

MAHLE ELECTRONICS, S.L.U.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD.

1. INFORMACIÓN GENERAL.

1.1. Modelo de Negocio.

Estructura corporativa.

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

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

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

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

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

El Grupo MAHLE consta de 5 unidades de negocio:

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

1. BU1 Sistemas y componentes del motor.

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

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

2. BU2 Filtración y periféricos del motor.

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

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

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

3. BU3 Gestión térmica.

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

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

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

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

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

4. BU6 Postventa

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

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

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

5. BU4 La división de Electrónica y Mecatrónica.

Los componentes eléctricos están ganando cada vez más importancia porque ayudan a aumentar la eficiencia de los motores modernos, hasta la conducción completamente eléctrica. Además de los grupos de productos de accionamientos eléctricos, actuadores y auxiliares, nuestra división de mecatrónica ahora incluye el grupo de productos electrónicos, que se agregó en 2017. Estas actividades se basan en nuestra experiencia en el desarrollo y fabricación de motores eléctricos, electrónicos, y sistemas mecatrónicos. Aunque estos sistemas se utilizan en una amplia gama de aplicaciones están estrechamente relacionados técnicamente.

Estrategia de Grupo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En un primer paso, hemos ampliado nuestra creación de valor para incluir componentes electrónicos y, por lo tanto, podemos ofrecer a nuestros clientes soluciones completas de sistemas para accionamientos eléctricos. Además, tenemos la intención de ampliar nuestra cartera de motores eléctricos tanto para automóviles como para vehículos de dos ruedas, que están adquiriendo una importancia cada vez mayor en la movilidad urbana en todo el mundo.

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

MAHLE Electronics. S.L.U.

El equipo se distribuye entre Motilla del Palancar, con la fábrica de producción y sus laboratorios medioambientales; Valencia el centro de desarrollo especializado en desarrollo y validación Hardware, Software, Mecánica, ensayos de compatibilidad electromagnética y medios para validar motores de tracción eDyno y powerHIL; y el centro de trabajo en Valladolid donde se fabrican los prototipos y series de pequeños volúmenes y que contamos como anexo a Motilla.

Los productos que están en el mercado son entre otros cargadores de abordo para vehículos eléctricos, controladores de calefactores PTCs, controladores de motores, filtros eléctricos y controladores para mejorar emisiones de vehículos de combustión.

Como parte del proceso de crecimiento estratégico, el equipo de desarrollo en Valencia ha crecido hasta ser 351 trabajadores entre ingenieros, técnicos y otros puestos. Para crear las condiciones adecuadas para este equipo se han ampliado las instalaciones de Paterna con nuevas instalaciones colindantes ampliando así el conjunto de instalaciones del centro de desarrollo. Con estas anexionos permitimos el aumento de plantilla hasta 524 miembros en los próximos años.

Esta gran evolución en el crecimiento de la plantilla supone un gran paso para MAHLE, que refuerza significativamente la posición como proveedor de sistemas para la electromovilidad. En la actualidad se desarrolla productos de electrónica de potencia en Valencia, por ejemplo, para productos como sistemas de accionamiento eléctrico y accesorios, sistemas de gestión de carga o sistemas de calefacción y refrigeración.

Asimismo, la plantilla de las plantas de fabricación de Motilla y Valladolid creció hasta los 1018 empleados, contratando a 78 nuevos empleados entre ambos centros de trabajo. En el ejercicio 2021 solo se han producido 3 despidos en la planta de Motilla del Palancar y 2 en Paterna (Valencia).

Riesgos e impactos

Durante el 2021 MAHLE ha tenido que hacer frente a situaciones realmente complicadas debido a las sucesivas olas de la crisis del coronavirus. Reducciones temporales de plantilla, bajas por enfermedad, implementación de medidas sanitarias han sido solo algunas de las situaciones complejas a las que ha tenido que hacer frente la compañía.

Los principales riesgos a los que ha tenido que hacer frente es al riesgo de contagio del virus, frente al cual se han implementado protocolos corporativos de prevención, higiene y trabajo en remoto, para minimizar todo lo posible el riesgo de contagios.

Por otra parte, los riesgos que ha tenido que asumir MAHLE vienen derivados por las circunstancias coyunturales del mercado que han hecho que haya grandes fluctuaciones tanto en la demanda de pedidos como en los suministros de los proveedores para poder seguir produciendo.

Para poder hacer frente a dichas dificultades se han implementado planes de acción y seguimiento constante tanto con Clientes como proveedores, para asegurar unos mínimos niveles de calidad y servicio que permitieran continuar con la actividad de la forma más normalizada posible.

2. CUESTIONES SOCIALES Y DE PERSONAL.

2.1. Empleados comprometidos. La base de nuestro éxito.

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

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

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

Reclutamiento y marca del empleador. Generando entusiasmo por MAHLE.

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

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

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

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

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

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

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

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

En España, las universidades de referencia para MAHLE son los principales campus tecnológicos ubicados en el entorno de nuestros centros de trabajo. Así, MAHLE ELECTRONICS mantiene diferentes colaboraciones especialmente con la Universidad Politécnica de Valencia y con la Universidad de Castilla La-Mancha; si bien mantiene contacto y colaboración estrecha con la Universidad Rovira i Virgili, de Tarragona, la Universidad Politécnica de Catalunya. Especialmente con la Universidad Politécnica de Valencia el nivel de colaboración es especialmente intenso, habiéndose constituido una cátedra MAHLE de mecatrónica que incluye becas y premios académicos.

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

En España, MAHLE patrocina dos equipos de Formula Student, uno en categoría eléctrica (UPC Ecoracing, de la Universidad Politécnica de Catalunya, campus de Terrassa), y otro en la categoría combustión (FSUPV Team, de la Universidad de Valencia). Además, también se patrocina el equipo de Hyperloop de la Universidad de Valencia

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

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

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

2.2. Desarrollo continuo

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

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

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

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

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

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

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

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

Los 4 principios del Modelo de Liderazgo de MAHLE son:

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

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

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

2.3. Igualdad y diversidad.

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

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

Adicionalmente, la integración de personal con discapacidad forma parte de las políticas de MAHLE facilitando la incorporación de las personas con discapacidad generando un impacto positivo en la organización favoreciendo de esta forma la inclusión social. En 2021 contamos con 11 trabajadores con discapacidad en nuestra plantilla.

