

# **BORGWARNER SPAIN HOLDING, S.L.U.**

Informe de verificación independiente  
Estado de Información No Financiera Consolidado  
al 31 de diciembre de 2020



## Informe de verificación independiente

Al socio único de Borgwarner Spain Holding, S.L. (Sociedad Unipersonal):

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 finalizado 31 de diciembre de 2020, de Borgwarner Spain Holding, S.L. (Sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante Borgwarner o 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 de Borgwarner, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de Borgwarner Spain Holding, S.L. 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 "Tabla de referencia de requerimientos de la Ley 11/2008 INF y contenidos del Global Reporting Initiative (indicadores GRI)" 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. 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.

---

*PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L., C/ Urzaiz, 30, 36201 Vigo (Pontevedra), España*  
Tel.: +34 986 441 096 / +34 902 021 111, Fax: +34 986 441 540, [www.pwc.es](http://www.pwc.es)



### Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado que se refiere exclusivamente al ejercicio 2020. 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 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 Grupo que han participado en la elaboración del 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 2020 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2020.
- 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 2020.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2020 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 de la Sociedad dominante.

### 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 desagregados 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 las cuestiones descritas en la sección "Fundamento de la conclusión con salvedades", no se ha puesto de manifiesto aspecto adicional alguno que nos haga creer que el EINF del Grupo correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020 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 de acuerdo a lo mencionado para cada materia en "Tabla de referencia de requerimientos de la Ley 11/2008 INF y contenidos del Global Reporting Initiative (indicadores GRI)" del citado Estado.

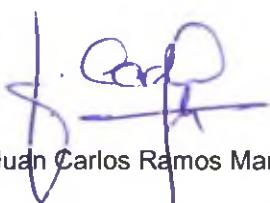
### Otras cuestiones

Con fecha 1 de septiembre de 2020 otros verificadores emitieron su informe de verificación independiente del Estado de Información No Financiera Consolidado del Grupo del ejercicio 2019 en el que expresaron una conclusión con salvedades por omisión de la información de remuneraciones medias y brecha salarial, y de la información de remuneración 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.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.

  
Juan Carlos Ramos Maneiro  
20 de diciembre de 2021



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

Estado de Información No Financiera Consolidado  
del ejercicio 2020

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

## Estado de información no financiera

1.	Introducción	04
2.	Modelo de negocio	04
3.	Riesgos relativos a aspectos sociales, de personal, de derechos humanos y lucha contra la corrupción y el soborno	08
4.	Política del Grupo	08
4.1.	Política Ambiental	08
4.2.	Riesgos identificados	09
4.3.	Gestión y desempeño Ambiental	10
4.3.1.	Contaminación	10
4.3.2.	Economía Circular y prevención y gestión de residuos	11
4.3.3.	Uso sostenible de los recursos	12
4.3.4.	Cambio Climático	13
4.3.5.	Protección de la biodiversidad	14
5.	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	15
5.1.	Política del Grupo	15
5.2.	Gestión y desempeño social	17
5.2.1.	Empleo	17
	Empleados por tipo de contrato	17
5.2.1.2.	Empleados por tipo de jornada	18
5.2.1.3.	Número de despidos a lo largo del ejercicio objeto del informe	19
5.2.1.4.	Remuneración media de los consejeros y directivos	20
5.2.1.5.	Empleados con discapacidad	20
5.2.2.	Organización del trabajo	20
5.2.2.1.	Organización del tiempo de trabajo	20
5.2.2.2.	Número de horas de absentismo	21
5.2.2.3.	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	21

