



BORGWARNER SPAIN HOLDING, S.L.U.
INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE
INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

BORGWARNER SPAIN HOLDING, S.L.U.

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información no
Financiera Consolidado

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

Al Socio Único de **Borgwarner Spain Holding, S.L.U.**:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021, de **Borgwarner Spain Holding, S.L.U.** (en adelante “la Sociedad dominante”) y sociedades dependientes (en adelante “el Grupo”) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo.

Responsabilidad de los Administradores de la Sociedad dominante

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión consolidado, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de **Borgwarner Spain Holding, S.L.U.** El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla del Anexo I del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de **Borgwarner Spain Holding, S.L.U.** son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica” (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades de **Borgwarner Spain Holding, S.L.U.** que han participado en la elaboración de EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 en función del análisis de materialidad, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados por en el EINF del ejercicio 2021.

- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2021.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Fundamento de la conclusión con salvedades

Como resultado de los procedimientos realizados y las evidencias obtenidas, se ha puesto de manifiesto que el EINF, no contiene la información de las remuneraciones medias y su evolución desagregada por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor, brecha salarial y la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad, requerida por la normativa mercantil vigente.

Conclusión con salvedades

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por los efectos de la cuestión descrita en la sección “Fundamento de la conclusión con salvedades” no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF del Grupo correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la “Tabla de referencia de requerimientos de la Ley 11/2018 INF y contenidos del Global Reporting Initiative (Indicadores GRI)” del citado Estado.

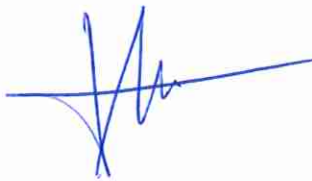
Otras Cuestiones

Con fecha 20 de diciembre de 2021 otros verificadores emitieron su informe de verificación independiente del Estado de Información no Financiera Consolidado de Borgwarner Spain Holding, S.L.U. y Sociedades dependientes del ejercicio 2020 en el que expresaron una conclusión con salvedades por omisión de información de remuneraciones medias y brecha salarial, y de la información de puestos de trabajo iguales o de media del Grupo.

Uso y distribución

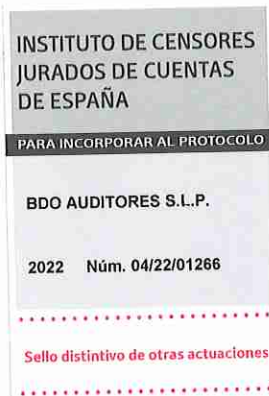
Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

BDO Auditores, S.L.P.



Jorge Montoya Arana
Socio

30 de junio de 2022



am

BorgWarner Spain Holding, S.L. Unipersonal y
Sociedades Dependientes

Estado de Información No Financiera
Consolidado del ejercicio 2021

BorgWarner Spain Holding, S.L. (Sociedad Unipersonal) y Sociedades Dependientes

Estado de información no financiera

1.	Marco normativo	5
2.	Información general	6
2.1.	Modelo de negocio	6
2.2.	Tamaño, propiedad y gobernanza	6
2.3.	Presencia en el mundo	7
2.4.	Estrategia en el presente y futuro	7
2.5.	Gestión de riesgos	8
2.5.1.	Riesgos relativos a aspectos sociales, de personal, de derechos humanos y lucha contra la corrupción y el soborno	8
2.5.2.	Riesgos relativos a aspectos medioambientales	8
3.	Cuestiones medioambientales	10
3.1.	Gestión medioambiental	10
3.2.	Contaminación	11
3.2.1.	Medidas tomadas para reducir o reparar las emisiones de carbono	11
3.2.2.	Medidas tomadas para reducir o reparar la contaminación acústica y lumínica	12
3.3.	Economía circular y prevención y gestión de residuos	12
3.4.	Uso sostenible de los recursos	13
3.4.1.	Consumo de agua	13
3.4.2.	Consumo de materias primas	13
3.4.3.	Consumo de energía	14
3.4.4.	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	14
3.5.	Cambio climático	15
3.6.	Protección de la biodiversidad	16
4.	Cuestiones sociales y relativas al personal	18
4.1.	Política del Grupo	18
4.2.	Empleo	19
4.2.1.	Número de empleados y distribución	19
4.2.2.	Empleados por tipo de contrato	20
4.2.3.	Empleados por tipo de jornada	21
4.2.4.	Número de despidos a lo largo del ejercicio	22
4.2.5.	Remuneración media de los consejeros y directivos	22
4.2.6.	Políticas de desconexión laboral	22

am

4.2.7.	Empleados con discapacidad	23
4.3.	Organización del trabajo	23
4.3.1.	Organización del tiempo de trabajo	23
4.3.2.	Número de horas de absentismo	23
4.3.3.	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	24
4.4.	Salud y seguridad	24
4.4.1.	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	24
4.4.2.	Accidentes de trabajo	28
4.5.	Relaciones Sociales	29
4.6.	Formación	30
4.6.1.	Políticas implementadas en el campo de la formación	30
4.6.2.	Horas de formación por categoría profesional	30
4.7.	Accesibilidad	31
4.8.	Igualdad	31
5.	Respeto a los Derechos Humanos	33
5.1.	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	33
5.2.	Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	34
5.3.	Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	34
5.4.	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT	34
6.	Lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales	35
6.1.	Política del Grupo	35
6.2.	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	37
6.3.	Control de aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	38
7.	Sobre la sociedad	39
7.1.	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	39
7.1.1.	Impacto de la actividad del Grupo en el empleo, el desarrollo local, las poblaciones locales y el territorio	39
7.1.2.	Acciones de asociación o patrocinio	39
7.2.	Subcontratación y proveedores	42
7.2.1.	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	42
7.2.2.	Sistemas de supervisión y auditorías a proveedores y resultados de las mismas	44
7.3.	Consumidores	44
7.3.1.	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	44

9M

7.4.	Información fiscal	45
7.4.1.	Beneficios obtenidos por sociedad	45
7.4.2.	Impuestos sobre beneficios devengados	45
7.4.3.	Subvenciones públicas recibidas	45
8.	COVID-19	46
9.	Tabla de referencia de requerimientos de la Ley 11/2018 INF y contenidos del Global Reporting Initiative (Indicadores GRI)	47

gm

1. Marco normativo

El presente estado de información no financiera de BorgWarner Spain Holding, S.L. Unipersonal y Sociedades Dependientes, que se refiere al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2021, se ha elaborado de acuerdo con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y de diversidad.

Las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE también se han considerado en su elaboración y, en la medida de lo posible, se han utilizado las Normas mundiales de Iniciativa de Reporte (Estándares GRI).

De acuerdo con la legislación mercantil, el estado de la información no financiera es parte de este Informe de Gestión y ha sido formulado por los Administradores Mancomunados.

El Grupo BorgWarner Spain Holding (en adelante "el Grupo"), a través del estado de información no financiera, tiene como objetivo informar sobre temas medioambientales, sociales y de personal, relacionados con los derechos humanos, la lucha contra la corrupción y el soborno, así como otra información relevante para el Grupo.

Para identificar cuáles de los temas comentados son relevantes y deben ser reportados, se han considerado una serie de variables, siendo las principales:

- La relevancia de tales asuntos o indicadores, tanto internamente para el Grupo como externamente para sus partes interesadas.
- Sector de actividad al que pertenece el Grupo, tomando como referencia los principales aspectos no financieros contenidos en los Estándares de la Iniciativa de Información Global.

Los datos financieros y no financieros presentados en este informe son consolidados y se refieren a la actividad realizada por el Grupo durante el ejercicio 2021.

Verificación:

El presente estado de información no financiera ha sido sometido a un proceso de revisión externa independiente realizada por BDO Auditores, S.L.P. El informe de aseguramiento independiente donde se incluyen los objetivos y alcance del proceso, así como los procedimientos de revisión utilizados y sus conclusiones, se adjunta como anexo a este informe.

gm

2. Información general

2.1. Modelo de negocio

El Grupo se dedica al diseño y fabricación de productos relacionados con sistemas EGR (Exhaust Gas Recirculation) destinados a la Recirculación de Gases de Escape. Dentro de la tipología de productos fabricados se incluyen los siguientes:

- Módulos EGR: este producto integra las diferentes funciones del sistema EGR dentro de un único módulo, lo que permite a los fabricantes de automóviles una reducción de espacio, costes y emisiones.
- EGR Coolers: sistema de recirculación de gases de escape que envía parte de esos gases hacia el conducto de gases de escape en la parte de atrás del motor de combustión interna hacia la entrada del conducto. Este sistema enfría los gases de escape para ser enviados de vuelta a la entrada del conducto usando agua fría.
- Tubos EGR: estos tubos conectan todos los componentes de EGR desde el punto de recogida del gas de escape hacia el EGR Cooler, el EGR-flap y la válvula EGR, hacia la entrada del colector.
- Válvulas EGR: este tipo de válvula permite mejoras sobre el uso del motor, con un rápido tiempo de respuesta y capacidad para ser montado en diversas orientaciones. Este producto permite una mejor regulación de las emisiones de gases de escape nocivos para el medioambiente.

2.2. Tamaño, propiedad y gobernanza

BorgWarner Spain Holding, S.L. (Sociedad Unipersonal) es la Sociedad Dominante del Grupo, el cual cuenta con tres sociedades dependientes cuya actividad principal es la fabricación y comercialización de componentes para el sector de la automoción:

- BorgWarner, Emissions Systems Spain, S.L. (Sociedad Unipersonal), con domicilio en España y una planta de fabricación y un centro de ingeniería ubicados en Vigo (Pontevedra).
- BorgWarner, Emissions Systems Portugal, Unip. Lda., con domicilio en Portugal y una planta de fabricación localizada en Viana do Castelo (Portugal).
- BorgWarner, Emissions Systems India Private, LTD, con domicilio en India y una planta de fabricación situada en Manesar (Haryana, India).

El Grupo está controlado por BorgWarner Europe Holding, SARL, constituida en Luxemburgo, la cual está dominada en última instancia por BorgWarner Inc., constituida en Estados Unidos (en adelante, BorgWarner).

Las sociedades del Grupo a las que se hace referencia en el presente estado de información no financiera se incluyen dentro de la división de "Emissions and Thermal Systems" de BorgWarner, cuyo objetivo es producir componentes que reduzcan las emisiones contaminantes de los motores, principalmente diésel.

gm

2.3. Presencia en el mundo

Para el desarrollo de sus actividades, el Grupo dispone de un centro de ingeniería situado en Vigo (España) y tres plantas de fabricación ubicadas en Vigo (España), Viana do Castelo (Portugal) y Manesar (India).

El Grupo opera en el mercado mundial de vehículos industriales y turismos, siendo sus principales clientes empresas fabricantes de vehículos.

2.4. Estrategia en el presente y futuro

	2021	2020
Número de empleados	1.729	1.346
Importe neto de la cifra de negocios	323.962.912 €	252.439.499 €

El Grupo considera como un desafío principal crear soluciones que promuevan un mundo más limpio y eficiente energéticamente, lo que requiere un compromiso para mejorar constantemente el transporte de personas y mercancías. BorgWarner asume ese compromiso como un valor principal que se traduce en su vocación de desarrollar tecnologías que mejoren la eficiencia, las emisiones y el rendimiento en todo tipo de vehículos. En el año 2016, se inaugura en Vigo (Pontevedra) el *Spain Technical Center*, que se constituye como una unidad de investigación y desarrollo de referencia en sistemas de control de emisiones y tecnologías asociadas para todas las fábricas de BorgWarner. En 2021, 150 trabajadores prestaban sus servicios en esta unidad de investigación (138 trabajadores en 2020).

Misión, Visión y Valores

Misión: *Ser el líder en sistemas de propulsión para vehículos de combustión, híbridos y eléctricos.*

Visión: *Contribuir a un mundo limpio y eficiente energéticamente.*

Valores: *Inclusión, integridad, excelencia, responsabilidad y colaboración.*



BorgWarner Ser de valores Ser de buen comportamiento

Inclusión. <i>Respetar a las personas</i>	Integridad. <i>Honrar la verdad</i>	Excelencia. <i>Enfocarse en los resultados</i>	Responsabilidad. <i>Nuestro compromiso</i>	Colaboración. <i>Crear confianza</i>
Creemos en el respeto mutuo. Creemos en un entorno seguro en el que somos libres de mostrarnos tal como somos. Valoramos la diversidad en las personas, las ideas y las experiencias.	Creemos en la transparencia y la autenticidad. Hacemos y decimos lo correcto aunque no sea fácil. Dependemos uno del otro para cumplir con lo que prometemos.	Creemos que siempre hay una forma de lograr resultados superiores. Contribuimos a nuestro desarrollo al procurar adquirir conocimientos y compartir información. Establecemos metas ambiciosas y asumimos nuestra responsabilidad para lograrlas.	Creemos que la seguridad es una prioridad principal. Nos preocupamos por nuestras comunidades locales y el medioambiente mundial. Causamos un impacto real a través de nuestros talentos y recursos.	Creemos que el trabajo en equipo favorece el alto rendimiento. Trabajamos juntos sin ponernos límites. Somos One BorgWarner.
Ser curiosos	Ser honestos	Ser responsables	Ser precavidos	Ser orientados al trabajo en equipo

91

Efecto del Covid-19 en la estrategia

La crisis sociosanitaria provocada por el COVID-19 durante el ejercicio 2020 causó una caída de la producción de vehículos a nivel mundial, por ello el Grupo sufrió una disminución considerable de las ventas. A fin de minimizar el impacto de esta crisis, el Grupo activó planes de contingencia con medidas organizativas, tanto individuales como colectivas. Estas medidas tomadas para gestionar la crisis no supusieron incumplimientos contractuales, por lo que no se prevén consecuencias por la falta de cumplimientos contractuales a causa de la pandemia.