Si bien es cierto que las personas con discapacidad que forman parte de nuestra plantilla no presentan ningún tipo de dificultad de acceso a ninguna de las instalaciones o sus puestos de trabajo, no todas las instalaciones son plenamente accesibles para personas con dificultad de movilidad. La compañía, siendo consciente de los puntos de mejora sobre los que se podría actuar ha reformado las oficinas centrales de Mottilla, teniendo en cuenta las necesidades de implementación de rampas complementarias a escalones, automatización de apertura y adaptación de anchura de puertas, incremento de anchura de pasillos para paso de sillas de ruedas, adaptación de algunos aseos. Si bien es cierto que las reformas abordadas han tenido en cuenta, estas necesidades, en algunos casos, este tipo de adaptaciones, requieren de modificaciones estructurales en las instalaciones que no son compatibles con la estructura original de los edificios afectados.

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

Más allá de estos parámetros, ofrecemos a nuestros empleados numerosas opciones y ofertas destinadas a respaldar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal como parte del programa "MAHLE for Me". Asimismo, y tras la experiencia acumulada durante el 2020 con la pandemia Covid-19, Hemos desarrollado la Política de Teletrabajo en nuestro Centro de Investigación y Desarrollo de Paterna (Valencia) y que entrará en vigor en 2022. Dicha política será de aplicación exclusiva al Centro de Trabajo para la cual se ha definido pero servirá de base para desarrollar la Política de Teletrabajo de otros centros.

2.4. Distribución de la plantilla

MOTILLA

Distribución de la plantilla por edades y sexo a 31.12.2021 (Todos salvo ETT)

Etiquetas de fila	masculino	% MASC	femenino	% FEM	Tot. general	% Total
Entre 18 y 20 años	5	55,56%	4	44,44%	9	100,00%
Entre 21 y 30 años	203	59,01%	141	40,99%	344	100,00%
Entre 31 y 40 años	165	50,46%	162	49,54%	327	100,00%
Entre 41 y 50 años	85	36,02%	151	63,98%	236	100,00%
Entre 51 y 60 años	36	39,56%	55	60,44%	91	100,00%
Mas de 61 años	7	58,33%	5	41,67%	12	100,00%
Total general	501	49,17%	518	50,83%	1019	100,00%

Distribución de la plantilla por edades y sexo a 31.12.2021

VALENCIA

Etiquetas de fila	masculino	% MASC	femenino	% FEM	Tot. general	% Total
Entre 18 y 20 años	1	100,00%		0,00%	1	100,00%
Entre 21 y 30 años	95	76,61%	29	23,39%	124	100,00%
Entre 31 y 40 años	120	83,33%	24	16,67%	144	100,00%
Entre 41 y 50 años	54	79,41%	14	20,59%	68	100,00%
Entre 51 y 60 años	15	75,00%	5	25,00%	20	100,00%
Mas de 61 años	3	100,00%		0,00%	3	100,00%
Total general	288	80,00%	72	20,00%	360	100,00%

MOTILLA
Distribución de la plantilla por grupo profesional, sexo, edades y contrato a 31.12.2021

Etiquetas de fila	femenino	% Fem	masculino	% Masc	Tot. Gral	% Total
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO	462	51,28%	439	48,72%	901	100,00%
EL3		0,00%	1	100,00%	1	100,00%
Entre 51 y 60 años		0,00%	1	100,00%	1	100,00%
ML1		0,00%	6	100,00%	6	100,00%
Entre 41 y 50 años		0,00%	4	100,00%	4	100,00%
Entre 51 y 60 años		0,00%	2	100,00%	2	100,00%
ML2		0,00%	3	100,00%	3	100,00%
Entre 31 y 40 años		0,00%	2	100,00%	2	100,00%
Entre 41 y 50 años		0,00%	1	100,00%	1	100,00%
ML3		0,00%	2	100,00%	2	100,00%
Entre 31 y 40 años		0,00%	2	100,00%	2	100,00%
Ingeniero/T. Superior	1	33,33%	2	66,67%	3	100,00%
Entre 41 y 50 años		0,00%	1	100,00%	1	100,00%
Entre 51 y 60 años	1	100,00%		0,00%	1	100,00%
Mas de 61 años		0,00%	1	100,00%	1	100,00%
Ingenieros-Licenciados-Arquit.	10	13,33%	65	86,67%	75	100,00%
Entre 21 y 30 años	5	21,74%	18	78,26%	23	100,00%
Entre 31 y 40 años	3	7,50%	37	92,50%	40	100,00%
Entre 41 y 50 años	1	16,67%	5	83,33%	6	100,00%
Entre 51 y 60 años	1	20,00%	4	80,00%	5	100,00%
Mas de 61 años		0,00%	1	100,00%	1	100,00%
Analist. Program-Jefes de A. y S		0,00%	1	100,00%	1	100,00%
Entre 51 y 60 años		0,00%	1	100,00%	1	100,00%
Maestro Industrial	1	7,14%	13	92,86%	14	100,00%
Entre 21 y 30 años		0,00%	3	100,00%	3	100,00%
Entre 31 y 40 años	1	11,11%	8	88,89%	9	100,00%
Entre 51 y 60 años		0,00%	2	100,00%	2	100,00%
Jefe 1ª Administrativo	3	75,00%	1	25,00%	4	100,00%
Entre 41 y 50 años	3	100,00%		0,00%	3	100,00%
Entre 51 y 60 años		0,00%	1	100,00%	1	100,00%
Jefe de 2ª Adm-Tec. de Lab	12	13,04%	80	86,96%	92	100,00%
Entre 21 y 30 años	3	6,67%	42	93,33%	45	100,00%
Entre 31 y 40 años	2	10,00%	18	90,00%	20	100,00%
Entre 41 y 50 años	6	28,57%	15	71,43%	21	100,00%
Entre 51 y 60 años	1	20,00%	4	80,00%	5	100,00%
Mas de 61 años		0,00%	1	100,00%	1	100,00%
T. Superiores de Entrada	4	15,38%	22	84,62%	26	100,00%
Entre 21 y 30 años		0,00%	14	100,00%	14	100,00%
Entre 31 y 40 años	3	50,00%	3	50,00%	6	100,00%
Entre 41 y 50 años	1	25,00%	3	75,00%	4	100,00%
Entre 51 y 60 años		0,00%	2	100,00%	2	100,00%
Peritos		0,00%	2	100,00%	2	100,00%
Entre 31 y 40 años		0,00%	1	100,00%	1	100,00%
Entre 41 y 50 años		0,00%	1	100,00%	1	100,00%
Peritos y aparejadore	3	100,00%		0,00%	3	100,00%
Entre 21 y 30 años	1	100,00%		0,00%	1	100,00%
Entre 31 y 40 años	2	100,00%		0,00%	2	100,00%
Dibujante - Delineante Proyecto		0,00%	1	100,00%	1	100,00%
Entre 21 y 30 años		0,00%	1	100,00%	1	100,00%
Encargado		0,00%	1	100,00%	1	100,00%
Entre 41 y 50 años		0,00%	1	100,00%	1	100,00%
Encargado (Gran Empr)	6	85,71%	1	14,29%	7	100,00%
Entre 41 y 50 años	5	100,00%		0,00%	5	100,00%
Entre 51 y 60 años	1	50,00%	1	50,00%	2	100,00%
Encargado (pequeño taller)	17	43,59%	22	56,41%	39	100,00%
Entre 21 y 30 años	7	43,75%	9	56,25%	16	100,00%
Entre 31 y 40 años	6	40,00%	9	60,00%	15	100,00%
Entre 41 y 50 años	2	40,00%	3	60,00%	5	100,00%
Entre 51 y 60 años	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%
Especialista	11	61,11%	7	38,89%	18	100,00%
Entre 21 y 30 años		0,00%	1	100,00%	1	100,00%
Entre 31 y 40 años	3	42,86%	4	57,14%	7	100,00%
Entre 41 y 50 años	3	75,00%	1	25,00%	4	100,00%
Entre 51 y 60 años	5	83,33%	1	16,67%	6	100,00%
Oficial de 1ª Administrativo	1	100,00%		0,00%	1	100,00%
Entre 31 y 40 años	1	100,00%		0,00%	1	100,00%
Oficial de 2ª Administrativo	1	100,00%		0,00%	1	100,00%
Entre 51 y 60 años	1	100,00%		0,00%	1	100,00%
Peón	362	68,30%	168	31,70%	530	100,00%
Entre 18 y 20 años		0,00%	2	100,00%	2	100,00%
Entre 21 y 30 años	96	60,00%	64	40,00%	160	100,00%
Entre 31 y 40 años	124	65,96%	64	34,04%	188	100,00%