5.2.3	Salud y seguridad	21
5.2.4	Relaciones Sociales	26
5.2.5	Formación	27
5.2.6	Accesibilidad	27
5.2.7	Igualdad	28
6.	Información sobre el respeto de los derechos humanos	29
6.1	Política del Grupo	29
6.2	Gestión y desempeño relacionado con los derechos humanos	30
6.2.1	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	30
6.2.2	Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	31
6.2.3	Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	31
6.2.4	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT	31
7.	Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	32
7.1	Política del Grupo	32
7.2	Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno	34
8.	Información sobre el Grupo	35
8.1	Gestión y desempeño del Grupo	35
8.1.1	Impacto de la actividad del Grupo en el empleo, el desarrollo local, las poblaciones locales y el territorio	35
8.1.2	Acciones de asociación o patrocinio	36
8.1.3	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	38
8.1.4	Sistemas de supervisión y auditorías a proveedores y resultados de las mismas	40
8.1.5	Consumidores	40
8.1.5.1	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	40
8.1.6	Información fiscal	41
9.	Covid-19	41
10.	Tabla de referencia de requerimientos de la Ley 11/2018 INF y contenidos del Global Reporting Initiative (Indicadores GRI)	43

# Estado de información no financiera

## 1. Introducción

El presente estado de información no financiera, que se refiere al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2020, se ha preparado 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.

En este contexto, a través del estado de información no financiera, el Grupo BorgWarner Spain Holding (en adelante "el Grupo"), 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 importante para el Grupo, en la ejecución de sus propias actividades comerciales.

Para identificar cuáles de los temas comentados son importantes y deben ser reportados, consideramos una serie de variables, siendo las principales:

- La relevancia de tales asuntos o indicadores, tanto internamente para la empresa como externamente para sus partes interesadas y audiencias objetivo.
- 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 2020.

### Verificación:

El estado de información no financiera del Informe de Gestión ha sido sometido a un proceso de revisión externa independiente. 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.

## 2. Modelo de negocio

BorgWarner Spain Holding, S.L. (Sociedad Unipersonal), se constituyó el 23 de marzo de 2010 y tiene su domicilio social y fiscal en Estrada de Zamáns, 20, en Vigo (Pontevedra). Tiene como objeto social:



- La tenencia, inversión, gestión y administración de activos financieros, obligaciones, acciones, participaciones de otras Sociedades (residentes y no residentes en España), así como la compra, venta, arrendamiento y gravamen, en cualquiera de sus formas, de valores, a excepción del arrendamiento financiero y de las actividades reservadas a las entidades de inversión colectiva, sociedades y agencias de valores.
- La realización de proyectos, promoción, construcción, reparación, restablecimiento, compra, venta y alquiler de todo tipo de inmuebles; la división, urbanización, compra, venta y alquiler de parcelas, y la realización de todo tipo de obras, por cuenta propia o por cuenta de terceros.
- La gestión, asesoramiento y prestación de servicios empresariales, de distribución, informáticos, contables, laborales, administrativos, de gestión de empresa, de estructura de la misma, de estrategias comerciales e industriales, y de organización interna y externa, racionalización y planificación de la empresa, de la producción y los recursos.
- La consultoría sobre recursos humanos, la formación y selección de personal para otras empresas, el arrendamiento de obras y/o servicios, y la prestación de servicios de asistencia técnica empresarial y profesional especializada en áreas funcionales de empresas.

BorgWarner Spain Holding, S.L. (Sociedad Unipersonal) es la Sociedad Dominante de un Grupo (en adelante, el Grupo) 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 última sociedad dominante del Grupo es BorgWarner Inc., constituida en Estados Unidos (en adelante, BorgWarner).

Las sociedades 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.

## Visión BorgWarner

Contribuir a un mundo limpio y eficiente energéticamente

## Misión BorgWarner

Ser el líder en sistemas de propulsión para vehículos de combustión, híbridos y eléctricos

### Productos fabricados

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:

- 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 y costes y emisiones.
- EGR Coolers: el sistema de recirculación de gases de escape 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. El sistema de EGR cooler 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. Permite una mejor regulación de las emisiones de gases de escape nocivos para el medioambiente.

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

### Dimensión de la organización

	2020	2019
Número de empleados	1.346	1.600
Importe neto de la cifra de negocios	252.439.499 €	287.884.707 €

BorgWarner considera como un desafío principal crear soluciones que promuevan un mundo más limpio y más 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 2020, 138 trabajadores prestaban sus servicios en esta unidad de investigación (162 trabajadores en 2019).