La continuación de la crisis sociosanitaria durante el ejercicio 2021 obligó al Grupo a seguir de cerca su evolución y tomar todas las medidas necesarias de prevención, control y contención que exigía la normativa en vigor. Además, se tomaron medidas adicionales que permitieron mejorar y garantizar aún más la seguridad y la salud en los centros de trabajo. Incluso en estas difíciles circunstancias, el Grupo ha garantizado la continuidad de la actividad manteniendo sus operaciones en condiciones de seguridad.

2.5. Gestión de riesgos

2.5.1. Riesgos relativos a aspectos sociales, de personal, de derechos humanos y lucha contra la corrupción y el soborno

Los riesgos identificados por el Grupo en relación con los aspectos recogidos en este estado de información no financiera son los siguientes:

- Riesgo asociado a la dificultad de incorporar recursos humanos adecuados para el desarrollo de la estrategia establecida, tanto a nivel de competencias para el desempeño de los roles y responsabilidades de un puesto, como a nivel de conocimientos técnicos específicos en tecnologías y equipamientos de uso habitual en el proceso de producción.
- Riesgo de rotación: pérdida del talento interno.
- Riesgos de conductas corruptas en relación con las Administraciones Públicas o en el ámbito privado.

2.5.2. Riesgos relativos a aspectos medioambientales

El Grupo ha determinado las situaciones internas y externas que son relevantes para su propósito y que afectan a la capacidad de lograr los resultados esperados de su Sistema de Gestión Ambiental a través de la identificación de los principales impactos y la elaboración de una matriz de riesgos y oportunidades ambientales asociadas para su posterior evaluación. Este ejercicio permite al Grupo identificar aquellas condiciones ambientales que pueden influir a la organización y determinar el nivel de gestión asociado. Con este fin, se han detectado los aspectos a mejorar, riesgos, puntos fuertes y oportunidades de la organización. Los principales riesgos detectados son los siguientes:

- Vertidos de productos contaminantes al suelo/río.
- Cambios legislativos y su cumplimiento.
- Riesgos medioambientales en las instalaciones asociados al trabajo de contratistas.

Las oportunidades identificadas durante el proceso de análisis han sido categorizadas y evaluadas para su gestión y monitorización, en concreto son:

- Integración de los sistemas de gestión ambiental en todos los procesos lo cual permite el aprovechamiento de sinergias en los requisitos comunes a los Sistemas de Gestión y en las actividades que responden a esos requisitos. Esto a su vez, facilita la optimización del uso de recursos y refuerza la responsabilidad y concienciación de todas las áreas del Grupo integrando la Política, principios y objetivos ambientales en sus procesos.
- Colaboración con ONG y asociaciones ecologistas, para reforzar los vínculos de confianza y la relación con los grupos de interés, con la finalidad de identificar necesidades y expectativas y poder establecer iniciativas de colaboración conjunta para el cuidado del medio ambiente.
- Integración de las acciones medioambientales con las acciones asociadas al proceso de seguridad, con el objetivo de mejorar la seguridad integral del espacio de trabajo.

Anualmente se realiza un seguimiento del análisis y se actualiza, en caso de cambios, en el contexto de la organización.

Por otro lado, las plantas de España, Portugal e India operan bajo autorización o licencia ambiental que establece una serie de condicionados ambientales, controles y monitorización correspondientes.

La actividad industrial desarrollada por el Grupo en España y Portugal dispone de seguro de responsabilidad ambiental que cubre, entre otros, la reparación de daños a la biodiversidad, incluyendo dentro de los límites de la póliza los gastos necesarios para proceder a la reparación del medioambiente dañado en sus tres grados de reparación conforme a la Ley 26/2007 de Responsabilidad medioambiental.

Los profesionales de medioambiente que conforman las direcciones de medioambiente de las plantas son formados periódicamente en materia medioambiental. Por otro lado, el personal del Grupo ha recibido formación específica en esta materia.

QM

3. Cuestiones medioambientales

3.1. Gestión medioambiental

Como parte de la cultura empresarial existente, el personal del Grupo está comprometido en la protección del medioambiente y se considera un valor principal de la organización el desarrollo de productos innovadores que ayuden al ahorro de combustible y a la mejora de la calidad del aire en vehículos en todo el mundo. En todas las actividades del Grupo se pone el foco en conservar, reciclar y reutilizar los recursos de manera eficiente.

El Código de conducta ética del Grupo establece la obligación de cumplimiento con todas las leyes y regulaciones aplicables en materia de uso, emisión, almacenamiento, transporte y eliminación de materiales potencialmente peligrosos, así como de realización de las operaciones de forma que se minimice el riesgo de daños personales y al medioambiente. Asimismo, el Grupo fomenta un uso eficiente de los recursos, minimizando los desechos y promoviendo la reutilización y el reciclaje.

BorgWarner, a nivel mundial, cuenta con una Política Ambiental que incluye los aspectos medioambientales más significativos relacionados con sus actividades y por la que se compromete a cumplir o superar los requisitos de todas las leyes ambientales aplicables, y a proteger y mantener el medioambiente en los entornos donde opera.

El Grupo realiza operaciones eficientes, en todo caso cree en la mejora continua y para ello ha establecido objetivos específicos, medibles para mejorar los aspectos ambientales en sus operaciones incluyendo emisiones, uso de energía, reducción / reciclaje de residuos y consumo de agua, principalmente.

Para poder alcanzar los objetivos marcados en su Política, el Grupo realiza una serie de acciones que le permiten mantener bajo control todos los factores que intervienen en la consecución de los objetivos, mediante:

- La identificación de los posibles impactos ambientales que plantea cada lugar, teniendo en cuenta las características específicas de cada uno de ellos.
- La definición y aplicación de las medidas necesarias para reducir los desechos, prevenir la contaminación y conservar el medioambiente y los recursos naturales, en función de cada localización.
- El funcionamiento de las instalaciones en completo cumplimiento ambiental con las normas nacionales, regionales y locales aplicables, así como las normas, leyes y reglamentos de la industria.
- El compromiso de mejorar continuamente la salud y la conservación del medioambiente.
- La monitorización y seguimiento de los objetivos.

La Dirección General, los gerentes de operaciones y las direcciones ambientales son los responsables del cumplimiento de la política ambiental. Asimismo, tienen la responsabilidad de informar al Departamento Legal del Grupo, en caso de que se presente una reclamación, una queja o incidente sobre el medioambiente.

Las ubicaciones individuales crean políticas ambientales adicionales específicas para sus operaciones, como es el caso de la planta de España, que ha adoptado el compromiso de mejorar continuamente su actuación ambiental, cumpliendo en todo momento la legislación y cualquier otro requisito reglamentario en relación con el medioambiente, utilizando tecnologías, materiales y recursos más respetuosos con el medioambiente.

Todas las plantas del Grupo tienen implantado un Sistema de Gestión Ambiental, el cual se encuentra certificado según la norma UNE-EN ISO 14001:2015. Este sistema presta especial atención a la gestión de los residuos industriales, al consumo energético y al uso responsable de los recursos, con el ánimo de cumplir con la normativa vigente, prevenir cualquier tipo de contaminación y establecer la operativa de la mejora continua con la que garantizar que el sistema cumple con los requisitos de la norma internacional.

El sistema de gestión medioambiental, junto con los planes, medidas y acciones en materia de prevención de riesgos ambientales, están dirigidos, articulados y supervisados por las direcciones ambientales de cada localización del Grupo que se encargan de la gestión medioambiental de cada instalación.

3.2. Contaminación

Para el Grupo es un factor clave el cumplimiento de los requisitos medioambientales en el desarrollo de su negocio, por ello, se realizan controles periódicos de los diferentes aspectos ambientales de contaminación atmosférica para asegurar y controlar que se cumplen los valores de emisión límite establecidos por los condicionados ambientales y la legislación de aplicación.

3.2.1. Medidas tomadas para reducir o reparar las emisiones de carbono

Las plantas del Grupo realizan controles externos e internos para verificar la conformidad de las emisiones contaminantes a la atmósfera, según lo establecido por la normativa de aplicación y referencia. Periódicamente se realizan las inspecciones reglamentarias de emisiones atmosféricas de las instalaciones, obteniendo la declaración de conformidad por parte de la entidad acreditada encargada de la inspección para los focos canalizados de emisiones estacionarias para los parámetros NOx y Partículas en la instalación de España. La última inspección se llevó a cabo en 2021, siendo su resultado de conformidad con la normativa en vigor y estando prevista la próxima inspección dentro del plazo reglamentario de tres años.

En India todavía no se realizan inspecciones periódicas de las emisiones atmosféricas, pero tienen previsto en 2022 instalar medidores inteligentes que monitoricen el consumo de electricidad y gas natural para obtener informes globales de emisiones. Además, se ha retirado del proceso productivo el craqueador de amoníaco para evitar las fugas accidentales de gases tóxicos y, con ello, de reducir el impacto atmosférico que tienen las emisiones generadas por la planta.

En la planta de Portugal, tampoco se realizan inspecciones periódicas de las emisiones atmosféricas, pero si un seguimiento interno mensual.

am

3.2.2. Medidas tomadas para reducir o reparar la contaminación acústica y lumínica

En España se llevan a cabo controles cada dos años para la medición del impacto acústico de las instalaciones en sus alrededores, elaborando los informes y sonometrías perceptivas requeridas por la Administración. Durante las mediciones efectuadas en el último trimestre 2020, no se registraron superaciones significativas de los valores límite de emisión e inmisión acústica establecidos por el condicionado ambiental que pudieran afectar a las viviendas colindantes. Asimismo, las plantas de India y Portugal también realizan controles acústicos periódicamente, en concreto, en las instalaciones de India los valores registrados en 2021 estaban dentro de los valores límite permitidos.

3.3. Economía circular y prevención y gestión de residuos

La gestión de residuos es una parte fundamental dentro de la gestión medioambiental desarrollada por el Grupo y se realiza de manera individualizada en cada centro en que se generan residuos, tanto peligrosos como no peligrosos.

A continuación, se muestran los datos correspondientes a la gestión de residuos llevada a cabo en los años 2021 y 2020 por las plantas de España, India y Portugal:

PAÍS	2021		2020	
	Residuos Peligrosos (kg)	Residuos No Peligrosos (kg)	Residuos Peligrosos (kg)	Residuos No Peligrosos (kg)
España	15.886	374.755	40.865	222.811
Portugal	135.701	608.058	110.559	543.117
India	4.125	129.650	1.286	113.070
TOTAL	155.712	1.112.463	152.710	878.998

En España, la compra, en el ejercicio 2019, de un equipo de evaporación y tratamiento de aguas residuales ha contribuido notablemente a reducir el volumen de residuos peligrosos generados. Gracias a ello, se ha conseguido mantener la generación de residuos peligrosos en un nivel aceptablemente bajo durante los últimos ejercicios.

Por otro lado, la generación de residuos no peligrosos también disminuyó en España como consecuencia de la reutilización de un mayor número de pallets y de las bandejas plásticas utilizadas como embalaje.

Dentro de la gestión de residuos, se llevan a cabo iniciativas de prevención, reciclaje, reutilización y otras formas de reutilización de los subproductos industriales y residuos. Entre dichas actuaciones cabe destacar las realizadas en la planta de España consistentes en (i) la implantación de un Plan de Minimización de Residuos (2021-2023) y un Plan de Prevención Empresarial de Residuos de Envases (2021-2024), donde se recogen iniciativas destinadas a la reciclabilidad, reutilización y reducción de peso del embalaje, (ii) la promoción por el día mundial del medio ambiente, 5 de junio de 2021, el III Concurso de reutilización de madera y (iii) charlas de 5 minutos para promover a segregación de residuos.

En la planta de India también se siguen una serie de medidas para mejorar la gestión de los residuos:

- Segregación de residuos según las normas fijadas por las autoridades locales y control de la gestión en paneles dentro de las instalaciones de la planta.

gm

- Recolección y almacenamiento de residuos peligrosos en un lugar definido y a disposición de la Agencia Gubernamental Autorizada (GEPIL).
- Sesiones informativas para la concienciación de los empleados.

