo, la corrupción va mucho más allá del soborno. Por poner un ejemplo, acciones como pactar precios o distribuirse la contratación pública por un conjunto de empresas de un sector podrían encuadrarse en la definición dada por Transparencia Internacional y afecta de manera sumamente negativa a los ciudadanos que acaban pagando más por un producto o servicio como contribuyentes o consumidores y al resto de las empresas del sector.

El código penal y la actuación de la fiscalía y la judicatura son elementos clave en el cerco de la corrupción. Pero si queremos avanzar en la prevención, la transparencia y la rendición de cuentas constituyen herramientas clave, tanto en el sector público como en el privado.

En Martinrea disponemos de una Política de Prevención de soborno y corrupción de funcionarios extranjeros. El objetivo de esta Política es insistir en el compromiso de la Empresa en actuar bajo el pleno cumplimiento de las leyes de prevención de soborno y corrupción en aquellos países en los que opera y de tal forma que estos no tengan un impacto negativo en su reputación. Esta política se añade y aclara en el Código Ético y el Código de las Condiciones Laborales Básicas, la Responsabilidad Social y la Prevención de la Corrupción de la Empresa. Cabe destacar que la política de la Empresa siempre es actuar conforme a la ley.

Esta política de Prevención del Soborno y la Corrupción está diseñada para asegurar que la Empresa y sus empleados y representantes, en aquellos países en los que opera la Empresa (o en los que podría operar en el futuro), acaten las diversas leyes que prohíben el soborno y la corrupción de los funcionarios extranjeros, incluyendo la Ley Canadiense para la Prevención de la Corrupción de Funcionarios Públicos (Canadian Corruption of Foreign Public Officials Act

[«CFPOA»]) y la Ley para la prevención de las prácticas internacionales de corrupción (U.S. Foreign Corrupt Practices Act [«FCPA»]), así como cualesquiera otras regulaciones, directrices y normas que se apliquen en estos países. Esta política también ha sido diseñada para proporcionar a los representantes de la Empresa una guía para reconocer y actuar en caso de soborno y corrupción, especialmente cuando se trate de negocios que involucran a funcionarios públicos.

En relación a esta materia, también disponemos de la Política de Notificación de Actividades Ilícitas.

El Comité de Auditoría del Consejo de Administración de Martinrea se compromete al cumplimiento por parte de la Empresa de todas las legislaciones y normativas de valores financieros, normas de contabilidad, controles de contabilidad y prácticas de auditoría aplicables. A este respecto, el Comité de Auditoría ha establecido unos procedimientos en nombre de la Empresa para:

1. La recepción, conservación y tratamiento de las quejas recibidas por la Empresa en cuestiones de contabilidad, controles internos de contabilidad o auditoría.
2. La comunicación confidencial y anónima por parte de directivos, consejeros y empleados de la Empresa de problemas relacionados con casos cuestionables de contabilidad o auditoría, tal y como se describe en estos Procedimientos. De igual modo, el Comité de Auditoría quiere asegurar que cualquier empleado podrá presentar libremente un informe, tal y como se especifica en los Procedimientos, sin riesgo de despido o represalias.

La expresión «casos de contabilidad y auditoría cuestionables» se refiere, sin excepción alguna, a los siguientes supuestos:

- Fraude, error deliberado o interpretación errónea en la preparación, evaluación, revisión o auditoría de cualquier estado de cuentas de la Empresa (informe financiero fraudulento).
- Fraude, error deliberado o interpretación errónea en el registro y conservación de registros financieros de la Empresa (incluidas la destrucción, modificación o falsificación de registros de la Empresa).
- Omisión, incumplimiento o cumplimiento deficiente de los controles de contabilidad internos de la Empresa.
- Interpretación errónea o declaraciones falsas de altos directivos o contables con respecto a cuestiones que se encuentren en los registros e informes financieros o en los informes de auditoría de la Empresa.
- Robo.
- Realización de gastos y adquisición de obligaciones para uso y beneficio personal (tales como sobornos, comisiones ilegales o conflictos de intereses), infracciones de políticas, tales como el Código Ético, el tráfico de información privilegiada u otras políticas de conformidad.
- Información errónea o incompleta sobre la situación financiera de la Empresa.