El año 2020, ha estado marcado por el virus SARS-CoV-2 (comúnmente conocido como coronavirus o COVID-19 para referirse a la enfermedad que provoca). Esto ha condicionado la demanda del mercado de los productos a nivel global.

La caída de las producciones de vehículos a nivel mundial ha sido superior al 15% en el año 2020, con un primer semestre con una caída superior al 30% y con un segundo semestre en niveles similares al mismo periodo de 2019. Esta situación de mercado ha supuesto una disminución considerable de las ventas y por tanto de los resultados de la Sociedad.

De cara al ejercicio 2021, el principal reto al que se enfrenta el grupo es el de esta crisis sanitaria. El pasado 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud elevó a pandemia mundial la situación de emergencia de salud pública ocasionada por este virus. La rápida expansión del COVID-19, a escala internacional, ha dado lugar a una crisis sanitaria, social y económica sin precedentes que todavía está en curso de evolución.

Con motivo de las circunstancias excepcionales acaecidas durante el ejercicio 2020, como consecuencia de la situación de emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19, manifestamos que:

- Se han activado los planes de contingencia contemplados ante estas circunstancias, que han permitido la continuidad del negocio, intentando en la medida de lo posible aproximarla a la normalidad. Para ello, se ha llevado a la práctica la implementación de medidas organizativas para la gestión de la crisis, tanto individuales (gestión de situaciones de contagio o aislamiento), como colectivas. Dichas medidas, han resultado perfectamente compatibles con la continuidad de actividad y negocio, y se está en disposición de poder prorrogarlas el tiempo que la autoridad disponga, sin poner con ello en situación crítica la actividad del Grupo .
- El Grupo no prevé imposibilidad de cumplimiento de obligación contractual alguna, y por tanto no se prevé ninguna consecuencia derivada de faltas de cumplimiento contractual a causa de la pandemia.

Con todo ello, el Grupo está siguiendo de cerca la evolución de la pandemia por COVID- 19 y está tomando todas las medidas necesarias de prevención, control y contención que exige la normativa en vigor, además de medidas adicionales que permitan mejorar y garantizar aún más la seguridad y la salud. Incluso en estas difíciles circunstancias, el Grupo ha garantizado la continuidad de la actividad manteniendo sus operaciones en condiciones de seguridad.

### 3. 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 a los aspectos recogidos en este estado de información no financiera son los siguientes:

- Riesgo de dificultad de incorporar recursos humanos adecuados para el desarrollo de la estrategia del Grupo, 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.

Los riesgos específicos relativos a aspectos medioambientales se describen en el apartado 4.2. Información sobre cuestiones medioambientales

### 4. Política del Grupo

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 de BorgWarner 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.

#### 4.1. Política Ambiental

BorgWarner a nivel corporativo cuenta con una Política Ambiental que incluye los aspectos medioambientales más significativos de 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 natural de los entornos donde opera. Esta Política se aplica a todas las operaciones de BorgWarner a nivel mundial.

BorgWarner realiza operaciones eficientes, pero cree en la mejora continua y para ello ha establecido específicos objetivos 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, BorgWarner realiza una serie de acciones que le permite 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 viables 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 de BorgWarner, en caso de que se presente una reclamación, una queja o incidente sobre el medioambiente.

Las ubicaciones individuales pueden crear 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 BorgWarner de cada localización que se encargan de la gestión medioambiental de cada instalación.

#### 4.2. Riesgos identificados

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 o ser influidos por la organización y determinar el nivel de gestión asociados. Con este fin, se han detectado los puntos débiles, riesgos, puntos fuertes y oportunidades de la organización. Los principales riesgos detectados son:

- 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 las oportunidades detectadas son:

- Integración de los sistemas de gestión ambiental en todos los procesos que va a permitir 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 de la empresa 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.

La actividad industrial desarrollada por BorgWarner 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 de BorgWarner en España, Portugal e India ha recibido formación específica en esta materia.

#### 4.3 Gestión y desempeño medioambiental

##### 4.3.1 Contaminación

Para BorgWarner 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.