3.4. Uso sostenible de los recursos

Entre los objetivos del Grupo está la optimización del uso de los recursos, especialmente agua, materias primas y energía. En todo momento, el Grupo se encarga de hacer un uso responsable de los recursos, tanto en las plantas como en las oficinas.

3.4.1. Consumo de agua

Consumo de agua por fuente y país

Origen	Consumo (m ³)	
	2021	2020
España	3.472	2.783
Portugal	10.272	8.318
India	8.120	7.415

El Grupo está comprometido con la conservación y el uso sostenible del agua potable para lo que, en 2019 se instalaron caudalímetros y se implantaron sistemas de alarma en los hornos, completándose estas medidas con una reforma del sistema de refrigeración de los hornos llevada a cabo en 2020, lo que han provocado una reducción significativa en el consumo de agua en el ejercicio 2020 respecto a los ejercicios anteriores. En 2021 se ha visto aumentado el consumo de agua debido al aumento de la actividad del Grupo respecto al ejercicio anterior.

3.4.2. Consumo de materias primas

En 2021 y 2020, el consumo de las materias primas más relevantes en el proceso productivo en España, Portugal e India ha sido el siguiente:

Material	España		Portugal		India	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Acero Inoxidable (t)	6.115	3.228	50.905	4.907	48.407	29.039
Aluminio (t)	1.626	493	131.404	13.675	622	956
Niquel (t)	250	68	20	213	19	---
TOTAL	7.992	3.789	182.329	18.795	49.047	29.995

El aumento del consumo de materias primas en las plantas de España y Portugal respecto al ejercicio anterior se debe, principalmente, a la recuperación de la producción que ha conllevado a una mayor utilización de estas materias primas.

9W

3.4.3. Consumo de energía

Durante el año 2021, el consumo eléctrico realizado por las plantas del Grupo fue de 19.221.073 kWh (16.772.167 kWh en 2020).

País	Consumo (kWh)	
	2021	2020
España	5.781.067	5.034.547
Portugal	10.210.649	8.751.000
India	3.229.357	2.986.620
TOTAL	19.221.073	16.772.167

El consumo eléctrico ha aumentado en el ejercicio 2021 respecto al ejercicio anterior debido a la reactivación de la producción tras la paralización de la actividad provocada por la pandemia de COVID-19.

En lo que se refiere al consumo energético de combustibles fósiles, el Grupo está haciendo esfuerzos en su disminución hacia combustibles menos intensivos en carbono:

País	Combustibles utilizados	Consumo	
		2021	2020
España	Diésel (l)	1.350	11.508
Portugal	Gas Natural (m3)	100.513	125.819
India	Diésel (l)	18.345	29.035

El consumo de diésel en la India se ha reducido significativamente en 2021 respecto al ejercicio anterior derivado de la disminución de las caídas del sistema eléctrico y, en consecuencia, de un menor consumo de los grupos auxiliares.

3.4.4. Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética

Durante el año 2021 se mantuvieron las medidas implantadas en 2020 y años anteriores para reducir el consumo energético en las instalaciones de España. Entre las iniciativas, destacan la reforma del sistema de refrigeración de hornos, el apagado de máquinas durante el fin de semana y la eliminación de centrales hidráulicas convencionales que se inició en 2020 y, dado su éxito, se amplió en 2021 a dos unidades más.

Además de esto, continúa activa la optimización de la energía solar consumida a través de paneles fotovoltaicos instalados en 2020 en el centro de investigación y desarrollo *Spain Technical Center*. Se ha estimado que la implantación de esta medida puede suponer una reducción de alrededor de 8 toneladas de CO₂ anuales. En 2021 se amplió esta medida instalando paneles fotovoltaicos en la planta de Zamáns, lo que permitió aumentar el ahorro energético de la planta española.

Área	Detalle de la iniciativa	Ahorro de energía (kWh)
<i>Spain Technical Center</i> (energía consumida a través de los paneles fotovoltaicos)	Optimización de la energía solar	39.712
<i>Planta Zamáns</i> (energía consumida a través de los paneles fotovoltaicos)	Optimización de la energía solar	23.526

gm

Por otro lado, en las instalaciones de Portugal también se han implantado medidas de reducción de energía y, por tanto, de emisiones. Entre ellas destacan:

Pais	Área	Detalle de la iniciativa
Portugal	Área productiva	Aplicación de impulsores de aire comprimido
	Área administrativa	Control mensual del consumo energético y estudio de viabilidad de la implementación del sistema Fotovoltaico.
	Exterior	Nuevas instalaciones con iluminación de bajo consumo

También en India se tomaron medidas encaminadas a reducir el consumo energético, como la instalación de paneles fotovoltaicos e iluminación LED en la planta de producción en el ejercicio 2021.

3.5. Cambio climático

El Cambio Climático, además de representar un desafío para el Grupo, también supone una serie de oportunidades que necesita gestionar. En la actualidad, el Grupo estructura su respuesta a los problemas del cambio climático en tres amplias áreas:

- Evaluación de riesgo y oportunidades.
- Gestión de la energía.
- Huella de carbono.

A medida que evoluciona un mosaico global de regulación de la energía y el cambio climático, el Grupo continúa monitorizando sus emisiones estableciendo metas de reducción y objetivos de mejora. Durante el 2021 y 2020, las emisiones han sido las siguientes:

Emisiones directas de GEI (alcance 1)

Derivadas del consumo de combustibles.

País	Emisiones Alcance 1 (t CO ₂)	
	2021	2020
Grupo	419	232

A pesar de las iniciativas y actuaciones llevadas a cabo por el Grupo en materia de transición hacia la descarbonización, las emisiones de alcance 1 han experimentado un importante aumento en el último ejercicio.

Emisiones indirectas de GEI (alcance 2)

Asociadas al consumo de electricidad del Grupo.

País	Emisiones Alcance 2 (t CO ₂)	
	2021	2020
Grupo	5.526	3.255

A finales del ejercicio 2018 la planta del Grupo en España cambió de comercializadora, siendo el origen de la nueva electricidad consumida procedente de fuentes renovables libre de emisiones de CO2 lo que ha permitido reducir significativamente las emisiones de alcance 2 en los ejercicios posteriores, llegando a cero emisiones en 2021. A pesar de esto, en el ejercicio 2021 las emisiones del Grupo han aumentado respecto al ejercicio anterior debido a la reactivación de la producción tras la parada debida a la pandemia de COVID-19 sufrida en el ejercicio 2020.

Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)

Derivadas del transporte terrestre, aéreo y marítimo.

País	Emisiones Alcance 3 (t CO ₂ eq.)	
	2021	2020
Grupo	453	457.470

** Las emisiones de Alcance 3 obtenidas para el ejercicio 2021 no son comparables con las obtenidas para el ejercicio 2020 debido a que para su cálculo no se tuvieron en cuenta las mismas fuentes de emisiones. En el ejercicio 2020 sólo se incluyeron en este indicador las emisiones de los transportes de materias primas, mientras que en el ejercicio 2021 se incluyeron los viajes relacionados con el negocio y la producción de uno de los principales proveedores del Grupo.*

El Grupo está trabajando en la recopilación de información y adaptación de la metodología para que en próximos ejercicios se pueda ampliar el alcance de las emisiones indirectas del transporte para sus instalaciones en Portugal e India.

Asimismo, el Grupo continúa trabajando para cuantificar la reducción de las emisiones e identificar nuevas oportunidades derivadas del Cambio Climático.

3.6. Protección de la biodiversidad

Para el Grupo, la conservación del entorno natural donde opera se entiende como parte integral del desarrollo sostenible; por ello su objetivo es minimizar su impacto sobre los ecosistemas cercanos.

En el caso de España, dentro de la gestión de la biodiversidad, se han llevado a cabo acciones para identificar aquellas áreas con alto valor medioambiental y las zonas más vulnerables dentro de sus áreas de operación o próximas a las mismas. En los últimos años, se han llevado a cabo diversas actuaciones dirigidas a la protección de la biodiversidad y de limpieza y conservación de los espacios naturales adyacentes, entre las que destacan:

- Control de la erosión de la zona donde se ubica la planta, lo que permitió la obtención de la certificación BREEAM, el método de evaluación y certificación de la sostenibilidad de la construcción más avanzado del mundo.
- Protección de murciélagos, insectos y aves de la zona.
- Colaboración con el Proxecto Ríos para controlar el estado del río Zamáns (Vigo): actuación basada en la realización de inspecciones del estado del río por empleados voluntarios, con el objetivo de asumir la responsabilidad de la adopción del río que transcurre próximo a las instalaciones. Se realizaron dos inspecciones de calidad con resultado positivo el cual se obtuvo mediante el análisis del tipo de invertebrados presentes en el río.

9M

- Colaboración con la Comunidad de Montes de Vincios para la erradicación del eucalipto y la recuperación de especies autóctonas en una de las zonas arrasadas por los incendios de 2017 en Monte Galifeiro.
- Colaboración con Proyecto Libera para el desarrollo de actuaciones dirigidas a la limpieza de la playa de Nigrán con la participación de niños y monitores de la Asociación BERCE.

Asimismo, desde el ejercicio 2017 la plantilla del Grupo en Portugal está comprometida con la limpieza periódica de las playas de Viana do Castelo, actividad que se espera mantener el próximo año debido al éxito de los últimos ejercicios.

am

4. Cuestiones sociales y relativas al personal

4.1. Política del Grupo

El Grupo mantiene su cultura empresarial en una serie de valores fundamentales que rigen las relaciones con los empleados y son asimismo una guía para el comportamiento de éstos con los sectores de la sociedad con los que mantiene relaciones.

Respeto

El Grupo promueve un clima de apertura, confianza y cooperación, en el que cada uno de los empleados ha de mostrar el mismo respeto hacia los demás que desea para sí mismo. Se promueve una comunicación abierta, honesta y oportuna. Como grupo global, se promueve y celebra la diversidad.

El poder de la colaboración

El objetivo es conservar la libertad de cada empleado para lograr su satisfacción personal, mientras se construye un negocio sólido como resultado de un propósito común. Se considera que la verdadera unidad va más allá de la fusión de intereses individuales, de forma que solamente se consigue cuando se comparten objetivos y valores.

Pasión por la excelencia

El Grupo tiene vocación de liderazgo, tanto en el servicio a sus clientes como mejorando sus tecnologías y correspondiendo a sus inversores. Para mantener ese liderazgo, se busca constantemente la mejora del desempeño, respondiendo de forma adecuada a cada reto y oportunidad de negocio. Se procura la anticipación al cambio y se promueve involucrar a todo el talento presente en la organización en el crecimiento del negocio.

Integridad personal

Se exigen estándares éticos inamovibles en todo lo que se hace y se dice, existiendo un compromiso firme en hacer lo correcto en cualquier contexto y siendo responsables con los compromisos adquiridos.

Responsabilidad con las comunidades locales

El Grupo apuesta por la buena ciudadanía corporativa, esforzándose en suministrar bienes y servicios de valor a sus clientes, creando puestos de trabajo que den sentido a quienes los desempeñan y contribuyendo de forma generosa con su talento y riqueza en las comunidades en las que opera.

9M

Gestión de los recursos humanos

El Grupo tiene implantado un proceso para la Gestión de Recursos Humanos, con el objetivo de asegurar la disponibilidad del talento y la competencia necesarias en el momento preciso para dar soporte a las operaciones de la empresa, promoviendo al mismo tiempo el desarrollo de los empleados incrementando sus conocimientos, competencias y experiencia para maximizar su contribución a los objetivos estratégicos de la organización. Los siguientes procedimientos se derivan de este proceso general:

- Reclutamiento y selección de personal.
- Proceso de acogida de nuevos empleados.
- Administración de Recursos Humanos.
- Cualificación de empleados.
- Planificación, gestión y seguimiento de la formación.
- Gestión interna del conocimiento.
- Desarrollo y gestión del talento.
- Motivación y empowerment.
- Programa de reconocimiento.
- Proceso de comunicación/información.
- Evaluación del nivel de satisfacción/orgullo del empleado.

En cada una de las plantas del Grupo, los departamentos de Recursos Humanos son los encargados de implementar y adaptar a la realidad local los procedimientos de gestión de personal definidos a nivel general.