Entre 41 y 50 años	111	79,29%	29	20,71%	140	100,00%
Entre 51 y 60 años	30	76,92%	9	23,08%	39	100,00%
Mas de 61 años	1	100,00%		0,00%	1	100,00%
Oficial de 1ª		0,00%	1	100,00%	1	100,00%
Entre 51 y 60 años		0,00%	1	100,00%	1	100,00%
Profesional de Oficio de 1ª		0,00%	2	100,00%	2	100,00%
Entre 21 y 30 años		0,00%	1	100,00%	1	100,00%
Entre 41 y 50 años		0,00%	1	100,00%	1	100,00%
Almacenero	6	15,38%	33	84,62%	39	100,00%
Entre 21 y 30 años	3	20,00%	12	80,00%	15	100,00%
Entre 31 y 40 años	3	23,08%	10	76,92%	13	100,00%
Entre 41 y 50 años		0,00%	8	100,00%	8	100,00%
Entre 51 y 60 años		0,00%	2	100,00%	2	100,00%
Mas de 61 años		0,00%	1	100,00%	1	100,00%
Auxiliar Administrativo	9	90,00%	1	10,00%	10	100,00%
Entre 31 y 40 años	2	100,00%		0,00%	2	100,00%
Entre 41 y 50 años	3	100,00%		0,00%	3	100,00%
Entre 51 y 60 años	4	80,00%	1	20,00%	5	100,00%
Cajero-Of. Administr. De 1ª	12	80,00%	3	20,00%	15	100,00%
Entre 21 y 30 años	3	60,00%	2	40,00%	5	100,00%
Entre 31 y 40 años	4	100,00%		0,00%	4	100,00%
Entre 41 y 50 años	4	80,00%	1	20,00%	5	100,00%
Entre 51 y 60 años	1	100,00%		0,00%	1	100,00%
Oficial Administrativo de 2ª	3	75,00%	1	25,00%	4	100,00%
Entre 21 y 30 años	2	100,00%		0,00%	2	100,00%
Entre 31 y 40 años	1	100,00%		0,00%	1	100,00%
Entre 51 y 60 años		0,00%	1	100,00%	1	100,00%
INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL	11	100,00%	0	0,00%	11	100,00%
Auxiliar Administrativo	1	100,00%		0,00%	1	100,00%
Entre 51 y 60 años	1	100,00%		0,00%	1	100,00%
Especialista	1	100,00%		0,00%	1	100,00%
Entre 41 y 50 años	1	100,00%		0,00%	1	100,00%
Peón	4	100,00%		0,00%	4	100,00%
Entre 41 y 50 años	2	100,00%		0,00%	2	100,00%
Entre 51 y 60 años	2	100,00%		0,00%	2	100,00%
Peón Limpieza	5	100,00%		0,00%	5	100,00%
Entre 51 y 60 años	1	100,00%		0,00%	1	100,00%
Mas de 61 años	4	100,00%		0,00%	4	100,00%
JUBILACION PARCIAL	0	0,00%	3	100,00%	3	100,00%
Encargado (Gran Empr)		0,00%	1	100,00%	1	100,00%
Mas de 61 años		0,00%	1	100,00%	1	100,00%
Jefe de 2ª Adm-Tec. de Lab		0,00%	2	100,00%	2	100,00%
Mas de 61 años		0,00%	2	100,00%	2	100,00%
TEMPORAL	45	43,27%	59	56,73%	104	100,00%
Ingenieros-Licenciados-Arquit.	1	50,00%	1	50,00%	2	100,00%
Entre 21 y 30 años	1	100,00%		0,00%	1	100,00%
Entre 31 y 40 años		0,00%	1	100,00%	1	100,00%
T. Superiores de Entrada		0,00%	1	100,00%	1	100,00%
Entre 31 y 40 años		0,00%	1	100,00%	1	100,00%
Analistas de Sistemas	1	100,00%		0,00%	1	100,00%
Entre 21 y 30 años	1	100,00%		0,00%	1	100,00%
Encargado (Gran Empr)	1	100,00%		0,00%	1	100,00%
Entre 21 y 30 años	1	100,00%		0,00%	1	100,00%
Jefe de 2ª Adm-Tec. de Lab	1	7,69%	12	92,31%	13	100,00%
Entre 18 y 20 años		0,00%	1	100,00%	1	100,00%
Entre 21 y 30 años	1	9,09%	10	90,91%	11	100,00%
Entre 31 y 40 años		0,00%	1	100,00%	1	100,00%
Cajero-Of. Administr. De 1ª	1	100,00%		0,00%	1	100,00%
Entre 31 y 40 años	1	100,00%		0,00%	1	100,00%
Auxiliar Administrativo	2	100,00%		0,00%	2	100,00%
Entre 21 y 30 años	2	100,00%		0,00%	2	100,00%
Almacenero	1	33,33%	2	66,67%	3	100,00%
Entre 31 y 40 años	1	33,33%	2	66,67%	3	100,00%
Peón	37	46,25%	43	53,75%	80	100,00%
Entre 18 y 20 años	4	66,67%	2	33,33%	6	100,00%
Entre 21 y 30 años	15	36,59%	26	63,41%	41	100,00%
Entre 31 y 40 años	5	71,43%	2	28,57%	7	100,00%
Entre 41 y 50 años	9	45,00%	11	55,00%	20	100,00%
Entre 51 y 60 años	4	66,67%	2	33,33%	6	100,00%
Total general	518	50,83%	501	49,17%	1019	