Las plantas del Grupo realizan controles externos y autocontroles 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 próxima inspección reglamentaria está prevista durante el ejercicio 2021.

En las plantas de Portugal e India, también se llevan a cabo inspecciones periódicas de las emisiones atmosféricas habiéndose realizado la última inspección durante este ejercicio 2020.



Durante el año 2020, se han puesto en marcha medidas 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. Además de esto, durante el año 2019 se puso en marcha una medida consistente en la optimización de la energía solar consumida a través de paneles fotovoltaicos desarrollada a través del 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 CO<sub>2</sub> anuales.

Área	Detalle de la iniciativa	Ahorro de energía (Kwh)
Spain Technical Center (energía consumida a través de los paneles fotovoltaicos)	Optimización de la energía solar	32.297

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:

País	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

#### Control de las emisiones de ruido atmosférico

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 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 2020 estaban dentro de los valores límite permitidos.

#### 4.3.2 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 2020 y 2019 por las plantas de España, India y Portugal:

PAÍS	2020		2019	
	Residuos Peligrosos (kg)	Residuos No Peligrosos (kg)	Residuos Peligrosos (kg)	Residuos No Peligrosos (kg)
España	40.865	222.811	61.086	335.968
India	1.286	113.070	2.141	131.287
Portugal	110.559	543.117	115.332	928.343
TOTAL	152.710	878.998	178.559	1.395.598

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 este ejercicio 2020.

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 la implantación de un Plan de Minimización de Residuos y un Plan de Prevención Empresarial de Residuos de Envases que abarca hasta 2020, donde se recogen iniciativas destinadas a la reciclabilidad, reutilización y reducción de peso del embalaje.

#### 4.3.3. Uso sostenible de los recursos

Entre los objetivos de BorgWarner 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.

##### Extracción de agua por fuente

###### Consumo de agua por fuente España

Origen	Consumo (m <sup>3</sup> )	
	2020	2019
Red Municipal	2.783	4.898

###### Consumo de agua por fuente Portugal

Origen	Consumo (m <sup>3</sup> )	
	2020	2019
Red Municipal	8.318	11.490

###### Consumo de agua por fuente India

Origen	Consumo (m <sup>3</sup> )	
	2020	2019
Red Municipal	7.415	9.340

El Grupo está comprometido con la conservación y el uso sostenible del agua potable para lo que, además de la instalación de caudalímetros e implantación de sistemas de alarma en los hornos durante el ejercicio 2019, durante el ejercicio 2020 se lleva a cabo una reforma del sistema de refrigeración de los hornos, lo que han provocado una reducción significativa en el consumo de agua respecto al ejercicio anterior.

##### Materiales utilizados por peso y volumen



En 2020 y 2019, 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	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Acero Inoxidable (t)	3.228	3.681	4.907	5.596	29.039	1.305
Aluminio (t)	493	562	13.675	15.595	956	174
Niquel (t)	68	77	213	243	---	---
<b>TOTAL</b>	<b>3.789</b>	<b>4.320</b>	<b>18.795</b>	<b>21.434</b>	<b>29.995</b>	<b>1.479</b>

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

#### Consumo energético dentro de la organización

Durante el año 2020, el consumo eléctrico realizado por las plantas del Grupo fue de 16.742.053 kWh (19.479.409 kWh en 2019).

País	Consumo (kWh)	
	2020	2019
España	5.034.547	6.742.854
India	2.986.620	3.308.623
Portugal	8.751.000	9.427.932
<b>TOTAL</b>	<b>16.772.167</b>	<b>19.479.409</b>

La reducción del consumo eléctrico en España se ha producido por la mejora en la monitorización y el seguimiento del mismo y la reducción de la producción de la planta.

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	
		2020	2019
India	Diésel (kWh)	<b>29.035</b>	199.888
Portugal	Gas Natural (m3)	125.819	134.624
España	Diésel (kWh)	11.508	18.891

El consumo de diésel en la India se ha reducido significativamente en 2020 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.