4.2. Empleo

4.2.1. Número de empleados y distribución

El número total de empleados a cierre del ejercicio, en cada uno de los países donde opera el Grupo, es el siguiente:

País	Nº empleados	
	2021	2020
España	543	511
Portugal	789	468
India	397	367
TOTAL	1.729	1.346

Durante el ejercicio 2021 se recuperó la actividad que se había visto reducida por los efectos de la pandemia derivada del COVID-19, por lo que ha aumentado la plantilla con respecto al año 2020.

am

4.2.2. Empleados por tipo de contrato

El número de empleados por tipo de contrato y su distribución por sexo, edad, y categoría profesional es el siguiente:

SEXO	2021		2020	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Número de empleados con contrato indefinido	397	923	281	1017
Número de empleados con contrato temporal	71	338	4	44
TOTAL	468	1.261	285	1.061

EDAD	2021			2020		
	<35	35-51	>51	<35	35-51	>51
Número de empleados con contrato indefinido	452	733	135	366	570	362
Número de empleados con contrato temporal	288	93	28	18	20	10
TOTAL	740	826	163	384	590	372

CATEGORÍA PROFESIONAL (2021)	Alta Dirección	Dirección	Mandos Intermedios	Graduados univ., espec. y admón.	Personal semicualif.	Comerciales
Número de empleados con contrato indefinido	17	45	61	582	613	2
Número de empleados con contrato temporal	---	---	2	56	351	---
TOTAL	17	45	63	638	964	2

CATEGORÍA PROFESIONAL (2020)	Alta Dirección	Dirección	Mandos Intermedios	Graduados univ., espec. y admón.	Personal semicualif.	Comerciales
Número de empleados con contrato indefinido	6	28	44	519	697	4
Número de empleados con contrato temporal	6	---	1	18	29	---
TOTAL	6	28	45	537	726	4

GM

4.2.3. Empleados por tipo de jornada

El número de empleados por tipo de jornada de trabajo y su distribución por sexo, edad, y categoría profesional es el siguiente:

SEXO	2021		2020	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Número de empleados con jornada completa	449	1.241	265	1.048
Número de empleados con jornada parcial	3	20	1	18
Número de empleados con reducción de jornada	13	3	12	2
TOTAL	465	1.264	278	1.068

EDAD	2021			2020		
	<35	35-51	>51	<35	35-51	>51
Número de empleados con jornada completa	739	810	141	384	570	359
Número de empleados con jornada parcial	1	1	21	---	19	---
Número de empleados con reducción de jornada	---	15	1	---	1	13
TOTAL	740	826	163	384	590	372

CATEGORÍA PROFESIONAL (2021)	Alta Dirección	Dirección	Mandos Intermedios	Graduados univ., espec. y admón.	Personal semicualif.	Comerciales
Número de empleados con jornada completa	17	45	62	624	940	2
Número de empleados con jornada parcial	---	---	1	4	18	---
Número de empleados con reducción de jornada	---	---	---	10	6	---
TOTAL	17	45	63	638	964	2

CATEGORÍA PROFESIONAL (2020)	Alta Dirección	Dirección	Mandos Intermedios	Graduados univ., espec. y admón.	Personal semicualif.	Comerciales
Número de empleados con jornada completa	6	28	44	526	705	4
Número de empleados con jornada parcial	---	---	1	2	16	---
Número de empleados con reducción de jornada	---	---	---	9	5	---
TOTAL	6	28	45	537	726	4

gm

4.2.4. Número de despidos a lo largo del ejercicio

En el ejercicio 2021 se produjeron 3 despidos, 9 en 2020. Su distribución por sexo, edad, y categoría profesional es la siguiente:

SEXO	2021		2020	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Número de despidos	1	2	3	6
Tasa de rotación	0,06%	0,12%	0,22%	0,45%

EDAD	2021			2020		
	<35	35-51	>51	<35	35-51	>51
Número de despidos	---	2	1	5	4	---
Tasa de rotación	---	0,12%	0,06%	0,37%	0,30%	---

CATEGORÍA PROFESIONAL (2021)	Alta Dirección	Dirección	Mandos Intermedios	Graduados univ., espec. y admón.	Personal semicualif.	Comerciales
Número de despidos	---	---	---	2	1	---
Tasa de rotación	---	---	---	0,12%	0,06%	---

CATEGORÍA PROFESIONAL (2020)	Alta Dirección	Dirección	Mandos Intermedios	Graduados univ., espec. y admón.	Personal semicualif.	Comerciales
Número de despidos	---	---	---	7	2	---
Tasa de rotación	---	---	---	0,52%	0,15%	---

4.2.5. Remuneración media de los consejeros y directivos

La remuneración de los consejeros y Alta Dirección del Grupo en 2021 ascendió a 919.857 euros (926.533 euros en 2020).

4.2.6. Políticas de desconexión laboral

En la actualidad el Grupo no cuenta con una política de desconexión laboral específica dada su complejidad operativa derivada de las diferentes zonas horarias a las que se acogen sus empleados en los diversos países del mundo.

am

4.2.7. Empleados con discapacidad

El número de empleados con discapacidad en el Grupo por ubicación en los ejercicios 2021 y 2020, es el siguiente:

País	Empleados con discapacidad (>33%)	
	2021	2020
España	14	16
Portugal	3	2
India	---	---
TOTAL	17	18

4.3. Organización del trabajo

4.3.1. Organización del tiempo de trabajo

En España, el convenio colectivo propio regula la jornada laboral, de forma que la fijación del horario de trabajo es facultad de la Dirección, acordando su concreción con el Comité de empresa o con los trabajadores, en función del criterio que suponga una reducción de costes, aumento de ventas, o bien favorezca las necesidades estacionales de la producción.

En el caso del trabajo a turnos, existen tres turnos, de mañana, tarde y noche, contemplando en cada turno de trabajo un período de descanso de 15 minutos en el caso de España y de 30 minutos en el caso de Portugal. En la planta de India existen cuatro turnos de trabajo con dos descansos de 15 minutos cada uno.

Para el personal técnico y administrativo, la distribución de la jornada se concreta por acuerdo entre el trabajador y el responsable de su departamento, intentando, en la medida de lo posible, facilitar la conciliación de la vida laboral con la familiar de acuerdo con las políticas establecidas. Para este personal de la planta española, se establece una jornada de verano de carácter continuado.

4.3.2. Número de horas de absentismo

En 2021, se contabilizaron un total de 233.065 horas de absentismo (125.407 horas en 2020), con el siguiente desglose por país:

País	Número de horas de absentismo	
	2021	2020
España	73.768	4.736
Portugal	151.228	116.920
India	8.069	3.751
Total	233.065	125.407

**El número de horas de absentismo de España del ejercicio 2021 no es comparable con el número de horas de absentismo del ejercicio 2020 debido a que para el ejercicio 2020 no se tuvieron en cuenta los mismos conceptos que para el ejercicio 2021. En el ejercicio 2021, a diferencia del ejercicio 2020, se incluyeron como horas de absentismo las horas perdidas por todas las contingencias de Incapacidad Temporal, las horas de permisos no retribuidos y las horas de huelga.*

4.3.3. Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores

En el convenio propio aplicable en España se establecen los siguientes derechos de los trabajadores:

- Todo el personal tiene derecho a adaptar la duración y distribución de su jornada de trabajo a fin de ejercer su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, pudiendo solicitar la preferencia de turno de trabajo (en el caso de trabajadores sujetos a rotación de turnos) o la adecuación de la jornada laboral (en el caso de trabajadores con horario partido).
- Los trabajadores, por razones de conciliación, pueden solicitar la variación del horario, adaptando la distribución de la jornada de trabajo incluso fuera de la jornada establecida en el convenio.

Por otro lado, el Plan de Igualdad recoge el catálogo de las medidas de conciliación a las que pueden acogerse los trabajadores.

Se detalla a continuación la información relativa a permisos parentales en el Grupo en 2021 y 2020:

INFORMACIÓN SOBRE PERMISOS PARENTALES	2021		2020	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental	37	31	36	24
Número total de empleados que se han acogido al permiso parental	37	31	36	24
Número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental	34	31	36	24
Tasas de regreso al trabajo de empleados que se acogieron al permiso parental	92%	100%	100%	100%

4.4. Salud y seguridad

4.4.1. Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

La Seguridad es lo primero

El Código de conducta ética del Grupo establece que cada empleado es responsable de mantener la seguridad. Asimismo, el Grupo se compromete a proporcionar un lugar de trabajo seguro estableciendo como prioridad evitar el daño a las personas y siguiendo estrictamente las normas en materia de salud y seguridad e informando de accidentes, daños o de cualquier práctica, condición o equipamiento que se pueda considerar inseguro.

Comités de Seguridad y Salud laboral

En el convenio colectivo aplicable en España, se incluye el Reglamento del Comité de Seguridad y Salud laboral, que se constituye como órgano de participación para la consulta regular y periódica sobre salud y seguridad y se ocupa de todas las cuestiones relacionadas con la Política de Prevención de la empresa, entre las que destacan:

- La identificación de los riesgos que deben ser objeto de evaluación y control.

AM

- La determinación de los criterios y procedimientos para la evaluación de los riesgos.
- La elaboración, puesta en práctica y revisión de los planes y programas de prevención.
- El estudio previo del impacto para la salud laboral de los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías.
- Las iniciativas de mejora de las condiciones de trabajo o corrección de las deficiencias existentes de alguna de las partes.
- Seguimiento de la implantación de los procedimientos y análisis de las medidas y planes de emergencia.

En 2021, se celebraron 5 reuniones del Comité de Seguridad y Salud laboral (15 en 2020) el cual, está integrado por 4 Delegados de Prevención y 4 Representantes de la Compañía.

En la planta de Portugal existe también un Comité de Seguridad y Salud que durante el ejercicio 2021 mantuvo 6 reuniones (1 en 2020).

En el caso de India, se dispone igualmente de un Comité de Seguridad y Salud cuyo papel es definir los retos más importantes en esta materia, promoviendo la mejora continua y recogiendo las aportaciones de todos los miembros del Comité. En 2021 se celebraron un total de 12 reuniones (6 en 2020).

Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales

La sólida cultura de seguridad del Grupo se basa en el "Global Star Safety Framework" (GSSF), un sistema de gestión de seguridad integral implementado en todas las instalaciones de fabricación del Grupo en todo el mundo.

Este sistema permite medir los principales indicadores de seguridad, integrando métricas detalladas en los cuadros de mando de seguridad empleados en cada planta. La involucración de cada empleado, en todos los niveles, requiere una formación continua en materia de prevención, así como el desarrollo de distintas iniciativas en este ámbito y la realización de evaluaciones de riesgos e inspecciones, además de compartir las mejores prácticas entre todos los países.

BorgWarner requiere que sus instalaciones globales informen sobre lesiones y enfermedades de acuerdo con las normas de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) de los EE. UU.

Tras la publicación del estándar del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad ISO 45001, se revisó el GSSF para armonizarlo con este nuevo estándar de seguridad ISO. El marco de seguridad revisado se ha implementado durante 2020 y facilitará la certificación de los requisitos ISO en 2021, al tiempo que mantendrá las mejores prácticas de BorgWarner, que a menudo superan los requisitos normativos e ISO.

Otras iniciativas relativas a la salud y seguridad

En la planta española se desarrollan diversas iniciativas orientadas a preservar la salud y seguridad de los trabajadores:

- Evaluaciones de riesgos laborales, en relación a aspectos como seguridad, higiene, ergonomía, psicología y salud laboral.
- Implementación de programas de seguridad de máquinas, seguridad funcional y seguridad de procesos.

AM

- Planificación de la actividad preventiva a través de la matriz de formación y la planificación interanual.
- Formación de riesgos en el puesto de trabajo y medidas preventivas.
- Información sobre riesgos y medidas preventivas impartidas por los responsables de los equipos.
- Implantación de la filosofía de mejora continua a través del sistema Kaizen.
- Mejora en el seguimiento de la actividad preventiva mediante la implantación de una herramienta de gestión de la Seguridad.
- Auditorías del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales.
- Auditorías e inspecciones de Seguridad y Salud.
- Reuniones mensuales con los Delegados de prevención para el seguimiento de la gestión de la actividad preventiva.

Asimismo, se desarrollan diversas acciones de concienciación y promoción de la cultura preventiva:

- El Día Internacional de la Seguridad.
- El Día de la Seguridad de la División de Emission Thermal System.
- Formación en cultura preventiva para mandos y mandos intermedios.
- Realización de reconocimientos mensuales por equipos empleando criterios de Seguridad.
- Comunicados de situaciones de riesgo.
- Sistema de gestión de sugerencias de mejora.
- Weekly Improvements in Safety & Environment (W.I.S.E)
- Realización de un programa de visitas por parte del equipo de Dirección (Safety Walks).
- Investigación de accidentes e incidentes mediante el uso de la tecnología 8D.
- Comunicación de acciones relativas a Seguridad y Salud en relación a accidentes e incidentes.
- Realización de reuniones periódicas para la información del estado de la gestión de Seguridad y Salud.
- Desarrollo de un Plan de reconocimiento del desempeño en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
- Realización de campañas de sensibilización sobre ergonomía y manejo de herramientas manuales.

Adicionalmente, en este ámbito se desarrolló en 2021 y 2020 la "Iniciativa BBO" (*Behaviour Based Observations*), consistente en realizar observaciones de condiciones de salud y seguridad en el centro de trabajo en la que participó toda la plantilla. En 2021, en España se realizaron un total de 486 acciones (430 en 2020) encaminadas a mejorar las condiciones de seguridad de la planta. En Portugal se realizaron un total de 437 acciones (367 en 2020).