8. SOCIEDAD

8.1.IMPACTO DE LA ACTIVIDAD

El negocio de Martinrea Honsel Spain es la producción de piezas de aluminio para los principales clientes de automoción. Como empresa dedicada a la industria, implica que un gran número de personas son necesarias para llevar a cabo las operaciones de la Empresa. Desde los operarios de fábrica y soporte a producción, principales actores de la producción, como todo el personal de oficinas, así como empresas subcontratadas para determinados trabajos y servicios.

Durante el año 2021, Martinrea Honsel Spain ha estado empleando a más de 548 personas mes a mes, con picos hasta casi las 567, entre empleados directos, indirectos, temporales, subcontratas, etc. Además, hay que sumar servicios o trabajos que se hayan realizado de manera puntual durante el año.

Por todo ello, Martinrea Honsel Spain es considerado un gran activo para el empleo, especialmente en la comunicad local donde tiene sus dos divisiones – 5 plantas.

Como indicador a tener en cuenta para esta afirmación, más de la mitad de la plantilla que conforma la Empresa tiene su domicilio en el mismo municipio de la Empresa y ciudades limítrofes.

	Nº trabajadores
Móstoles	180
Madrid	86
Fuenlabrada	44
Getafe	32
Alcorcón	32
Leganés	29
Arroyomolinos	9
Humanes	7
Otros	129
TOTAL	548

Esta información anterior se refiere a trabajadores en plantilla de la Empresa.

Muchos proveedores de Martinrea Honsel Spain son locales o de municipios cercanos, lo que supone también un gran desarrollo y crecimiento de las zonas aledañas a las plantas de la Empresa.

8.2.ACCIONES DE ASOCIACIÓN

(GRI 102-13)

Martinrea Honsel Spain mantiene numerosas colaboraciones con distintos actores en las zonas locales.

Martinrea Honsel Spain, SLU.

Estado de Información no Financiera del ejercicio finalizado el 31 de Diciembre de 2021

Para tener un flujo de trabajadores formados y especialistas en las actividades que desarrolla la Empresa, mantiene una estrecha colaboración con Institutos locales que desarrollan formaciones de Grado Superior y de Grado Medio, ofertando puestos de prácticas y la posibilidad de incorporación a la Empresa para sus alumnos.

2021			
Centro	Hombres	Mujeres	TOTAL
Salesianos	-	3	3
Luis Vives	-	1	1
Alarnes	-	1	1
Cámara Comercio Alemana	3	0	3
Julio Verne	1	-	1
URJC	1	-	1
TOTAL	5	5	10

Además, MRHS está asociada a AECIM (patronal de empresas madrileñas del metal), y a TEDFUN, asociación de fundidores.

8.3.SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

(GRI 102-9) (GRI 102-10)

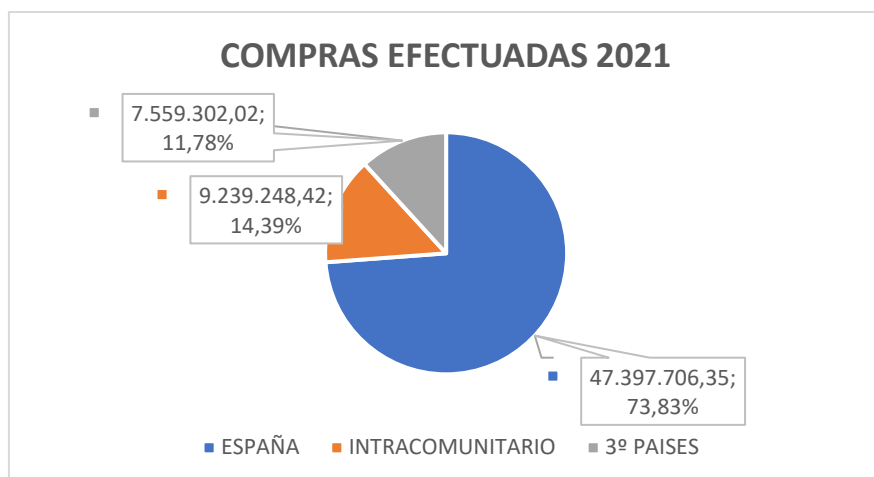
Nuestra cadena de suministro está formada tanto por proveedores nacionales como extranjeros. El principal material que compramos en nuestra compañía es el aluminio con el que fabricamos las piezas, y que compramos en lingotes o en aluminio líquido que es transportado a través de camiones. Los insertos que compramos y montamos en las piezas sería el segundo material en importancia. Además de estos materiales tenemos otros suministros indispensables para nuestra producción como los suministros de energía tanto de electricidad como de gas. La cadena de suministro se garantiza a través de los informes de necesidades, así como por una elección diversificada de proveedores que garanticen la rotura de la cadena.