#### 4.3.4 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 monitoreando sus emisiones estableciendo metas de reducción y objetivos de mejora. Durante el 2020 y 2019, las emisiones han sido las siguientes:

#### **Emisiones directas de GEI (alcance 1)**

Derivadas del consumo de combustibles.

País	Emisiones Alcance 1 (t CO <sub>2</sub> )	
	2020	2019
Grupo	232	376

Como consecuencia 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 una importante reducción en el último ejercicio.

#### **Emisiones indirectas de GEI (alcance 2)**

Asociadas al consumo de electricidad del Grupo.

País	Emisiones Alcance 2 (t CO <sub>2</sub> )	
	2020	2019
Grupo	3.255	5.398

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 CO<sub>2</sub> lo que ha permitido reducir significativamente las emisiones de alcance 2 durante 2020, unido a la parada de la producción debido a la pandemia derivada del COVID-19.

#### **Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)**

Derivadas del transporte terrestre, aéreo y marítimo.

País	Emisiones Alcance 3 (t CO <sub>2</sub> eq)	
	2020	2019
España	457.470	646.551
Portugal	0	382.321
TOTAL	457.470	1.028.872

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 India.

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

#### **4.3.5 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.

CH

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 Proyecto 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.
- Colaboración con Proyecto Libera para el desarrollo de actuaciones dirigidas a:
  - ✓ la limpieza de un tramo del río Zamáns (Vigo) en colaboración con Ecoembes donde se recogieron diferentes tipologías de residuos.
  - ✓ la limpieza de la playa de A Madorra (Nigrán) junto con la Coordinadora para el Estudio de los Mamíferos Marinos (CEMMA). La recogida y posterior clasificación de los residuos recogidos ha sido destinada a la realización de un informe del grado de contaminación de las playas españolas.

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.

## 5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

### 5.1. Política del Grupo

BorgWarner sostiene 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

BorgWarner 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 compañía 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

BorgWarner 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

BorgWarner 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.

### Gestión de 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.

## 5.2. Gestión y desempeño social

### 5.2.1. Empleo

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	
	2020	2019
España	511	527
India	367	360
Portugal	468	713
TOTAL	1.346	1.600

Durante el 2020, como consecuencia de la pandemia derivada del COVID-19, se ha tenido que reestructurar la plantilla del Grupo. Esta reestructuración ha supuesto, en 2020, una disminución del 15,88% con respecto al ejercicio anterior.

Se incluye a continuación el detalle sobre diferentes aspectos relativos al personal del Grupo:

#### Empleados por tipo de contrato

SEXO	2020		2019	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Número de empleados con contrato indefinido	281	1017	375	908
Número de empleados con contrato temporal	4	44	34	283
TOTAL	285	1.061	409	1.191

EDAD	2020			2019		
	<35	35-51	>51	<35	35-51	>51
Número de empleados con contrato indefinido	366	570	362	483	698	102
Número de empleados con contrato temporal	18	20	10	260	39	18
TOTAL	384	590	372	743	737	120

em

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

CATEGORÍA PROFESIONAL (2019)	Alta Dirección	Dirección	Mandos Intermedios	Graduados univ., espec. y admón.	Personal semicualif.	Comerciales
Número de empleados con contrato indefinido	7	29	88	557	600	2
Número de empleados con contrato temporal	---	---	1	55	261	---
TOTAL	7	29	89	612	861	2

Con el objeto de promover y realizar un seguimiento de actuaciones encaminadas a la reducción de la temporalidad, durante el ejercicio 2020 se han reconvertido los contratos temporales en indefinidos para un número significativo de trabajadores, de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo vigente. Adicionalmente, se ha producido una reducción en la mano de obra temporal en las plantas en favor del STC donde las contrataciones se producen, habitualmente, por tiempo indefinido.