Con motivo del éxito de esta iniciativa en la planta española, durante 2021 se llevó a cabo en India habiéndose realizado un total de 11 BBO's a lo largo del ejercicio.

am

Tanto en la planta de España como en la de Portugal se desarrollan programas participativos relacionados con la salud, de carácter voluntario y formados por empleados de todos los departamentos. Así, desde los programas "Wellness Team" en España y "BorgWarner for All" en Portugal, se desarrollan actividades que se programan anualmente en base a las iniciativas de los empleados orientadas a promover la salud de los trabajadores, la cultura preventiva y medioambiental y los valores de BorgWarner, así como las buenas prácticas tanto en la organización como en el ámbito personal.

A través de estos programas se realizan actividades de diversa naturaleza, en algunas de las cuales participan las familias de los trabajadores: actividades deportivas, de fomento de hábitos saludables, de colaboración social y ambiental, actividades en contacto con la naturaleza y el aire libre y actividades para fomentar el conocimiento del entorno y del patrimonio natural, histórico y cultural.

En la planta de Portugal se celebró en 2021 el Día de la Seguridad en el que se comunicó a todos los participantes el plan de acción con las iniciativas destinadas a mejorar la prevención de riesgos laborales y a promover la salud y seguridad en el trabajo, entre las que destacan:

- Auditorías y evaluaciones de riesgos por líneas.
- Realización de mejoras en la producción y la disposición del almacén.
- Establecimiento de medidas de seguridad dirigidas a la circulación peatonal y de las máquinas en la planta de producción y en el almacén.
- Realización de mejoras en el proceso de acogida y certificación de operarios.
- Desarrollo de un manual de instrucciones de funcionamiento para los procedimientos de reparación y recuperación.
- Aplicación de las operaciones estándar en los intercambios de referencia y el mantenimiento de primer nivel.
- Evaluación ergonómica de todos los puestos de trabajo.
- Monitorización e implementación de las normas de seguridad mediante un cuadro de mandos con indicadores clave de seguimiento.

En la planta de India disponen, asimismo, de un plan de acción de mejores prácticas en el ámbito de la Salud y la Seguridad a partir del cual, en 2021 han llevado a cabo diversas iniciativas de mejora tales como:

- Canal de sugerencias y notificación de accidentes a través de una aplicación móvil (Gensuite) y un código QR.
- Realización de simulacros de emergencia en base a distintos escenarios posibles.
- Mejora en la gestión de seguridad de visitantes y contratistas.
- Mejoras en las medidas de seguridad y protección disponibles en el uso y funcionamiento de diversa maquinaria.
- Sistema de gestión de estacionamiento de vehículos en el sitio en caso de evacuación.
- Establecimiento de barreras de seguridad desmontables frente a paneles eléctricos.

gm

- Establecimiento de puntos de información y entrenamiento de la seguridad para visitantes y nuevos empleados con el objetivo de poner en conocimiento las normas de seguridad que se deben seguir en las instalaciones de la planta.

En 2021 y 2020, se impartieron en el Grupo las siguientes horas de formación en materia de salud y seguridad:

País	Nº de horas	
	2021	2020
España	1.752	1.171
Portugal	2.102	1.939
India	4.808	459
TOTAL	8.662	3.569

En 2021 el Grupo ha impartido un 143% de horas más en materia de Salud y Seguridad respecto al ejercicio anterior.

4.4.2. Accidentes de trabajo

Se presentan a continuación datos referidos a accidentes de trabajo ocurridos a lo largo de 2021 y 2020 en los tres países en los que opera el Grupo:

ESPAÑA	2021		2020	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Nº de accidentes con baja (1)	6	3	3	---
Nº de días perdidos por accidentes con baja (2)	197	506	2.552	---
Nº de horas reales trabajadas por los empleados (3)	648.073	139.184	619.890	147.092
Índice de frecuencia ((1)*1.000.000)/(3)	9,3	21,6	4,84	---
Índice de gravedad ((2)*1.000)/(3)	0,30	3,64	4,12	---
Enfermedades profesionales	---	1	1	2
Número de fallecimientos	---	---	---	---

PORTUGAL	2021		2020	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Nº de accidentes con baja (1)	4	2	6	1
Nº de días perdidos por accidentes con baja (2)	83	86	249	49
Nº de horas reales trabajadas por los empleados (3)	678.537	540.975	981.928	575.842
Índice de frecuencia ((1)*1.000.000)/(3)	5,90	3,70	6,11	1,74
Índice de gravedad ((2)*1.000)/(3)	0,12	0,16	0,25	0,09
Enfermedades profesionales	1	4	1	3
Número de fallecimientos	---	---	---	---

9M

INDIA	2021		2020	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Nº de accidentes con baja (1)	---	---	---	---
Nº de días perdidos por accidentes con baja (2)	---	---	---	---
Nº de horas reales trabajadas por los empleados (3)	995.392	16.912	869.691	17.835
Índice de frecuencia ((1)*1.000.000)/(3)	---	---	---	---
Índice de gravedad ((2)*1.000)/(3)	---	---	---	---
Enfermedades profesionales	---	---	---	---
Número de fallecimientos	---	---	---	---

4.5. Relaciones Sociales

En España, se dispone de un convenio colectivo propio que regula las condiciones a las que se han de ajustar las relaciones económicas y laborales, aprobado en enero de 2020 y con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022.

Las partes firmantes del convenio consideran un objetivo prioritario el mantenimiento del empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo, por lo que se comprometen a propiciar, dentro de los marcos negociados, las medidas necesarias para la consecución de dicho objetivo.

En el propio convenio se establecen, sin perjuicio de la legislación vigente, las garantías sindicales de los trabajadores. Este convenio colectivo cubre al 100% de los empleados de la planta española.

En el caso de Portugal, no se dispone de convenio propio, de forma que el diálogo social se organiza en base al convenio sectorial que se negocia entre los sindicatos y la patronal, convenio al que se adhiere y, por el que se ejerce en este sentido un papel meramente aplicador de dicho acuerdo. De esta forma quedan cubiertos por el convenio colectivo el 98,5% de los trabajadores de la planta portuguesa.

En el caso de India no existe la figura de convenio colectivo. En cualquier caso, esta planta está sujeta, al igual que el resto del Grupo, a la Política de Condiciones Básicas de Trabajo, que recoge los siguientes principios:

- Prohibición de empleo de mano de obra infantil. En ningún caso se emplea a personas menores de 16 años, excepto como parte de programas de capacitación laboral o aprendizaje autorizados por el gobierno correspondiente.
- Prohibición de trabajo forzado. En ningún caso se utiliza trabajo forzado en ninguna de sus formas y no se toleran prácticas que conlleven algún tipo de abuso físico.
- Libertad de asociación. Los empleados deben poder comunicarse abiertamente con la dirección con respecto a las condiciones de trabajo sin temor a represalias, intimidación o acoso.
- Compensación. La compensación y los beneficios pagados a los empleados serán competitivos y compatibles con la ley aplicable, incluyendo aquellos relacionados con salarios mínimos, horas extra y beneficios legalmente adquiridos.
- Jornada laboral. Se cumplirá rigurosamente con las leyes aplicables que regulan las jornadas laborales.

Tanto en el caso de España como de Portugal, los plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales son los recogidos en los convenios de aplicación.

En España, el Comité de Seguridad y Salud representa a la totalidad de los trabajadores y está formado por cuatro Delegados de Prevención que son designados por el Comité de Empresa, y por cuatro representantes de la empresa. El Comité de Seguridad y Salud tiene la facultad de designar los cargos de Presidente/a y Secretario/a, cuyas competencias están reguladas en el convenio colectivo.

En el caso de India, se dispone de un Comité de Seguridad y Salud formado por 28 personas, representantes de la dirección y de los trabajadores.

4.6. Formación

4.6.1. Políticas implementadas en el campo de la formación

Para BorgWarner, el desarrollo de sus empleados es un objetivo fundamental, por lo que se desarrollan planes de formación orientados a la capacitación del personal en la ejecución de sus tareas, incrementando la polivalencia, facilitando la adaptación a las nuevas tecnologías y sistemas de trabajo y el análisis y resolución de problemas, promoviendo asimismo la satisfacción en el trabajo.

El convenio propio aplicable en España regula la existencia de un Plan de formación anual destinado a promover el desarrollo profesional de los trabajadores y la adecuación a su puesto de trabajo. Los miembros del Comité de Empresa participan en la elaboración del Plan de formación y deben ser informados antes de su redacción definitiva. Asimismo, existe una comisión consultiva y de seguimiento del Plan, compuesto por un representante de cada sección sindical del Comité de empresa y la Dirección, la cual en 2021 celebró un total de 4 reuniones (2 reuniones en 2020).

Por su parte, en la planta de Portugal se desarrolla anualmente un plan de formación, denominado "Plan de Desarrollo de Competencias" en el que se planifican distintas acciones formativas encuadradas en bloques como identidad corporativa, desarrollo personal, desarrollo técnico o salud y seguridad.

4.6.2. Horas de formación por categoría profesional

En 2021 se impartieron en el Grupo un total de 79.671 horas de formación (47.101 horas en 2020), con el siguiente desglose por categoría profesional:

CATEGORÍA PROFESIONAL	Horas de formación	
	2021	2020
Alta Dirección	84,98	13
Dirección	349,51	666
Mandos intermedios	1.061	1.460
Graduados univ., espec. y admón.	5.546	20.985
Personal semicualificado	72.628	23.719
Comerciales	1	259
TOTAL	79.671	47.101

4.7. Accesibilidad

En cuanto a las medidas para favorecer la accesibilidad universal de las personas con discapacidad, en relación a la accesibilidad de las instalaciones propias, la actividad del Grupo se centra en el cumplimiento estricto de la normativa aplicable.

En la planta española, tanto el edificio de oficinas como el *Spain Technical Center* están totalmente adaptados y cuentan con una rampa en el acceso principal, itinerarios interiores accesibles, ascensores, adecuadas anchuras de puertas y pasos, así como disponibilidad de servicios higiénicos adaptados. Además, el *Spain Technical Center* cuenta con el certificado BREEAM, lo que garantiza su construcción teniendo en cuenta la accesibilidad de personas con movilidad reducida.

4.8. Igualdad

Plan de igualdad de oportunidades

En el año 2010 se elabora, para la planta española del Grupo, el Plan de igualdad de oportunidades como parte de las acciones llevadas a cabo a raíz del compromiso en la igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y los hombres de la organización, firmado por la Dirección el 4 de diciembre de 2009, suscrito con el objetivo de alcanzar un alto nivel de igualdad de trato y oportunidades en el seno de la organización. Este Plan se realizó a partir de un informe de diagnóstico elaborado por una empresa externa especializada.

A través de la implantación del Plan de igualdad, se pretende la integración real de la igualdad entre hombres y mujeres en todos los niveles jerárquicos de la organización. Las partes implicadas en la elaboración del Plan de igualdad adquirieron los siguientes compromisos:

- Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la organización como principio básico y transversal.
- Incluir este principio en los objetivos de la política de empresa y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.
- Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.

El 4 de diciembre de 2009 se constituye la Comisión de Igualdad, formada por representantes de la empresa y del Comité de Empresa. Anualmente, se elabora un Informe de seguimiento del plan de igualdad, que se comparte con esta Comisión.

Protocolo de actuación para la prevención y tratamiento de los casos de acoso

En consonancia con uno de los valores fundamentales del Grupo, el *Respeto*, se dispone de un protocolo para la prevención del acoso que pone de relieve la creencia por parte de la organización de que las conductas identificadas como acoso son, en todo caso, inaceptables, y se adopta por tanto el compromiso mutuo, materializado entre la Dirección y el Comité de Empresa, de colaboración en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

El objetivo del Protocolo es prevenir situaciones de acoso en el entorno laboral y, en caso de que ocurran, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. De esta forma, con las medidas recogidas en el Protocolo se pretende garantizar un entorno laboral libre de acoso, en el que todas las personas están obligadas a respetar la integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

CM

Los principios en los que se basa el Protocolo son los siguientes:

- La discriminación y el acoso por razón de sexo, raza, religión, nacionalidad, ideología, edad y orientación sexual están prohibidos dentro de la empresa.
- No será tolerado el acoso en el ámbito laboral cometido por empleados de mayor rango de responsabilidad, compañeros de trabajo, usuarios ni terceras personas.
- A la persona que haya cometido acoso sexual se le aplicarán las sanciones disciplinarias previstas para estos supuestos por la normativa legal o convencional vigente.
- Todo el personal es responsable de mantener un ambiente laboral libre de acoso dentro de la empresa. Ante cualquier comportamiento inapropiado u ofensivo, es fundamental que la persona afectada, o terceras personas que conozcan la situación, denuncien el caso para poder poner en marcha las acciones necesarias para su eliminación.
- La empresa se compromete a resolver las denuncias sobre acoso y discriminación por razón de sexo con la máxima confidencialidad y agilidad.