Durante el ejercicio 2021, no ha habido ningún cambio significativo en la cadena de suministro.

(GRI 204-1)

Nuestra política de compras no discrimina por razón de género, raza, religión, nacionalidad, etc. y tratamos de favorecer siempre que sea posible el desarrollo del territorio local. De hecho, del total de compras realizadas en el 2021, cuyo importe fue de 64.196.256,79€, un 73,83 % fue a territorio español y el restante un 14,39% a países de la Unión Europea y el 11,78 % a otros países del mundo como México, Estados Unidos, Gran Bretaña.

Además, de los resultados obtenidos anteriormente recopilamos que del total de las compras que se efectuaron a proveedores de España, el 70,65% son de la Comunidad de Madrid, provincia donde se encuentra Martinrea Honsel Spain.



También potenciamos en nuestros proveedores el cumplimiento con todos los requisitos medioambientales y certificación de ISO 14001 para que estén alineados con nuestras políticas y certificaciones ambientales en materia social y local.

Martinrea tiene un manual de proveedores en el que quedan cubiertos estos aspectos y puede visitarse en siguiente enlace <http://www.martinrea.com/srm.pdf>.

En el mismo se menciona lo siguiente:

The Code of Basic Working Conditions and Corporate Responsibility and Anti-Corruption requires that we:

- Not use child or forced labour
- Promote our employees' material well-being by providing competitive compensation and benefits that comply with applicable laws
- Respect employee's right to associate freely and bargain collectively
- Comply with applicable laws regulating hours of work
- Not discriminate on the basis of gender, race, colour, creed, religion, age, national origin, sexual orientation, gender identity, disability or veteran status
- Maintain a healthy and safe work environment
- Work constructively with local communities and indigenous people
- Do not accept or offer illegal payments, bribes, kickbacks or other things to secure work or influence business decisions
- Conduct business in manner that provides responsibly for the protection of health and the environment.

En Martinrea según nuestro sistema de calidad ISO 9001 – IATF 16949 se realizan auditorias y supervisiones a proveedores según lo siguiente:

- a. Evaluación continua mensual del rendimiento y desempeño de la calidad de los productos comprados.
- b. evaluación continua mensual del rendimiento de plazos de entrega y cumplimiento de pedidos.
- c. Auditorias programadas en las plantas de proveedores según planificación anual para valorar el desempeño y grado de cumplimiento de nuestros requisitos.

8.4. CONSUMIDORES

Martinrea cuenta con la certificación en ISO 9001.

Informamos a nuestros clientes de los materiales de nuestras piezas a través de certificaciones e IMDS.

las reclamaciones y quejas de clientes se hacen a través de los propios portales de los clientes de forma digital.

Hacemos seguimiento semanal de los portales de todos nuestros clientes donde se revisan las puntuaciones de calidad y puntualidad de las entregas además de subir las evidencias de nuestras certificaciones de calidad y evaluaciones requeridas por los clientes.