VALENCIA
Distribución de la plantilla por grupo profesional, sexo, edades y contrato a 31.12.2021

Etiquetas de fila	Femenino	% FEMENINO	Masculino	% MASC	Tot.general	%TOTAL
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO	69	20,06%	275	79,94%	344	100,00%
EL1		0,00%	1	100,00%	1	100,00%
Entre 51 y 60 años		0,00%	1	100,00%	1	100,00%
EL2		0,00%	1	100,00%	1	100,00%
Entre 31 y 40 años		0,00%	1	100,00%	1	100,00%
EL3		0,00%	2	100,00%	2	100,00%
Entre 31 y 40 años		0,00%	1	100,00%	1	100,00%
Entre 51 y 60 años		0,00%	1	100,00%	1	100,00%
ML1		0,00%	5	100,00%	5	100,00%
Entre 31 y 40 años		0,00%	2	100,00%	2	100,00%
Entre 41 y 50 años		0,00%	3	100,00%	3	100,00%
ML2	2	16,67%	10	83,33%	12	100,00%
Entre 31 y 40 años	1	25,00%	3	75,00%	4	100,00%
Entre 41 y 50 años	1	20,00%	4	80,00%	5	100,00%
Entre 51 y 60 años		0,00%	2	100,00%	2	100,00%
Mas de 61 años		0,00%	1	100,00%	1	100,00%
ML3		0,00%	2	100,00%	2	100,00%
Entre 41 y 50 años		0,00%	2	100,00%	2	100,00%
EMPLEADOS OFICIO 2ª	4	80,00%	1	20,00%	5	100,00%
Entre 21 y 30 años	1	50,00%	1	50,00%	2	100,00%
Entre 31 y 40 años	1	100,00%		0,00%	1	100,00%
Entre 41 y 50 años	1	100,00%		0,00%	1	100,00%
Entre 51 y 60 años	1	100,00%		0,00%	1	100,00%
PERSONAL DE OFICIO	1	100,00%		0,00%	1	100,00%
Entre 31 y 40 años	1	100,00%		0,00%	1	100,00%
TECNICOS: GRADOS SUPERIOR FP		0,00%	8	100,00%	8	100,00%
Entre 31 y 40 años		0,00%	5	100,00%	5	100,00%
Entre 41 y 50 años		0,00%	3	100,00%	3	100,00%
TECNICOS: ING TECNICA-DIPLOMAT	1	11,11%	8	88,89%	9	100,00%
Entre 21 y 30 años	1	33,33%	2	66,67%	3	100,00%
Entre 31 y 40 años		0,00%	4	100,00%	4	100,00%
Entre 41 y 50 años		0,00%	1	100,00%	1	100,00%
Entre 51 y 60 años		0,00%	1	100,00%	1	100,00%
TECNICOS 2ª : GRADO MEDIO FP	2	100,00%		0,00%	2	100,00%
Entre 31 y 40 años	1	100,00%		0,00%	1	100,00%
Entre 41 y 50 años	1	100,00%		0,00%	1	100,00%
TECNICOS: INGENIEROS Y LICENC	59	19,93%	237	80,07%	296	100,00%
Entre 21 y 30 años	25	23,15%	83	76,85%	108	100,00%
Entre 31 y 40 años	20	16,39%	102	83,61%	122	100,00%
Entre 41 y 50 años	11	21,15%	41	78,85%	52	100,00%
Entre 51 y 60 años	3	25,00%	9	75,00%	12	100,00%
Mas de 61 años		0,00%	2	100,00%	2	100,00%
TEMPORAL	1	11,11%	8	88,89%	9	100,00%
TECNICOS 2ª: GRADO MEDIO FP	1				1	
Entre 51 y 60 años	1				1	
TECNICOS: INGENIEROS Y LICENC		0,00%	8	100,00%	8	100,00%
Entre 21 y 30 años		0,00%	8	100,00%	8	100,00%
SIN CONTRATO LABORAL (Becas)	2	50,00%	2	50,00%	4	100,00%
BECARIO	2	50,00%	2	50,00%	4	100,00%
Entre 18 y 20 años		0,00%	1	100,00%	1	100,00%
Entre 21 y 30 años	2		1		3	
ACUERDO INTERNACIONAL		0,00%	3	100,00%	3	100,00%
IMPATRIADO		0,00%	3	100,00%	3	100,00%
Entre 31 y 40 años		0,00%	2	100,00%	2	100,00%
Entre 51 y 60 años		0,00%	1	100,00%	1	100,00%
Total general	72	20,00%	288	80,00%	360	100,00%

2.5. Política retributiva.

Los miembros del consejo de dirección de la compañía no son retribuidos por dicha función. Por otra parte, no existen contratos de Alta Dirección.

La política retributiva de MAHLE establece unas referencias salariales para cada posición, de acuerdo con las responsabilidades, competencias e impacto organizativo de la misma.

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

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

Todos los salarios de MAHLE Electronics están por encima las tablas de los respectivos convenios colectivos por los que se rige en las diferentes localizaciones por lo que no aplica la presentación de comparativa con respecto al SMI puesto que estaría en todos los casos por encima.

2.6. Salud y Seguridad.

MAHLE Electronics, S.L.U. dispone de una Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente donde se recoge el compromiso y la responsabilidad para evitar poner en peligro la salud y seguridad de nuestros empleados y del medio ambiente.

En la política de Mahle Electronics S.L.U. se contempla, como pilar básico el que apoyar nuestro crecimiento y desarrollo, la seguridad y salud en el trabajo. La empresa tiene asumido su deber de proteger la seguridad y la salud de sus trabajadores como principio fundamental dentro de todos sus departamentos y en toda su estructura jerárquica.

MAHLE Electronics dispone igualmente de una organización preventiva compuesta por un Servicio de Prevención Propio, que asume las disciplinas de Seguridad e Higiene Laboral, y por un Servicio de Prevención Ajeno que asume las disciplinas de Medicina Laboral y Ergonomía-Psicología, y mediante el cual, cumple con todas las obligaciones en materia de seguridad, higiene industrial, ergonomía, psicología y medicina del trabajo. El objetivo es integrar la gestión preventiva en todos los niveles de la empresa, dar cumplimiento a todos los requisitos legales que establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales y normativa derivada de aplicación, para establecer con todo ello un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo.