#### 5.2.1.2 Empleados por tipo de jornada

SEXO	2020		2019	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Número de empleados con jornada completa	265	1.048	398	1.173
Número de empleados con jornada parcial	1	18	1	17
Número de empleados con reducción de jornada	12	2	10	1
TOTAL	278	1.068	409	1.191

EDAD	2020			2019		
	<35	35-51	>51	<35	35-51	>51
Número de empleados con jornada completa	384	570	359	743	726	102
Número de empleados con jornada parcial	---	19	---	---	---	18
Número de empleados con reducción de jornada	---	1	13	---	11	---
TOTAL	384	590	372	743	737	120



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	---
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>28</b>	<b>45</b>	<b>537</b>	<b>726</b>	<b>4</b>

CATEGORÍA PROFESIONAL (2019)	Alta Dirección	Dirección	Mandos intermedios	Graduados univ., espec. y admón.	Personal semicualif.	Comerciales
Número de empleados con jornada completa	7	29	88	600	845	2
Número de empleados con jornada parcial	---	---	1	4	13	---
Número de empleados con reducción de jornada	---	---	---	8	3	---
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>29</b>	<b>89</b>	<b>612</b>	<b>861</b>	<b>2</b>

### 5.2.1.3 Número de despidos a lo largo del ejercicio objeto del informe

SEXO	2020		2019	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Número de despidos	3	6	---	2
Número de bajas voluntarias	---	---	15	37
Número de bajas por otros motivos	---	---	1	2
Tasa de rotación	0,22%	0,45%	1,00%	2,56%

EDAD	2020			2019		
	<35	35-51	>51	<35	35-51	>51
Número de despidos	5	4	---	---	2	---
Número de bajas voluntarias	---	---	---	30	21	1
Número de bajas por otros motivos	---	---	---	---	---	3
Tasa de rotación	0,37%	0,30%	---	1,87%	1,44%	0,25%

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

CATEGORÍA PROFESIONAL (2019)	Alta Dirección	Dirección	Mandos intermedios	Graduados univ., espec. y admón.	Personal semicualif.	Comerciales
Número de despidos	---	---	---	2	---	---
Número de bajas voluntarias	---	1	4	35	12	---
Número de bajas por otros motivos	---	---	---	---	3	---
Tasa de rotación	---	0,06%	0,25%	2,31%	0,94%	---

#### 5.2.1.4 Remuneración media de los consejeros y directivos

La remuneración de los consejeros y Alta Dirección del Grupo en 2020 ascendió a 926.533 euros (942.236 euros en 2019)

#### 5.2.1.5 Empleados con discapacidad

El número de empleados con discapacidad en el Grupo por ubicación en los ejercicios 2020 y 2019, es el siguiente:

País	Empleados con discapacidad (>33%)	
	2020	2019
España	16	17
India	---	---
Portugal	2	2
TOTAL	18	19

### 5.2.2. Organización del trabajo

#### 5.2.2.1 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, razonando su establecimiento con el Comité de empresa o con los trabajadores, prevaleciendo el 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. Para este personal de la planta española, se establece una jornada de verano de carácter continuado.



### 5.2.2.2. Número de horas de absentismo

En 2020, se contabilizaron un total de 125.407 horas de absentismo (205.502 horas en 2019), con el siguiente desglose por país:

País	Número de horas de absentismo	
	2020	2019
España	4.736	65.320
India	3.751	6.060
Portugal	116.920	134.122
Total	125.407	205.502

### 5.2.2.3. 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:

- En caso de familia numerosa, se puede 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) mientras que uno de los hijos sea menor de 12 años.
- Los trabajadores que, por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo a un familiar con discapacidad física, psíquica o sensorial pueden solicitar preferencia en el 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).

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 2020 y 2019:

INFORMACIÓN SOBRE PERMISOS PARENTALES	2020		2019	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental	36	24	53	23
Número total de empleados que se han acogido al permiso parental	36	24	53	22
Número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental	36	24	53	22
Tasas de regreso al trabajo de empleados que se acogieron al permiso parental	100%	100%	100%	100%

### 5.2.3. Salud y seguridad

#### La Seguridad es lo primero

El Código de conducta ética de BorgWarner establece que cada empleado es responsable de mantener la seguridad. Asimismo, BorgWarner 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.