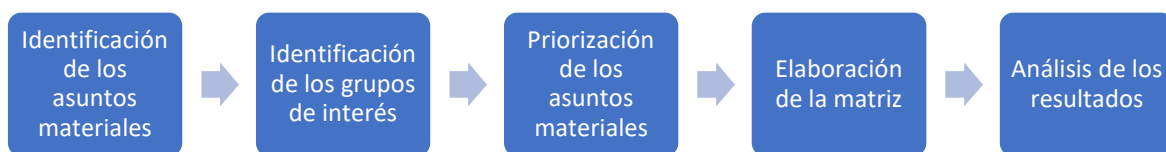
A modo de ejemplo actualmente con nuestro cliente Jaguar Land Rover en su portal tenemos 1400 puntos, siendo el máximo posible.

8.5. ANALISIS DE MATERIALIDAD

(GRI 102-40) (GRI 102-42) (GRI 102-43) (GRI 102-44)

Martinrea Honsel Spain ha elaborado un Análisis de Materialidad de la compañía correspondiente al ejercicio 2021 con el objetivo de identificar los contenidos más relevantes para aquellos grupos de interés que se relacionan con la compañía directa y/o indirectamente y que influyen en nuestra toma de decisiones.

El proceso de la elaboración del análisis de materialidad que se ha seguido es el siguiente:



1. Identificación de los asuntos materiales: La compañía identifica aquellos aspectos materiales que son de impacto económico, ambiental y social de la organización y que son influyentes en las valoraciones y decisiones de los grupos de interés. Hemos analizado cuáles podrían ser los temas que más les preocupaban y más importancia le daban con respecto a la compañía y que afecten directamente a cada uno de nuestros grupos de interés categorizados.

2. Identificación de los grupos de interés: En relación a los grupos de interés principales con los que la compañía está implicada e interactúa de forma directa o indirecta son los siguientes: empleados, clientes, proveedores, accionistas, sociedad. Esta identificación y selección se corresponde con los grupos de interés que más puedan afectar o verse afectados por las actividades de la compañía. Estos grupos de interés participan de alguna forma con la compañía generando un feedback que se retroalimenta. El motivo de la selección de estos 5 grupos y no otros es por el siguiente motivo:
 - a. Empleados: es un activo muy importante para la compañía y sin el cual no sería posible la elaboración y fabricación de nuestro producto que vendemos. De hecho es una de nuestras misiones como empresa proporcionar oportunidades de satisfacción y seguridad a nuestros empleados, de ahí que se elija como grupo de interés dada la importancia que le damos.
 - b. Clientes: otro grupo de gran relevancia y que siempre hay que tenerlo en cuenta ya que sin ventas no habría funcionamiento de la empresa. Además, como visión definida de la empresa “es ser el mejor y preferido suministrador de piezas de automoción del mundo” por tanto necesitamos tener el feedback de ellos para poder cumplir la visión que tenemos impuesta.
 - c. Proveedores: para poder realizar nuestra actividad necesitamos de los proveedores que nos proporcionen la materia prima que usamos, sus productos, sus servicios. Todo ello hace posible que se cumpla nuestra cadena de suministro.
 - d. Sociedad: como empresa localizada en un gran municipio queremos saber las inquietudes que tienen.
 - e. Accionistas: es un grupo que forma parte de la empresa, que se encuentra dentro de él y que está apostando por nuestra actividad todos los días.
3. Priorización de los asuntos materiales: Se han identificado 18 asuntos relevantes agrupados en cinco grupos de interés (trabajadores, clientes, proveedores, comunidad, accionistas) que se detallan más abajo en la tabla. Cada uno de los cuales le influyen unos asuntos distintos al resto.
4. Elaboración de la matriz: Para la elaboración de la matriz se ha usado el concepto de doble materialidad a la representación gráfica. En el eje X se ha recogido el nivel de importancia que le da la empresa a cada uno de los aspectos y; en el eje Y, de menor a mayor, el nivel de importancia para los distintos grupos de interés. Estas matrices son plasmadas en el gráfico a partir de valoraciones, participaciones que es a través de encuestas de satisfacción a los clientes, encuestas a los empleados, reuniones de los accionistas, encuestas de proveedores, comunicaciones a los empleados.
5. Análisis de los resultados: De todo ello, es analizado por la compañía para la mejora continua de la misma.