La prevención de riesgos laborales afecta a todos los niveles de la organización, estando definidas las funciones y responsabilidades en materia de prevención de los distintos departamentos y miembros de la empresa en el plan de prevención que Mahle Electronics S.L.U. tiene implantado. A través de una evaluación de riesgos y de una planificación de la actividad preventiva se identifican y valoran todos los riesgos laborales detectados en la empresa y se proponen las medidas preventivas necesarias para su eliminación o reducción, haciendo un seguimiento permanente del cumplimiento de todas ellas.

Mahle Electronics dispone igualmente de un Comité de Seguridad y Salud conformado en todos los centros donde existen más de 50 trabajadores.

Los datos de siniestralidad durante el año 2021 son los siguientes:

Sede ubicada en Motilla del Palancar (Cuenca):

- El número de accidentes con baja fue de 16
- El número de accidentes sin baja fue de 59
- Enfermedades profesionales confirmadas con baja: 3
- Enfermedades profesionales en estudio sin baja: 6
- El número de accidentes con baja ocurridos en el centro de trabajo fue de 12
- El número de accidentes con baja ocurridos en otros centros de trabajo fue de 1
- El número de accidentes de trabajo con baja ocurridos in itinere fue de 3
- Índice de incidencia accidentes en jornada 1.321,2
- Índice de incidencia accidentes en desplazamiento 0,0
- Índice de incidencia accidentes in itinere 304,9
- Índice de frecuencia accidentes en jornada 7,5
- Índice de gravedad de accidentes en jornada 0,45
- De acuerdo con los criterios de MAHLE, las horas pérdidas para el cálculo del absentismo en el año 2021 son 58.501,20 lo que representa un 3,50% de absentismo

Sede ubicada en Paterna (Valencia):

- El número de accidentes con baja fue de 1
- El número de accidentes sin baja fue de 6
- No se registró ninguna enfermedad profesional confirmada
- El número de accidentes con baja ocurridos en el centro de trabajo fue de 1
- El número de accidentes de trabajo con baja ocurridos in itinere fue de 0

- El índice de frecuencia de accidentes en jornada con baja es de 1,73%
- El índice de gravedad de accidentes en jornada con baja es 0,02%
- De acuerdo con los criterios de MAHLE, las horas perdidas para el cálculo del absentismo son 1.532,00, lo que representa un 0.28% de absentismo.

Sede ubicada en Boecillo (Valladolid):

- El número de accidentes con baja fue de 0
- El número de accidentes sin baja fue de 1
- Enfermedades profesionales confirmadas con baja: 0
- Enfermedades profesionales en estudio sin baja: 0
- El número de accidentes de trabajo sin baja ocurridos in itinere fue de 1
- Índice de frecuencia: 0
- Índice de incidencia: 0%
- Índice de gravedad: 0
- Dato de absentismo. El dato está reflejado en los cálculos de Motilla

La empresa dispone de objetivos internos en cuanto a accidentabilidad laboral definido por la compañía MAHLE, debiendo orientar su actividad preventiva para lograr su consecución.

2.7. Relaciones Laborales.

MAHLE mantiene comunicación continua con los representantes de los trabajadores a través de las reuniones regulares con el Comité de Empresa.

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

- Comisión de Igualdad
- Comisión de Seguridad y Salud

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

En el campo de la salud y la seguridad en el trabajo el Comité de Seguridad y Salud Laboral de MAHLE Electronics S.L.U se reúne trimestralmente en reunión ordinaria para realizar seguimiento y balance de los planes de acción.

En cuanto a la organización del trabajo, los horarios de los centros de trabajo son los siguientes:

MOTILLA

Lunes a viernes horarios intensivos de 07:00 a 15:00 /15:00 a 23:00/ 23:00 a 07:00

Turno partido: 08:00 a 14:00 y de 15:30 a 18:00.

Con 30 minutos de almuerzo de 10h a 10h30

Flexibilidad de 30 minutos en la entrada.

BOECILLO

Lunes a viernes: turnos intensivos 7:00-15:00/15:00-23:00/23:00 a 07:00

Turno partido: 08:00 a 14:00 y de 15:00 a 17:00

Flexibilidad horaria de 30 minutos en la entrada.

PATERNA

Lunes a viernes de 8:00 a 14h00 y de 15h00 a 17h30

Con 30 minutos de almuerzo de 10h a 10h30

Horario de presencia obligatoria dentro del horario oficial,

De lunes a jueves de 9h00 a 13h30 y de 15h30 A 17h (6h/día)

Viernes de 9h00 a 14h (4,5h/día)

Flexibilidad horaria:

Para comer min 30 min máx. 1.5h

Posible entrada a las 7h30.

2.8. Formación.

MAHLE, dentro de sus políticas empresariales, incorpora la formación como elemento estratégico diferenciador con un enfoque de inversión a corto, medio y largo plazo. MAHLE, entiende la formación como un compromiso recíproco que permite al trabajador desarrollarse dentro de la organización, y a ésta, diferenciarse del resto de sus competidores. Estos aspectos y otros permiten a MAHLE tener unos planes de formación acorde con las necesidades del mercado y del sector en el que se mueve. Planes activos y dinámicos que permiten una formación y reciclaje continuo. Por consiguiente, esta flexibilidad nos permite gestionar de manera óptima aspectos como la innovación, el desarrollo, la motivación, la competitividad, etc.

Las necesidades individuales de formación se detectan a través del reunión anual de presupuesto de formación con responsables de departamento previo a la elaboración del presupuesto anual de planta. A final de año se realiza el “Diálogo Anual con el Colaborador”, en la que se revisa y/o actualiza lo que se ha establecido previamente en la reunión del presupuesto de formación. El plan de formación aglutina y prioriza estas necesidades individuales, incorporando las directrices marcadas por la Dirección a través de reuniones de trabajo específicas en las que se marca las necesidades de formación más estratégicas.

El Plan de Formación incorpora acciones dirigidas a:

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

La cantidad total de horas de formación realizadas en 2021:

Horas por Categorías MOTILLA & BOECILLO 2021	
Categoría Profesional	Total Horas
Directivo	128
Mando Intermedio	36
Técnico	111
Trabajador/ra Cualificado/da	655
Trabajador/ra de Baja Cualificación	438
Total general	1368

Horas por Categorías VALENCIA 2021	
Categoría Profesional	Total Horas
Directivo	8
Mando Intermedio	584
Técnico	326
Trabajador/ra Cualificado/da	225
Trabajador/ra de Baja Cualificación	4,5
Total general	1147,5

3. MEDIO AMBIENTE.

Se dispone de un documento “Política de Seguridad en el Trabajo y Salud Laboral, Protección del Medio Ambiente y Gestión Energética”, en la que se pone de manifiesto el compromiso de la empresa para actuar de forma responsable y consciente, conforme a las regulaciones vigentes, conservando los recursos y la energía, gestionando los riesgos asociados, con total compromiso y colaboración para la mejora continua y con total transparencia.