En este Protocolo se establecen las definiciones de las situaciones reguladas por el mismo y se establece un procedimiento de actuación, en el que se definen las medidas preventivas a llevar a cabo y el detalle del procedimiento a seguir en caso de que se produzca una denuncia, así como las sanciones previstas.

En 2018 entra en vigor en la planta española del Grupo un Protocolo para la prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo, que actualizó el existente hasta ese momento.

En el Protocolo se pone de manifiesto la intención de la Comisión de Igualdad de trabajar en la concienciación del personal, con el objetivo de detectar conductas inadecuadas, aumentar la sensibilidad ante esta problemática y promover la tolerancia cero hacia conductas ofensivas o degradantes dentro de la empresa. En el Protocolo se definen y ejemplifican los términos de acoso sexual en el trabajo, acoso por razón de sexo y acoso moral. Asimismo, se establecen las medidas preventivas orientadas a evitar estas situaciones y se define el procedimiento de resolución en materia de acoso, el papel de la Comisión Instructora de Acoso, los plazos a observar y las sanciones previstas. El Protocolo contiene como anexo un formulario de denuncia de acoso para ser empleado por parte del denunciante.

Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas

Durante 2021 y 2020 no se ha producido ningún caso de acoso.

AW

5. Respeto a los Derechos Humanos

Información sobre el respeto de los derechos humanos. Política del Grupo

El Código de conducta ética del Grupo establece el comportamiento deseado en el lugar de trabajo, sin excepciones por razón de raza, género, etnia, religión, edad, discapacidad, orientación sexual o identidad de género. En este sentido, debe primar en los comportamientos esperados el respeto, y se establece una política de tolerancia cero con comportamientos discriminatorios o de acoso de cualquier tipo.

5.1. Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos

Principios rectores de las condiciones básicas de trabajo

El Grupo establece una serie de principios generales para garantizar que en todas sus instalaciones las condiciones de trabajo se adecúen a la ley aplicable y respalden los valores establecidos. Estos principios generales, que aplican a todas las actividades del Grupo, se resumen de la siguiente forma:

- Prohibición de empleo de mano de obra infantil. En ningún caso se emplea a personas menores de 16 años, excepto como parte de programas de capacitación laboral o aprendizaje autorizados por el gobierno correspondiente.
- Prohibición de trabajo forzado. En ningún caso se utiliza trabajo forzado en ninguna de sus formas y no se toleran prácticas que conlleven algún tipo de abuso físico.
- Libertad de asociación. Los empleados deben poder comunicarse abiertamente con la dirección con respecto a las condiciones de trabajo sin temor a represalias, intimidación o acoso.
- Compensación. La compensación y los beneficios pagados a los empleados serán competitivos y compatibles con la ley aplicable, incluyendo aquellos relacionados con salarios mínimos, horas extra y beneficios legalmente adquiridos.
- Jornada laboral. Se cumplirá rigurosamente con las leyes aplicables que regulan las jornadas laborales.

Declaración sobre minerales conflictivos

En los últimos años se ha ido creando una conciencia cada vez mayor sobre la violencia y las violaciones de los derechos humanos relacionados con la extracción de ciertos minerales como oro, tantalio, estaño y wolframio en África central, especialmente en la República Democrática del Congo y países próximos.

El Grupo se compromete de manera expresa a operar de una manera socialmente responsable y promueve que los proveedores que componen su cadena de suministro proporcionen productos y materiales de fuentes socialmente responsables.

Así, el Grupo informa a sus proveedores sobre la Norma de minerales conflictivos y los requisitos de información en este ámbito, y se exige a los proveedores que realicen de forma continua prácticas de debida diligencia dentro de sus cadenas de suministro para identificar las fuentes de estos minerales que forman parte de los productos suministrados.

QMA

En caso de que se detecte que los productos suministrados contienen minerales conflictivos, se informa de acuerdo con la ley y se trabaja con los proveedores y clientes para determinar el mejor curso de acción.

5.2. Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos

Durante los ejercicios 2021 y 2020 no se han producido revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos.

5.3. Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos

En relación con los mecanismos de asesoramiento y aspectos éticos (denuncias recibidas y resolución), a lo largo de 2021 y 2020 no se han registrado denuncias o reclamaciones por vulneración de derechos humanos en el Grupo.

5.4. Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT

La política de contratación del Grupo se fundamenta en la búsqueda de personas con talento, acompañada de un posterior seguimiento en su desarrollo profesional. En este sentido, se garantiza que todas las relaciones laborales se desarrollen conforme a lo establecido en los convenios colectivos de aplicación, en garantía de todos los derechos fundamentales y deberes de los trabajadores. Así, para poder garantizar esta actuación desde el inicio de la relación laboral, el Grupo dispone de un procedimiento para nuevas incorporaciones, a través del cual se detallan todas las acciones vinculadas a la incorporación de un empleado a la empresa. Estas acciones se inician tras la firma del contrato laboral e incluyen, entre otras, la formación de acogida y la entrega del Manual de Acogida, que se compone de documentación de interés en relación con la empresa, como información sobre el Grupo, calendario laboral vigente, normas de seguridad e higiene, política medioambiental y Código de Conducta, entre otros. Asimismo, el procedimiento establece una serie de controles para evaluar el grado de integración y los resultados profesionales del empleado.

Los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades aplicados en el Grupo están recogidos en el Plan de igualdad de oportunidades, en el Protocolo de actuación para la prevención y tratamiento de los casos de acoso y en el Código de Conducta Ética, y su misión es evitar cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, origen nacional, condición social, discapacidad, salud, estado civil, embarazo, orientación sexual u otra condición de la persona que no guarde relación con los requisitos para desempeñar su trabajo.

En el convenio colectivo propio aplicable en España se recogen, entre otros aspectos, la vigilancia de la salud en el trabajo, condiciones de contratación para empleados y subcontratas, la revisión salarial, primas e incentivos, ascensos y procedimiento para ello, medidas de flexibilidad para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se impulsa el desarrollo de las políticas de igualdad de oportunidades y la mejora de la posición laboral de las mujeres en relación a su empleo y carrera profesional.

9M

6. Lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales

6.1. Política del Grupo

Para el Grupo, resulta fundamental mostrar la firme condena ante aquellas conductas que sean susceptibles de ser consideradas como actos de corrupción o soborno, tanto en lo referente a su vertiente pública como privada, prohibiéndose en términos generales cualquier tipo de conducta corrupta que, de forma directa o indirecta, pueda llegar a influir en la toma de decisiones por parte de terceros, sean éstos Administraciones Públicas o particulares.

Programa de conformidad con las leyes y ética

El propósito de este programa es prevenir y detectar violaciones de la ley o políticas del Grupo relacionadas con el cumplimiento de la ley y la conducta ética, así como disponer de mecanismos para favorecer la comunicación y capacitar a los empleados para asegurar el cumplimiento de los estándares normativos y éticos.

Se establece la obligación de que las plantas del Grupo ejerzan la diligencia debida para intentar prevenir y detectar actos ilícitos por parte de sus empleados y para promover una cultura organizacional que fomente la ética y el compromiso en el cumplimiento de la ley.

Código de Conducta Ética de BorgWarner

El Grupo valora la integridad y el respeto como pilares fundamentales de su cultura empresarial. Reflejo de estos principios es el Código de Conducta Ética, de aplicación general y de obligado cumplimiento para todos sus trabajadores, a los que se les hace responsables de la reputación del Grupo y se les requiere los más elevados estándares éticos, demostrando en todo momento integridad y respeto.

Existe a disposición de los trabajadores un canal para la resolución de dudas o inquietudes, como es la Oficina de Cumplimiento de BorgWarner.

El Código de Conducta Ética se basa en la política primordial de llevar a cabo todas las actividades comerciales y operaciones en total cumplimiento con las leyes y reglamentaciones pertinentes, siendo este cumplimiento el punto de inicio de la conducta ética esperada. El Código de Conducta Ética regula los siguientes aspectos concretos:

- Conflictos de interés. Se espera un comportamiento acorde con los estándares más elevados de integridad, honestidad y trato justo a fin de prevenir todo conflicto entre los intereses personales de los trabajadores y los del Grupo.
- Interacciones con proveedores y clientes. La selección de proveedores, vendedores, asesores, contratistas u otros proveedores debe basarse en criterios objetivos y no en relaciones personales o financieras entre ellos y los empleados.
- Pagos incorrectos. Se prohíbe el uso de fondos, propiedades o recursos corporativos para fines ilegales o inadecuados. No se aceptan ni se ofrecen sobornos.

gm

- Tratos con funcionarios públicos: se prohíbe el otorgamiento o la promesa de otorgamiento de pagos, préstamos, ofrecimientos, dinero, servicios, obsequios o cualquier otro tipo de valor para un funcionario público con el objetivo de influenciar cualquier decisión de esa persona, independientemente de que se emitan para obtener una ventaja comercial o no.
 - Pagos a terceros. Se prohíben los pagos en dinero, propiedades o servicios a fin de obtener oportunidades comerciales o consideraciones especiales.
 - Contribuciones políticas. Se prohíbe todo tipo de contribución en dinero, bienes, servicios u otros artículos de valor por parte del Grupo a cualquier candidato electoral, funcionario público o dirigente. Los empleados pueden aportar contribuciones personales, estando prohibido el reembolso de dichas contribuciones por parte del Grupo.
- Activos. Se espera que los empleados protejan los activos del Grupo y que los utilicen con los propósitos comerciales adecuados.
 - Información confidencial e información privilegiada. Se debe conservar la seguridad de la información confidencial y privilegiada y no se debe utilizar ni compartir de ningún modo que otorgue ventajas desleales a cualquier persona.
 - Información personal. Se debe proteger la información personal en poder del Grupo conforme a las leyes y políticas pertinentes, no pudiendo utilizarse esta información para fines que no correspondan.
 - Información competitiva. Solo se utilizarán fuentes de información legítima para recopilar datos sobre la competencia, estando prohibido el uso de prácticas ilegales o no éticas.
 - Normas de contabilidad. Todos los fondos y activos del Grupo se deben registrar correctamente en los libros y registros habituales de BorgWarner, y los estados financieros publicados deben reflejar con precisión la posición financiera del Grupo.

Relaciones con proveedores

Desde BorgWarner se considera el establecimiento y mantenimiento de relaciones efectivas con sus proveedores como la piedra angular del negocio, de forma que se trabaja estrechamente con ellos para reducir el desperdicio, mejorar el rendimiento y avanzar en la tecnología de la manera más competitiva y creativa.

Las relaciones de negocio se basan en los requerimientos contenidos en el Manual de Proveedores, en el que se incluye el Código de Conducta de Proveedores.

Código de Conducta de Proveedores

Los valores del Grupo, que están profundamente enraizados en su cultura, también sirven como marco para sus estándares de conducta empresarial, exigidos a los proveedores con los que trabajan. El Código de Conducta de Proveedores se basa en los siguientes aspectos:

gm

- Respeto. Se espera que el clima de respeto, cortesía e imparcialidad en el que opera el Grupo se extienda a sus proveedores, con los que se desea una comunicación abierta, honesta y oportuna. Los proveedores de BorgWarner deben favorecer lugares de trabajo diversos en los que no se tolere el acoso ni la discriminación relacionada con la raza, color de piel, religión, género, edad o discapacidad.

El poder de la colaboración. BorgWarner sostiene el principio de que las relaciones de negocio exitosas son aquellas basadas en objetivos y valores comunes. Se considera cada relación con los proveedores como una oportunidad de ampliar y hacer crecer el negocio.

- Pasión por la excelencia. La posición de liderazgo de BorgWarner debe ser apoyada por sus proveedores, de forma que les acompañen en cada reto y oportunidad de negocio.
- Integridad personal. Se espera de los proveedores un elevado compromiso con los estándares éticos más exigentes, referido a las actuaciones esperadas en relación con regalos y otros obsequios.
- Responsabilidad con las comunidades locales. Se espera de los proveedores la estricta aplicación de las regulaciones locales en materia de empleo, medioambiente y salud y seguridad. Bajo ninguna circunstancia se permite el uso de trabajo forzoso, involuntario o infantil por parte de los proveedores.

6.2. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

Procedimientos contra el soborno en la relación con proveedores

Como parte fundamental en la gestión contra la corrupción y el soborno, el Manual de Proveedores del Grupo establece la obligación de obtener de aquellos proveedores susceptibles de tener contacto con funcionarios públicos en nombre del Grupo, ya sean empresas o individuos, y antes de que la relación comercial sea efectiva, el "Cuestionario de diligencia debida contra el soborno". Este cuestionario recoge información exhaustiva sobre antecedentes empresariales y de negocio, así como información sobre posibles relaciones con funcionarios públicos y empresas de propiedad estatal por parte de los potenciales proveedores. En la práctica, antes de empezar la relación con un nuevo proveedor de carácter productivo, el área de Global Supply Chain envía el Cuestionario a la planta correspondiente para que desde ésta se envíe al proveedor. Una vez recibido el Cuestionario, desde la planta se hace llegar a Global Supply Chain para su evaluación. En caso de que el resultado de la evaluación no sea conforme, se inician los contactos con el proveedor para solucionar las incidencias surgidas durante el proceso de evaluación. Durante el ejercicio 2021 en la planta española, entre los proveedores evaluados no se encontró ninguno en una situación que pudiera suponer un riesgo en relación con la lucha contra la corrupción y el soborno. En la planta portuguesa 2 de 71 proveedores fueron analizados por la información contenida en el cuestionario a fin de determinar si incumplían alguna de las cuestiones anti soborno.