Gráfico: Matriz de materialidad

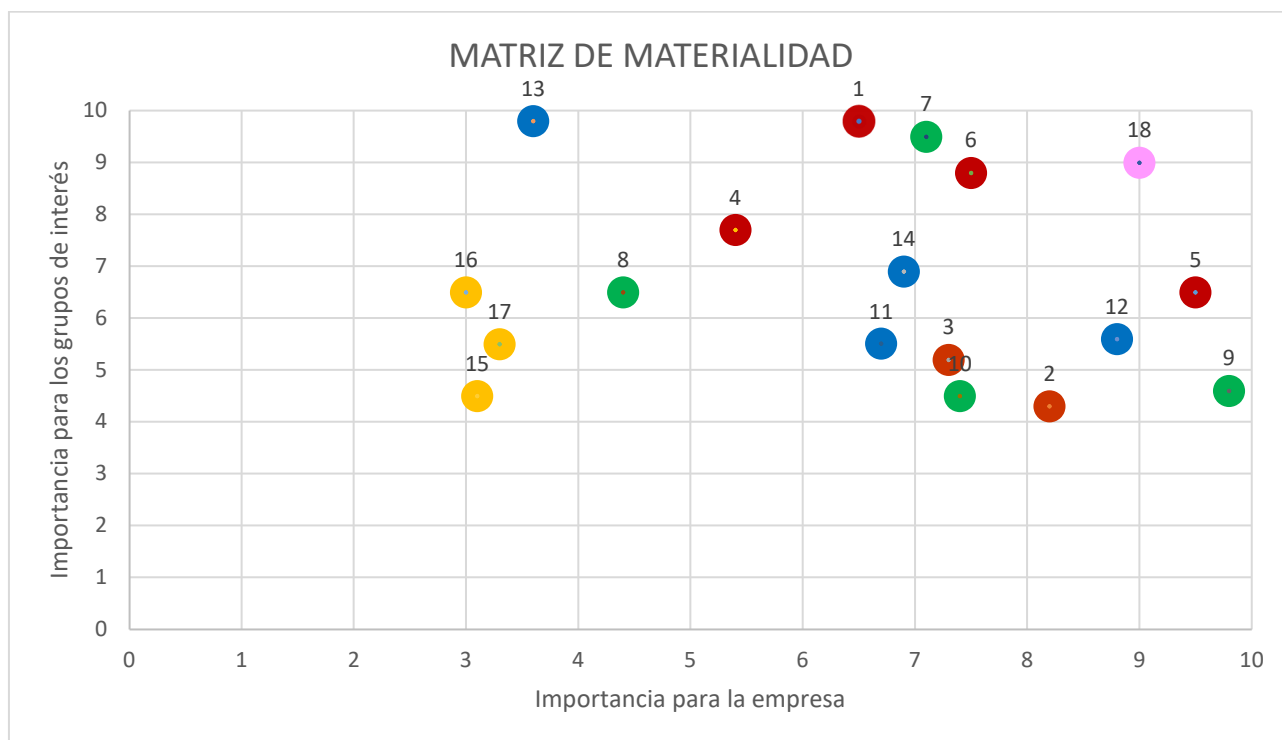


Tabla: Leyenda Matriz de Materialidad

Trabajadores	1	Satisfacción con la empresa (Estabilidad laboral y económica. Entorno de trabajo adecuado.)
	2	Estrategia, objetivos, resultados.
	3	Sistema de Gestión. Política, procesos e instrucciones de trabajo.
	4	Desarrollo profesional / Formación adecuada / Promoción
	5	Conocimiento del producto, especificaciones, instrucciones para su fabricación.
	6	Seguridad y salud laboral.
Clientes	7	Producto / Servicio conforme a especificaciones de cliente. Cumplimiento plazos de entrega.
	8	Respuesta frente a imprevistos y reclamaciones.
	9	Cumplimiento de cobros.
	10	Conocer los productos, acceder, contactar, política de calidad.
Proveedores	11	Producto /Servicio bien definido.
	12	Previsión de compras.
	13	Cumplimiento de pagos.
	14	Conocer los productos, acceder, contactar, política de calidad.
Comunidad	15	Cumplimiento legal.
	16	Estar al corriente de los pagos con la administración.
	17	Uso responsable de los recursos.
Accionistas	18	Rentabilidad de las inversiones y gestión de los recursos.