Para la identificación y evaluación de riesgos, verificación y control y medidas adoptadas, disponemos del método m-040 “Método de Gestión de Riesgos”.

Los aspectos medio ambientales son tenidos en cuenta durante el desarrollo de nuevos productos y procesos de producción. Los productos y procesos existentes están sujetos a una evaluación y mejora continua. Son consolidados mediante objetivos concretos, programas y formaciones correspondientes. Esto asegura el uso sostenible de nuestros recursos, así como un uso eficiente de la energía y la prevención de la contaminación.

Los objetivos medioambientales principales respecto al consumo energético y generación de residuos son:

- Reducir el consumo de energía eléctrica para iluminación. Instalación de iluminación LED
- Aumentar progresivamente el uso de energías limpias (renovables, remplazo de combustibles fósiles, etc.)
- Reducir el uso de disolventes en procesos de mayor impacto ambiental y sustitución de productos perjudiciales o dañinos por otros de menor peligrosidad
- Reducir las cantidades de residuos generados (madera, plásticos...) mediante el uso de materiales reciclables o retornables
- Gestión adecuada de los residuos vigilando su segregación, almacenamiento y recogida adecuada

Los principales riesgos asociados a cuestiones medioambientales definidos serían:

- Desconocimiento de novedades normativas
- Parada de servicio de gestores de residuos
- Pérdida de implantación de las buenas prácticas y política ambientales por parte del personal subcontratado y proveedores
- Derrames de productos no gestionados correctamente
- Superación de los valores de emisión a la atmósfera
- Aumento en el consumo de productos químicos
- Aumento en el consumo de materia prima
- Aumento de la generación de residuos de embalaje
- Incorrecto almacenamiento de los productos químicos
- Incumplimiento de las buenas prácticas ambientales
- Falta de implantación de las buenas prácticas ambientales por parte del personal subcontratado
- Existencia de ubicaciones de la empresa sin certificado ambiental
- Incumplimiento de requerimientos Autoridad/Administración

Una vez identificados los riesgos, se realiza el análisis de los mismos, calificándolos en base a su probabilidad de ocurrencia y severidad de las consecuencias asociadas al riesgo, según se describe en el método m-040 “Método de Gestión de Riesgos”.

Los indicadores clave de resultados no financieros pertinentes respecto a las cuestiones medioambientales de la empresa, son:

- Consumo de electricidad
- Consumo de agua (pozo y red local)
- Consumo de gasoil (automóviles, calderas y carretillas elevadoras)
- Consumo de gasolina (automóviles)
- Consumo de plástico para producción
- Consumo de disolventes (halogenados y no halogenados)
- Consumo de papel y cartón
- Consumo de metales (aluminio, latón, cobre, acero, bronce...)
- Consumo de cerámicas
- Consumo de circuitos impresos
- Consumo de estaño con plomo
- Consumo de estaño sin plomo
- Consumo de productos químicos (aceites, resinas, adhesivos y sellantes, sosa cáustica, nitrógeno...)
- Consumo de baterías (carretillas elevadoras)
- Consumo de filtros
- Consumo de fluorescentes
- Consumo de pales
- Consumo de gases refrigerantes
- Generación de residuos plásticos
- Generación de residuos de cartón
- Generación de residuos de madera
- Generación de residuos de productos químicos (disolventes, ácidos, aceite, adhesivos y sellantes, resinas...)
- Generación de residuos de metales (aluminio, latón, cobre, acero, granalla)
- Generación de residuos procedentes de producción (plástico con aluminio, plástico con aluminio y circuitos, cerámicas, circuitos convencionales, piezas defectuosas, ...)
- Generación de residuos de envases contaminados (plástico, metal, aerosoles, ...)
- Generación de residuos de material no textil contaminado
- Generación de residuos informáticos
- Generación de residuos de estaño con plomo y sin plomo
- Generación de residuos de pilas
- Generación de residuos de fluorescentes

Principales indicadores / datos sede ubicada en Motilla del Palancar de 2021:

Datos cuantitativos:

CO₂: 2.719,42 TCO₂eq. (Para el cálculo de emisiones de CO₂ se ha utilizado la calculadora de huella de carbono del Ministerio para la Transición Ecológica).

Consumo energía eléctrica: 10.045.867 KW/h

Consumo de agua: 34.241.731 l

- Sanitaria (aseos): 31.227.756 l
- Proceso Productivo: 576.740 l
- Riego: 2.437.235 l

Consumo de carburantes:

- Gasoil para automóviles: 16.769 l
- Gasolina para automóviles: 3.701 l
- Gasoil para carretillas elevadoras: 4.225 l
- Gasoil para calderas: 16.892 l

Consumo de materias primas:

- Papel: 76.912 Kg
- Plástico embalaje: 2.913 Kg
- Plástico inyección: 282.972 kg
- Aluminio: 288.039 Kg
- Latón: 47.501 Kg
- Cu: 146.280 Kg
- Acero: 22.064 Kg
- Cerámicas: 490.017 paneles
- Circuitos impresos: 5.330.908 unidades
- SnPb: 1.188 kg
- SnAg: 29.579 Kg
- Disolvente halogenado: 7.130 Kg
- Disolvente no halogenado 16.189 L
- Resinas: 144.577 Kg
- Adhesivos y sellantes: 107.711 Kg
- Nitrógeno: 1.666.271 L
- Gases refrigerantes: 4,00 Kg

Principales indicadores / datos sede ubicada en Boecillo de 2021:

CO2: 104.71 TCO2eq.

(Para el cálculo de emisiones de CO2 se ha utilizado la calculadora de huella de carbono del Ministerio para la Transición Ecológica).

Datos cuantitativos:

Consumo energía eléctrica: 311.746 KW/h

Consumo de agua: 321.129 l:

- Sanitaria/aseos: 260.881 l
- Riego: 60.248 l

Consumo de carburantes:

- Gasoil para automóviles: 416 l

Consumo de materias primas:

- Papel y cartón: 732 kilos
- Plástico embalaje: 1673 kilos
- Cerámicas: 76995 paneles

Principales indicadores / datos sede ubicada en Paterna de 2021:

CO2: de 306,63 t CO2 eq. (Para el cálculo de emisiones de CO2 se ha utilizado la calculadora de huella de carbono del Ministerio para la Transición Ecológica)

Datos cuantitativos:

Consumo energía eléctrica: 1.152.609 KW/h

Consumo de agua: 4.061.000 l

Consumo de carburantes:

- Gasoil para automóviles: 3.552,9 l

3.1. Gestión ambiental.

Los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, son los siguientes:

- Efectos relacionados con las emisiones de COVs y otras partículas que afectan a la calidad del aire (Ftalato de dibutilo, Sn y Pb y Tolueno)
- Posible contaminación de suelo debido a vertidos incontrolados de productos perjudiciales como gasoil, aceite, productos químicos.
- Contaminación acústica.