Otro de los mecanismos empleados en este ámbito es la "Carta contra el soborno al proveedor" en la que se indica la prohibición tanto de empleados como de proveedores de recibir o realizar regalos inapropiados, así como del uso con propósitos ilícitos de los fondos o propiedades corporativas. Esta carta se envía anualmente desde cada planta a todos los proveedores (tanto productivos como no productivos), e incluye un enlace al "Cuestionario de diligencia debida contra el soborno" que el proveedor debe cumplimentar en caso de que exista riesgo de relación con funcionarios públicos o de soborno.

912

Política legal: regalos a terceros

El Grupo dispone de una política legal específica que regula, entre otros aspectos, los regalos a terceros. En base a esta política, se considera inadecuado y se prohíbe todo pago por parte o en nombre del Grupo, ya sea en forma de dinero, propiedades o servicios, a fin de obtener oportunidades comerciales, concesiones especiales o trato favorable. Esta prohibición no aplica a pagos por entretenimiento, hospitalidad o extensión de cortesías normales de acuerdo con la práctica comercial aceptada, y por sumas o valores que no generen implicación alguna de ningún tipo de obligación por parte del receptor.

6.3. Control de aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

En 2021, la planta española del Grupo realizó aportaciones a las siguientes entidades sin ánimo de lucro:

1. Asociación de Iniciativa Social Berce.
2. Asociación IEEE Universidad de Vigo.

Por su parte, la planta portuguesa en 2021 realizó donaciones a las siguientes entidades:

3. Cruz Vermelha.
4. Hospital de Amarante.
5. Padres de niños con problemas de salud.
6. Asociación de Parálisis Cerebral de Viana do Castelo.
7. Asociación Portuguesa de "Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental".
8. Campaña "Juntos pelo Tiago".
9. Centro Social y Cultural de Vila Praia de Âncora.
10. Instituto Politécnico de Viana do Castelo.
11. Municipio de Viana do Castelo.

Por parte de la planta de India, en 2021 se realizaron donaciones a las siguientes entidades:

1. Fondo Nacional de Ayuda del Primer Ministro.
2. Escuela para personas invidentes.
3. Hospital Medor.

7. Sobre la sociedad

7.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

7.1.1. Impacto de la actividad del Grupo en el empleo, el desarrollo local, las poblaciones locales y el territorio

Proporción de gasto en proveedores locales

La actividad del Grupo genera un importante impacto en los países destinatarios de sus operaciones, así en 2021, la proporción de gasto en proveedores locales fue del 63% en España, el 4% en Portugal y el 60 % en India. El impacto del Grupo en los países destinatarios de sus operaciones fue del 63% en el ejercicio 2020.

7.1.2. Acciones de asociación o patrocinio

Como resultado de su compromiso con las comunidades locales, el Grupo desarrolla habitualmente actividades de carácter social con diversas entidades. Ejemplo de esto son algunas de las iniciativas desarrolladas en 2021 desde la planta española:

1. Donación de madera a la asociación Emaús para su transformación en utensilios que pueden vender para financiar su organización.
2. Donación de madera a la asociación DOA para su uso en talleres y formaciones.
3. Donación de madera a la Comunidad Vecinal de Montes de Vincios para su uso en talleres y campamentos de verano para niños de la comunidad.
4. Donación de madera a los trabajadores para su reutilización, premiando a las mejores ideas o diseños de los trabajadores para reutilizar esos materiales.
5. Participación de los empleados en la recogida de residuos y eliminación de especies invasoras en colaboración con la Comunidad Vecinal de Montes de Vincios.
6. Participación de los empleados en la recogida de residuos en playas, en colaboración con la casa de acogida con la que colaboran habitualmente.
7. Donación de tapones de plástico al Hogar San José.
8. Donación de premios a la ONG SOS Childrens Village.
9. Colaboración con la Agencia Gallega de Donación de Órganos y Sangre para incentivar la donación de sangre por parte de los empleados.
10. Donación de material a la Protectora de animales Vai sen Pulgas.
11. Donación de ropa y comida por parte de los empleados a la asociación Agaltes.
12. Colaboración con la Asociación Save the mama en el "Proyecto Breogán" mediante la realización de donaciones de sangre por parte de los empleados para colaborar en la investigación de marcadores genéticos en el desarrollo del cáncer de mama.
13. Recaudación de fondos a través de la venta de artículos de la Asociación Española contra el Cáncer.

am

14. Donación de equipos obsoletos y otros equipos audiovisuales del Departamento de Mantenimiento a la Fundación Colegio Hogar, para ser empleados como material de enseñanza.

También en la planta portuguesa se desarrollan de forma habitual acciones orientadas a promover la participación de la empresa en la comunidad local:

1. Participación de los empleados en la recogida de residuos en una playa cercana a las instalaciones de la empresa, en colaboración con una entidad local.
2. Colaboración con la institución portuguesa de donación de sangre.
3. Celebración del Día de la Concienciación sobre el Cáncer de Mama, en el que se invita a un especialista a dar una charla sobre una detección precoz.
4. Programa de recogida de alimentos, juguetes y ropa para los niños más desfavorecidos.
5. Desarrollo de carreras solidarias con entidades locales de atención a discapacitados.
6. Visitas a la planta por parte de centros educativos.

Desde la planta de India en 2021 llevaron a cabo acciones de colaboración con asociaciones locales para promover el desarrollo de la comunidad, como las siguientes:

1. Donación de mantas a la asociación "Spreading Smiles" en colaboración con la ONG Akshaya Patra.
2. Donación de ropa de invierno a personas desfavorecidas en colaboración con la ONG GOONJ.
3. Distribución de alimentos en la región de Gurgaon, así como distribución de alimentos a niños en situación de desamparo, en colaboración con la ONG Akshaya Patra
4. Patrocinio de una casa de acogida, Anupam House, en colaboración con la asociación SOS Greenfield Faridabad.
5. Donación de ventilador y concentrador de oxígeno a un hospital de la zona durante la pandemia de COVID-19.
6. Renovación de una escuela para personas invidentes.

Por otro lado, la planta de España forma parte del Clúster de Empresas de Automoción de Galicia (CEAGA), de la Asociación de Industriales Metalúrgicos de Galicia (ASIME) y de la Fundación Empresa-Universidad Gallega (FEUGA), y mantiene convenios formativos con las siguientes entidades educativas:

1. IES Politécnico de Vigo (Pontevedra).
2. CEIP Plurilingüe e Abalar Nº2 de Tui.

La planta portuguesa pertenece a la asociación sectorial AIMMAP (Asociación de la Industria Metalúrgica, Metalmecánica y Afines de Portugal) y mantiene convenios de colaboración con las siguientes entidades:

1. CENFIM (Centro de Formación Profesional de la Industria Metalúrgica y Metalmecánica).
2. EPRAMI Escuela Profesional del Alto Miño Interior.
3. Escuela Secundaria Monserrate (Viana do Castelo).

am

4. ETAP Escuela Profesional.
5. Instituto Politécnico del Cávado y Ave.
6. Instituto Politécnico de Viana do Castelo.
7. Instituto Politécnico de Gaia.
8. Instituto Superior de Ingeniería de Porto.
9. Universidad de Coimbra.
10. Universidad del Miño.
11. Universidad de Porto.

Por otro lado, en su compromiso con el desarrollo social, presta su apoyo a diversas entidades locales de carácter social, medioambiental y deportivo:

1. Academia de Fútbol de Ponte de Lima.
2. Asociación de amigos de personas especiales limiana- Ponte de Lima (AAPEL).
3. Asociación Portuguesa de Padres y Amigos del Ciudadano Deficiente Mental - Areosa (APPACDM).
4. Asociación Portuguesa de Padres y Amigos del Ciudadano Deficiente Mental - Monção (APPACDM).
5. Asociación Portuguesa de Padres y Amigos del Ciudadano Deficiente Mental - Valença (APPACDM).
6. Asociación de Ciclismo San Pedro de Arcos.
7. Asociación de gatos sin hogar.
8. Asociación Vila Animal de Viana.
9. Centro de Monitorización e Interpretación Ambiental.
10. Cruz Roja de Portugal.
11. Cuerpo Nacional de Scouts.
12. Instituto Portugués de Sangre y Transplantes (IPST).
13. Lar de Bico - Centro Parroquial y Social de San Juan Baptista de Bico.
14. OUSAM - Organización de Actividades de Tiempo Libre.
15. Re-food - Organización de apoyo social para la eliminación del desperdicio de alimentos y el hambre.
16. Santa Casa de la Misericordia de Viana do Castelo.

m

7.2. Subcontratación y proveedores

7.2.1. Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales

La Política de compras incluye diversas cuestiones que responden a la preocupación del Grupo por los aspectos relacionadas con la sostenibilidad. Así, se recogen los siguientes aspectos que afectan a su relación con los proveedores:

- Responsabilidad medioambiental de productos y procesos. Se espera de los proveedores que:
 - Desarrollen y ofrezcan productos que contribuyan a la eficiencia en el ahorro de combustible y a la reducción de emisiones.
 - Evalúen y minimicen el impacto ambiental en el ciclo de vida de sus productos y procesos.
 - Minimicen la generación de residuos.
 - Lideren el cambio a materiales respetuosos con el medioambiente, incluyendo el uso de materiales reciclados y reciclables.
 - Maximicen el uso eficiente de los recursos naturales, tales como el agua.
 - Obtengan energía de fuentes renovables y reduzcan el impacto de sus actividades en la emisión de gases de efecto invernadero.
- Condiciones básicas de trabajo: se espera que los proveedores proporcionen las condiciones de trabajo adecuadas a las normativas aplicables.
- Prohibición de empleo de mano de obra infantil: se prohíbe que los proveedores contraten a personas menores de 16 años excepto en el caso de programas de aprendizaje o capacitación laboral autorizados por los gobiernos correspondientes.
- Prohibición de mano de obra forzosa: se prohíbe el empleo por parte de los proveedores de mano de obra forzosa en cualquiera de sus formas, así como de prácticas consideradas físicamente abusivas.
- Libertad de asociación: se debe favorecer por parte de los proveedores una comunicación abierta entre la dirección y los empleados sobre las condiciones de trabajo sin temor a represalias, intimidación o acoso.
- Compensación: se espera que los empleados de los proveedores reciban compensaciones y beneficios competitivos y de acuerdo a las legislaciones aplicables sobre salarios mínimos, horas extra y beneficios legalmente adquiridos.
- Jornada laboral: los proveedores deben cumplir con las legislaciones aplicables en cuanto a regulación de jornadas laborales.
- Empleo igualitario: se espera que los proveedores dispongan de políticas para la promoción de la igualdad de oportunidades en el trabajo.
- Salud y seguridad: se espera que los proveedores promuevan lugares de trabajo seguros y saludables para todos sus empleados.

M

La aplicación concreta de esta política se manifiesta, por ejemplo, en las condiciones generales de las órdenes de compra, que recogen las siguientes cláusulas relacionadas con cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales:

- Las mercancías despachadas deben enviarse sin aceite o cualquier otro fluido, y deberán ceñirse a las especificaciones del comprador a efectos de cumplir la legislación europea, nacional y local en materia de medioambiente, incluida aquellas que se ocupan del control de la contaminación aérea, control de aguas residuales, uso de productos químicos y exposición de trabajadores. Se establece que la responsabilidad de derrames en caso de no cumplirse lo anterior recaerá sobre el vendedor.
- Se detallan en las condiciones generales las leyes que, durante el suministro de mercancías y servicios, el vendedor debe cumplir en materia de seguridad y salud, sustancias peligrosas, seguridad en el transporte, transporte de materiales peligrosos, calidad del aire, aguas limpias, conservación y recuperación de recursos, normas laborales, leyes anti-soborno, así como la "Alianza aduanera comercial contra el terrorismo".
- Se incluye la manifestación del vendedor de actuación en cumplimiento de todas las leyes y normativas relacionadas con la celebración de contratos con pequeñas empresas y entidades desfavorecidas, así como el respeto a la igualdad de oportunidades de empleo y la promoción del empleo de colectivos minoritarios, mujeres, personas con discapacidad y ciertas personas de edad avanzada. Asimismo, el vendedor acepta no discriminar a ningún empleado o candidato a un puesto de trabajo por razón de edad, raza, color de piel, religión, sexo, nacionalidad, veteranía o cualquier discapacidad física o mental que no guarde relación con el desempeño de un cargo específico.
- Asimismo, se integra en las condiciones generales una cláusula por la que el vendedor manifiesta la no utilización presente ni futura de esclavos, presos, menores de edad o cualquier otra clase de mano de obra forzada o involuntaria, en el sentido definido por la legislación aplicable.
- Otra de las cláusulas establece que el vendedor y sus subcontratistas no actuarán de forma que conviertan al comprador en responsable de una vulneración del FCPA (Foreign Corrupt Practices Act), la "Bribery Act" o cualquier otra normativa similar que prohíba el ofrecimiento o entrega, directa o indirecta, de dinero o un objeto de valor a un funcionario de una administración pública o miembro de un partido político para asistir al comprador o vendedor en la obtención o retención de contratos o privilegios comerciales desleales.
- Las condiciones generales establecen una cláusula específica para el cumplimiento de la política relacionada con minerales conflictivos anteriormente reseñada.
- Las condiciones generales suponen la adhesión de los empleados del vendedor al Código de Conducta de Proveedores de BorgWarner articulado en el Manual de Proveedores.