9. INDICE DE INDICADORES GRI

(GRI 102-55)

CONTENIDO GENERAL GRI STANDARDS	APARTADO	INDICADOR GRI
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN		GRI 102-1 A 102-13
Nombre de la organización	2. Nuestra compañía	GRI 102-1
Actividades, marcas, productos y servicios	2. Nuestra compañía	GRI 102-2
Ubicación de la sede	2. Nuestra compañía	GRI 102-3
Ubicación de las operaciones	2. Nuestra compañía	GRI 102-4
Propiedad y forma jurídica	2. Nuestra compañía	GRI 102-5
Mercados servidos	2. Nuestra compañía	GRI 102-6
Tamaño de la organización	2. Nuestra compañía / 4.1. Empleo	GRI 102-7
Información sobre empleados y otros trabajadores	4.1. Empleo	GRI 102-8
Cadena de suministro	8.3. Subcontratación y proveedores	GRI 102-9
Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	8.3. Subcontratación y proveedores	GRI 102-10
Principio o enfoque de precaución	3.1. Riesgos ambientales	GRI 102-11
Iniciativas externas	3.1. Riesgos ambientales	GRI 102-12
Afiliación a asociaciones	8.2. Acciones de asociación	GRI 102-13
ESTRATEGIA		
Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	2.2. Objetivos y estrategia de la organización	GRI 102-14
Principales impactos, riesgos y oportunidades	2.4. Evolución / 3.1. Riesgos ambientales	GRI 102-15
ÉTICA E INTEGRIDAD		
Valores, principios, estándares y normas de conducta	2.2. Objetivos y estrategia de la organización	GRI 102-16
GOBIERNO		
Estructura de gobernanza	2.1. Órganos del gobierno	GRI 102-18
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS		GRI 102-40 A 102-44

Lista de grupos de interés	8.5. Análisis de materialidad	GRI 102-40
Acuerdos de negociación colectiva	4.1. Empleo	GRI 102-41
Identificación y selección de grupos de interés	8.5. Análisis de materialidad	GRI 102-42
Enfoque para la participación de los grupos de interés	8.5. Análisis de materialidad	GRI 102-43
Temas y preocupaciones clave mencionados	8.5. Análisis de materialidad	GRI 102-44
PRÁCTICAS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES		GRI 102-45 A GRI 102-56
Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	2. Nuestra compañía	GRI 102-45
Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	1. Sobre este informe	GRI 102-46
Lista de temas materiales	1. Sobre este informe	GRI 102-47
Reexpresión de la información	No Aplica	GRI 102-48
Cambios en la elaboración de informes	No Aplica	GRI 102-49
Periodo objeto del informe	Del 1 de enero 2021 al 31 de diciembre 2021	GRI 102-50
Fecha del último informe	2020	GRI 102-51
Ciclo de elaboración de informes	Anual	GRI 102-52
Punto de contacto para preguntas sobre el informe	MartinreaHonselSpain	GRI 102-53
Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	1. Sobre este informe	GRI 102-54
Índice de contenidos GRI	9. Índice de indicadores GRI	GRI 102-55
Verificación externa	Informe de Verificación Independiente	GRI 102-56
ENFOQUE DE GESTION	3.2. Gestión ambiental	GRI 103
ECONÓMICOS		GRI 200
Proporción de gasto en proveedores locales	8.3. Subcontratación y proveedores	GRI 204-1
AMBIENTALES		GRI 300
Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	3.4. Economía Circular	GRI 306-2
SOCIALES		GRI 400
Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	4.2. Nuestra plantilla	GRI 401-1