La evaluación del sistema se realiza principalmente con las auditorías externas e internas planificadas para realizarse a lo largo del año. En el 2021 se han realizado varias auditorías internas de Medio Ambiente por centro de trabajo. Concretamente se han realizado 16 Auditorías internas de Medio Ambiente: 4 en Valencia, 11 en Motilla del Palancar y 1 en Boecillo (Valladolid). Y 3 Auditorías del Sistema de Gestión ambiental: 1 Valencia, 1 Motilla y 1 Boecillo.

La auditoría externa de la empresa Certificadora Aenor, se ha realizado en el mes de noviembre. En esta ocasión la auditoría era de primera revisión, ya que obtuvimos la renovación el año anterior, y ha sido superada con éxito.

Actualmente, en el departamento de Medio Ambiente se encuentra un total de 1 persona con dedicación exclusiva a este departamento.

Hasta la fecha no se ha aplicado el principio de precaución.

Se realizan mediciones periódicas establecidas en nuestro procedimiento de Medio Ambiente: Método de Control de Vertidos y Emisiones a la Atmósfera. Estas mediciones voluntarias son realizadas con una periodicidad de 5 años, salvo que se establezca otra frecuencia a través de alguno de los requisitos legales o en el caso de que se modifiquen las condiciones de las emisiones y los focos emisores, de forma que puedan empeorarse las condiciones originales.

En cuanto a las medidas para preservar o restaurar la biodiversidad, MAHLE Electronics, S.L.U realiza sus operaciones en zonas donde no existen áreas de consideración protegida o adyacente a zonas de biodiversidad.

3.2. Economía circular y prevención de residuos.

Para prevenir, en la medida de lo posible, la generación de residuos en los procesos productivos es necesario realizar un desarrollo industrial orientado a una producción limpia, es por ello que desde que se diseña un producto y/o proceso productivo se estudian las distintas posibilidades para que su fabricación sea lo más sostenible posible, utilizando materiales que sean reciclables y productos químicos menos perjudiciales tanto para la salud como para el medio ambiente.

En cuanto al reciclaje, existe un procedimiento donde se describe la actuación de las partes interesadas en relación con la segregación y gestión de residuos (m-065, Método de Gestión de Residuos (Urbanos, Peligrosos e Inertes).

Se dispone de contenedores habilitados para depositar los residuos. Estos contenedores están ubicados en distintas áreas y almacenes y están identificados para su correcto uso.

En las distintas áreas existen carteles informativos en los que se detalla los diferentes tipos de residuos de esa zona en concreto y el lugar dónde se debe depositar.

Todos nuestros residuos, tanto peligrosos como no peligrosos, son retirados por gestores autorizados para su posterior tratamiento de valoración o de eliminación, dependiendo del residuo.

No disponemos de zonas donde se preparan o almacenan alimentos.

3.3. Uso sostenible de los recursos.

En dos de las tres plantas de Motilla del Palancar (Ctra. Madrid-Valencia y en Ctra. de Campillo) se tiene concedida la autorización de la Confederación Hidrográfica del Júcar para la explotación y consumo de agua de pozo, teniendo en cuenta no superar la cantidad de 3000 m³/año en cada uno de los emplazamientos.

Adicionalmente, tanto para las tres plantas ubicadas en Motilla del Palancar como para las plantas de Boecillo y Paterna, se dispone de autorización de vertidos por parte del Ayuntamiento de las diferentes localidades.

En cuanto a electricidad, en las plantas de Motilla y Boecillo el mayor porcentaje de consumo está destinado a los procesos productivos, y en menor medida a iluminación y aire acondicionado.

En Paterna se reparte entre iluminación, aire acondicionado y ensayos

En las plantas de Paterna (edificio A) y Motilla (Ctra. Madrid-Valencia y Ctra. de Campillo) se han instalado placas fotovoltaicas, en Paterna para venta de electricidad y en Motilla para autoconsumo

En todos los centros de Mahle Electronics está presente el objetivo de reducción del consumo de electricidad mediante la instalación de iluminación LED y se lleva a cabo de forma progresiva en cada uno de ellos.

El consumo de gasoil se considera consumo indirecto, ya que se destina a combustible para vehículos (de empresa) y en Motilla, como combustible para calefacción.

En enero de 2021 se realizó una auditoría energética, de la cual se obtuvieron una serie de medidas recomendadas para mejorar la eficiencia energética en las tres instalaciones de Motilla del Palancar

3.4. Cambio climático.

Entre los elementos que emiten gases de efecto invernadero en nuestros procesos, podemos mencionar el CO₂, procedente de los combustibles que empleamos tanto en la calefacción como en los vehículos.

En cuanto a los gases utilizados en los sistemas de aire acondicionado de la empresa, actualmente, cumpliendo con la normativa vigente, sólo se utilizan gases permitidos.

Se realiza Controles de Fugas de los equipos semestral o anualmente, en función del tipo de gas refrigerante y de la carga del mismo. Para ello, se tiene contrato con una compañía autorizada que dispone de Certificado de Empresa Instaladora, Mantenedora o Reparadora de Aparatos Fijos de Refrigeración.

Los equipos están registrados y en cada uno de ellos se coloca una etiqueta detallando el tipo de gas, cantidad de gas, recargas y control de fugas.

4. DERECHOS HUMANOS.

4.1. Código de conducta.

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

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

4.2. Principios generales.

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

- 1- Prevención de la corrupción. El proveedor no buscará, aceptará, ofrecerá ni otorgará ventajas desleales. Las ventajas son cualquier tipo de propina que el beneficiario no pueda reclamar y que mejore objetivamente la situación económica, legal o personal del beneficiario. Una ventaja es injusta cuando no es habitual e inapropiada a la luz de todas las circunstancias del caso particular.
- 2- Derecho de la competencia y derecho antimonopolio. El proveedor lleva a cabo su negocio en línea con la competencia libre y justa y de acuerdo con todas las leyes de competencia y antimonopolio aplicables.
- 3- Comercio exterior. El proveedor cumple con todas las regulaciones aplicables de control de exportaciones, aduanas, impuestos y comercio exterior, incluidas, entre otras, las sanciones aplicables de la UE y los EE. UU., Los embargos y otras leyes, regulaciones, órdenes gubernamentales y políticas que controlan la transmisión o envío de mercancías, tecnología y pagos.
- 4- Fraude y lucha contra el lavado de dinero. El proveedor toma las medidas adecuadas para prevenir cualquier forma de fraude y garantizar que la relación comercial con MAHLE no sea objeto de abuso por lavado de dinero o por cualquier otra actividad ilegal (por ejemplo, financiamiento del terrorismo).
- 5- Conflictos de interés. El proveedor toma decisiones comerciales de forma independiente y se asegura de mantener los intereses comerciales estrictamente separados de los intereses privados.
- 6- Confidencialidad. Los secretos comerciales y comerciales, así como toda otra información confidencial, deben mantenerse estrictamente confidenciales. Dicha

información debe protegerse de manera adecuada contra la divulgación y contra el acceso de terceros.