Por otro lado, el Manual de Proveedores establece que el Grupo valorará a aquellos proveedores que tengan la ISO 14001 o una certificación equivalente en materia de medioambiente.

am

7.2.2. Sistemas de supervisión y auditorías a proveedores y resultados de las mismas

El Grupo desarrolla anualmente un plan de auditoría a proveedores. Las auditorías pueden ser de distintos tipos, siendo las más frecuentes las referidas al sistema de calidad o a algún proceso concreto. En el caso de las auditorías de sistema de calidad, se evalúa al proveedor a nivel global, desde los procedimientos que emplea hasta los sistemas de información. Por su parte, las auditorías de proceso se centran en una línea de fabricación concreta del proveedor. Normalmente en las auditorías se tratan aspectos medioambientales. En 2021, debido a las restricciones a causa de la crisis sociosanitaria provocada por el COVID-19 y a la imposibilidad de realizar visitas a proveedores, en España sólo se realizó una auditoría a un proveedor:

- España: 1 (1 en 2020)
- Portugal: 32 (n.d. en 2020)
- India: 13 (10 en 2020)

7.3. Consumidores

7.3.1. Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

Como parte fundamental del proceso de aseguramiento de la calidad, las plantas del Grupo disponen de un procedimiento técnico para la gestión de los incidentes en cliente. Este procedimiento tiene como objeto establecer las pautas de actuación para la gestión y tratamiento de cualquier no conformidad del producto suministrado cuando es detectada en las instalaciones del cliente o en condiciones de utilización. Del mismo modo, el procedimiento también es de aplicación cuando se identifique, a raíz de procesos de control o ensayos internos, el riesgo potencial de haber sido enviadas piezas no conformes o sospechosas al cliente. En el procedimiento se establece la asignación de responsabilidades en la gestión de incidentes de calidad, así como las acciones a llevar a cabo, tanto de carácter inmediato como acciones correctivas y preventivas, estableciendo, asimismo, las instrucciones para el correcto registro documental de los incidentes ocurridos.

En 2021, se han registrado las siguientes reclamaciones:

- España: 0 reclamaciones (3 en 2020).
- Portugal: 53 reclamaciones (0 en 2020).
- India: 6 reclamaciones (27 en 2020).

7.4. Información fiscal

7.4.1. Beneficios obtenidos por sociedad

Sociedad	País	Importe (€)	
		2021	2020
BorgWarner Spain Holding, S.L.U.	España	(615.197)	(721.843)
BorgWarner Emissions Systems Spain, S.L. (Sociedad Unipersonal)	España	2.126.134	(7.628.984)
BorgWarner Emissions Systems India Private, LTD.	India	3.112.451	2.812.615
BorgWarner Viana, Lda.	Portugal	(7.258.361)	-
BorgWarner Emissions Systems Portugal, Unip. Lda.	Portugal	3.924.168	8.138.692
Total consolidado		1.289.195	1.289.195

7.4.2. Impuestos sobre beneficios devengados

Sociedad	País	Importe (€)	
		2021	2020
BorgWarner Spain Holding	España	447.003	182.591
BorgWarner Emissions Systems Spain	España	3.934.747	686.514
BorgWarner Emissions Systems India	India	1.049.483	944.303
BorgWarner Viana, Lda.	Portugal	(1.929.438)	-
BorgWarner Emissions Systems Portugal	Portugal	(458.278)	896.164
Total individual		3.043.517	3.043.517
Ajustes de consolidación		(151.191)	(151.191)
Total consolidado		2.892.326	2.892.326

7.4.3. Subvenciones públicas recibidas

Subvenciones de explotación recibidas en 2021 y 2020 por Sociedad y país:

Sociedad	País	Importe (€)	
		2021	2020
BorgWarner Emissions Systems Spain	España	-	104.056
BorgWarner Emissions Systems Portugal	Portugal	103.857	0

Subvenciones de Capital pendientes de imputar al resultado en 2021 y 2020 por Sociedad y país:

Sociedad	País	Importe (€)	
		2021	2020
BorgWarner Emissions Systems Portugal	Portugal	326.594	700.134

am

8. COVID-19

Desde el inicio de la pandemia del Covid-19, el objetivo de Grupo BorgWarner ha sido y es proteger la salud de sus clientes, trabajadores y proveedores y garantizar su seguridad. Desde el primer momento se han aplicado las medidas de protección e higiene indicadas por las autoridades sanitarias, aumentando las labores de limpieza y desinfección en todos los centros de trabajo.

Se intensificaron las rutas logísticas para poder abastecer a todos los clientes. Además, se reforzó el personal y se le dotó de EPI's homologados, geles hidroalcohólicos e instalaron mamparas de metacrilato en las oficinas. Se establecieron turnos de trabajo diferenciados y el teletrabajo. Además, se controlaron los aforos.

En la actualidad, siguen garantizando todas las medidas de seguridad en vigor:

- **Medidas de higiene:** se han aplicado todas las medidas de protección e higiene indicadas por las autoridades sanitarias. Se ha puesto a disposición de clientes, empleados y proveedores guantes y geles hidroalcohólicos, además se han aumentado e intensificado las labores de limpieza y desinfección en todos los centros de trabajo.
- **EPI's homologados:** se ha dotado a todo el personal de EPI's homologados como mascarillas, gafas, guantes y geles hidroalcohólicos para la limpieza y desinfección de manos. Se han instalado ya en todos los centros de trabajo unas mamparas de metacrilato transparentes. El objetivo es garantizar la seguridad y el distanciamiento.
- **Recomendaciones:** se recomienda por la seguridad de todos, trabajadores, clientes y proveedores: mantener la distancia de seguridad, establecida a metro y medio. Limitar el aforo en espacios cerrados, los pagos preferiblemente con tarjeta y evitar aglomeraciones en zonas críticas.
- **Horario:** durante el estado de alarma y las diferentes fases de desescalada se flexibilizaron los horarios laborales.
- **Abastecimiento:** se han intensificado las rutas logísticas para poder abastecer a los clientes.
- **Comunicación:** todas las medidas que la empresa va adoptando y aplica día a día, se comunican a toda la plantilla por los distintos canales internos. También a los clientes y proveedores.

El servicio de prevención de la empresa está operativo las 24 horas del día para solventar todas las dudas y consultas relacionadas con esta enfermedad. Se encarga de realizar todos los trámites pertinentes ante Sanidad y aplicar correctamente los protocolos de seguridad, limpieza, desinfección y las medidas de protección internas en todos los centros de trabajo.

El Grupo ha trabajado de forma conjunta para dar respuesta a las demandas de los consumidores, mostrando día a día, especialmente en los momentos más difíciles, el compromiso del sector con la sociedad y con sus clientes.

GM

9. Tabla de referencia de requerimientos de la Ley 11/2018 INF y contenidos del Global Reporting Initiative (Indicadores GRI)

Índice de contenidos del Estado de Información No Financiera					
	Contenidos	Estándar utilizado	Página	Observaciones	
Marcos	Marcos	102-32, 102-45 a 102-56	5		
Información General	Modelo de negocio	102-1, 102-2, 102-3	6		
	Tamaño, propiedad y gobernanza	102-5, 102-18, 102-20, 102-22	6		
	Productos fabricados	102-2	6		
	Presencia en el mundo	102-4, 102-6	7		
	Estrategia en el presente y futuro	102-16, 102-26	7		
	Gestión de riesgos	102-15	8		
	Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente, la salud y la seguridad	102-31, 103-1, 307-1	10	
		Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	103-1, 307-1	10	
		Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	103-1, 307-1	10	
		Aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	102-11	10	
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono	103-1, 302-4	11		
	Medidas para prevenir, reducir o reparar la contaminación acústica y lumínica	103-1, 305-5	12		
Cuestiones medioambientales	Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	301-3, 306-2	12	
	Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-1	13	
		Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	301-1	13	
	Cambio climático	Consumo, directo e indirecto, de energía	302-1	14	
		Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	103-1, 302-4	14	
		Uso de energías renovables	301-1	14	
		Elementos importantes de emisiones de gases a efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	305-1, 305-2, 305-3	15	
	Protección de la biodiversidad	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	102-15, 201-2, 305-5	15	
		Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y Medios implementados para tal fin	103-2, 305	15	
		Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	304-3	16	
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	304-2	16		

Contenidos		Estándar utilizado	Página	Observaciones			
Cuestiones sociales y de personal	Empleo	Política del Grupo	103-2	18			
		Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	102-7, 405-1	19			
		Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	102-8, 405-1	20			
		Números de despedidos por sexo, edad y clasificación profesional	401-1	22			
		Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	405-2		No se dispone de este indicador		
		Brecha salarial, remuneración de puestos de trabajos iguales o de media de la sociedad	405-2		No se dispone de este indicador		
		Remuneración media de puestos de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	102-36	22			
		Implantación de políticas de desconexión laboral	103-2	22			
		Empleados con discapacidad	405-1	23			
		Organización del tiempo de trabajo	102-8, 103-2	23			
		Cuestiones sociales y relativas al personal	Organización del trabajo	Número de horas de absentismo	403-2	23	
				Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	103-2, 401-3	24	
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	103-2, 403-3			24			
Salud y seguridad	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales, desagregado por sexo		403-2	28			
	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos		102-43, 402-1, 403-1	29			
Relaciones sociales	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país		102-41	29			
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo		403-4	29			
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación		103-2	30			
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales		404-1	30			
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		103	31			
	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres		103-2	31			
Igualdad	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)		103-2	31			
	Medidas adoptadas para promover el empleo	103-2, 404-2	31				

gm


Contenidos		Estándar utilizado	Página	Observaciones	
Cuestiones sociales y relativas al personal	Igualdad	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	103-2	31	
		Medidas adoptadas para la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	103-2	31	
		Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	103-2, 406-1	31	
Respeto a los Derechos Humanos		Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	103-2	33	
		Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	406-1	33	
		Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	409-1	33	
		Abolición efectiva del trabajo infantil	408-1	33	
		Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	103-2	34	
		Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	102-17, 406-1	34	
		Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	102-41	34	
Lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales		Política del Grupo	103-2, 205-2	35	
		Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	103-2, 205-2, 205-3	37	
		Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	103-2	37	
		Control de las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	102-12	38	
Sobre la sociedad	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	103, 204-1, 413-1	39	
		Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	413-1	39	
		Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	102-43	39	
		Acciones de asociación o patrocinio	102-13	39	
	Subcontratación y proveedores		Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	103-3	42
			Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	102-9, 103-3, 308-1	42
			Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	308-1	44
	Consumidores		Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	103-2	44
			Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	102-17, 103-2	44
	Información fiscal		Beneficios obtenidos país por país	201-1	45
Impuestos sobre beneficios pagados			201-1	45	
Subvenciones públicas recibidas			201-4	45	
COVID-19		Medidas tomadas para garantizar la salud y seguridad		46	

HOJA DE FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO
CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2021 DE BORGWARNER SPAIN HOLDING, S.L.
UNIPERSONAL Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Los administradores de la sociedad BorgWarner Spain Holding, S.L.U. en fecha de 31 de marzo de 2022, y en cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, proceden a formular el Estado de Información no financiera consolidado del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2021.

James Hohenadel firma cada una de las hojas del presente Estado de información no financiera consolidado para la identificación del mismo. Asimismo, da fe de la legitimidad de las firmas de la totalidad de los Administradores de la Sociedad, recogidas en este documento.

Administradores Mancomunados


James Hohenadel
(Administrador Mancomunado)


Joseph Fadool
(Administrador Mancomunado)


Benedikt Koester
(Administrador Mancomunado)


Alan Michael McMaken
(Administrador Mancomunado)


Matthias Uhrig
(Administrador Mancomunado)

BDO Auditores S.L.P., es una sociedad limitada española, y miembro de BDO International Limited, una compañía limitada por garantía del Reino Unido, y forma parte de la red internacional BDO de empresas independientes asociadas.

BDO es la marca comercial utilizada por toda la red BDO y para todas sus firmas miembro.

bdo.es
bdo.global



Auditoría & Assurance | Advisory | Abogados | Outsourcing