- 7- Protección de datos y seguridad. El proveedor debe procesar los datos personales (recopilación, registro, organización, estructuración, almacenamiento, adaptación o alteración, recuperación, consulta, uso, divulgación por transmisión) en estricto cumplimiento de todas las leyes de libertad de información, en particular con la Unión Europea Libertad de la Ley de información, leyes de protección de datos como el Reglamento general de protección de datos de la UE y la Ley federal alemana de protección de datos y todas las regulaciones aplicables.
- 8- Propiedad intelectual. El proveedor realiza la transferencia de tecnología y la transferencia de conocimientos técnicos de manera tal que todos los derechos de propiedad intelectual de MAHLE están protegidos.
- 9- Piezas falsificadas. El proveedor desarrolla, implementa y mantiene métodos y procesos adecuados a sus productos y servicios para minimizar el riesgo de introducir piezas y materiales falsificados en los productos.
- 10- Minerales del conflicto. El proveedor se asegura de que los productos y bienes suministrados a MAHLE no contengan metales o materiales derivados de minerales originados en regiones en conflicto ("minerales de conflicto"). Los minerales en conflicto son minerales y sus derivados que directa o indirectamente financian o benefician a grupos armados.

4.3. Condiciones de trabajo responsables.

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

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

continuamente las condiciones de trabajo seguras y saludables para sus empleados, contratistas y visitantes.

4.4. Sostenibilidad del medio ambiente.

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

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

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

4.5. Sistema de gestión del cumplimiento.

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

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

5. COMPLIANCE.

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

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

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

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

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

Su base es el Código de Negocio MAHLE (MAHLE Business Code). Define el marco legal y ético y debe ser observado para trabajar en MAHLE.

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

5.1. Funciones del Departamento de Cumplimiento.

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

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

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

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

5.2. Áreas de riesgo de cumplimiento.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.3. Asegurando la sostenibilidad:

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

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

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

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

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

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

6. SOCIEDAD.

6.1. Responsabilidad social corporativa

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

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

6.2. Proveedores

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

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

MAHLE considera crucial armonizar el futuro con el progreso técnico, por ello mejora continuamente sus productos y procesos para garantizar el uso sostenible de los recursos y el uso eficiente de la energía, esperando el mismo enfoque de los proveedores y acordando con ellos el cumplimiento de los requisitos legales aplicables. La planta productiva de Motilla del Palancar cuenta con un sistema de gestión de calidad certificado mediante la norma internacional ISO 9001 e IATF 16949.

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

es determinante para el desarrollo de las relaciones comerciales.

6.3. Clientes

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

En MAHLE tenemos un sistema de satisfacción de cliente, que se revisa de forma anual, donde se evalúan a partes iguales 5 aspectos: Calidad de los productos enviados (medido en ppm), Tasa de servicio, Suplementos de fletes, Notificaciones, y la existencia de Nuevos proyectos. En la evaluación de 2021 las evaluaciones de todos los principales clientes estuvieron dentro del objetivo.

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

Durante 2021 se han realizado 2 auditorías del sistema de calidad; una interna y otra realizada por la certificadora externa.

Respecto a las auditorías de cliente, ha habido varios clientes que han realizado auditorías, Stellantis, Renault, Nidec, Mahle Behr France, y Mahle Behr Slovenia.

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

En cuanto a las reclamaciones por parte de cliente, existe un procedimiento (m-30 Método de Control de las devoluciones y reclamaciones de clientes) que pauta los pasos a seguir, y la forma de gestionar estas reclamaciones, para poder dar una respuesta correcta al cliente, y solucionar el origen de la reclamación.

6.4. Información fiscal

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

Los resultados obtenidos en España después de impuestos por esta compañía en el ejercicio 2021 indican un resultado negativo de 30.808.680,29 euros.

No ha realizado pago alguno de impuesto de sociedades al aportar resultados negativos durante el ejercicio 2021. Si que ha contabilizado un crédito fiscal positivo respecto MAHLE Holding España S.L.U de 2.872.643,38 euros al participar en su grupo de consolidación.

En 2021, MAHLE Electronics, S.L.U. no ha realizado aportaciones a fundaciones.

La empresa ha recibido bonificaciones correspondientes a la seguridad social en cuanto a formación por un importe de 35.415,65 euros.

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

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

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

Contenidos básicos	Página / Referencia
Descripción del modelo de negocio	1-4
Marcos utilizados	28-29
Riesgos relacionados con las cuestiones del EINF	4
Medio Ambiente	
Información detallada	16-20
Contaminación	17-18
Economía circular y prevención y gestión de residuos	19
Uso Sostenible de Recursos: Agua	20
Uso Sostenible de Recursos: Materiales	20
Uso Sostenible de Recursos: Energía	20
Uso Sostenible de Recursos: Eficiencia energética	20
Cambio Climático: Emisiones de GEI	20
Cambio Climático: Adaptación	20
Cambio Climático: Metas de emisiones GEI	20
Protección de la biodiversidad: Medidas	20
Protección de la biodiversidad: Impactos	20
Social y Laboral	
Empleo: Número de empleados	9-11
Empleo: Modalidades contratos de trabajo	9-11
Empleo: Número de despidos	4
Empleo: Remuneraciones	Esta información no se incluye en el EINF
Empleo: Brecha salarial	Esta información no se incluye en el EINF
Empleo: Remuneración de consejeros y directivos	12
Empleo: Desconexión laboral	8
Empleo: Discapacidad	8
Organización del trabajo	12
Organización del trabajo: Absentismo	13-14
Organización del trabajo: Conciliación	8
Salud y Seguridad: Condiciones	14

Salud y seguridad: Accidentes y enfermedades	13-14
Relaciones trabajador-empresa	14
Formación	15
Igualdad	8
Sociedad	
Compromisos con el desarrollo sostenible	25-26
Subcontratación y proveedores	21, 26
Consumidores: Salud y seguridad	27
Consumidores: Reclamos	24-26
Información fiscal	27
Derechos Humanos	
Due diligence de Derechos Humanos	21
Riesgos y medidas	21-25
Libertad de asociación y negociación colectiva	21-25
Discriminación en el empleo	8
Trabajo forzoso e infantil	21-25
Corrupción	
Prevención de corrupción y soborno	24-25
Prevención de blanqueo de capitales	24-25
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	24-25

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

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