CP

## 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.
- 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.

En 2020, se celebraron 15 reuniones del Comité de Seguridad y Salud laboral (5 en 2019) el cual, está integrado por 4 Delegados de Prevención y 4 Representantes de la Compañía.

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 2020 se celebraron un total de 6 reuniones (11 en 2019).

## Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales

La sólida cultura de seguridad de BorgWarner 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.

cmv

### 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.
- 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.
- Puesta a disposición de todos los empleados de un servicio de fisioterapia en 2019.

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 2020 y 2019 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 2020, en España se realizaron un total de 430 acciones (658 en 2019) encaminadas a mejorar las condiciones de seguridad de la planta.

Con motivo del éxito de esta iniciativa en la planta española, durante 2020 se llevó a cabo en Portugal habiéndose realizado un total de 367 BBO's a lo largo del ejercicio.

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 2020 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 2020 han llevado a cabo diversas iniciativas de mejora tales como:

- Canal de sugerencias a través de una aplicación móvil 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.
- 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 2020 y 2019, se impartieron en el Grupo las siguientes horas de formación en materia de salud y seguridad:

País	Nº de horas	
	2020	2019
España	1.171	2.367
India	459	479
Portugal	1.939	6.914
<b>TOTAL</b>	<b>3.569</b>	<b>9.760</b>

En 2020, el Grupo ha impartido un 63,43% de horas menos en materia de Salud y Seguridad respecto al ejercicio anterior derivado, principalmente, de las consecuencias causadas por la pandemia derivada del COVID-19, entre ellas, la reducción de la plantilla con respecto al ejercicio anterior.

#### Accidentes de trabajo

Se presentan a continuación datos referidos a accidentes de trabajo ocurridos a lo largo de 2019 y 2020 en los tres países en los que opera el Grupo:

ESPAÑA	2020		2019	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Nº de accidentes con baja (1)	3	---	8	2
Nº de días perdidos por accidentes con baja (2)	2.552	---	161	24
Nº de horas reales trabajadas por los empleados (3)	619.890	147.092	702.744	159.251
Índice de frecuencia ((1)*1.000.000)/(3)	4,84	---	11,38	12,56
Índice de gravedad ((2)*1.000)/(3)	4,12	---	0,23	0,15
Enfermedades profesionales	1	2	---	1
Número de fallecimientos	---	---	---	---

PORTUGAL	2020		2019	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Nº de accidentes con baja (1)	6	1	5	9
Nº de días perdidos por accidentes con baja (2)	249	49	170	148
Nº de horas reales trabajadas por los empleados (3)	981.928	575.842	1.072.649	770.240
Índice de frecuencia ((1)*1.000.000)/(3)	6,11	1,74	4,66	11,68
Índice de gravedad ((2)*1.000)/(3)	0,25	0,09	0,16	0,19
Enfermedades profesionales	1	3	---	1
Número de fallecimientos	---	---	---	---

INDIA	2020		2019	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Nº de accidentes con baja (1)	---	---	1	---
Nº de días perdidos por accidentes con baja (2)	---	---	1	---
Nº de horas reales trabajadas por los empleados (3)	869.691	17.835	862.512	21.744
Índice de frecuencia ((1)*1.000.000)/(3)	---	---	1,16	---
Índice de gravedad ((2)*1.000)/(3)	---	---	0,001	---
Enfermedades profesionales	---	---	---	---
Número de fallecimientos	---	---	---	---

#### 5.2.4. 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 2016 y con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2019. El nuevo convenio colectivo, de aplicación a partir del año 2020, se encuentra en fase de negociación por parte de los representantes de los trabajadores y de la Compañía.

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.

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 BorgWarner, que ejerce en este sentido un papel meramente aplicador de dicho acuerdo.

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.

### 5.2.5. Formación

#### Plan de 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 2020 celebró un total de 2 reuniones (7 reuniones en 2019).

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.

#### Horas de formación por categoría profesional

En 2020 se impartieron en el Grupo un total de 47 101 horas de formación (32.969 horas en 2019), con el siguiente desglose por categoría profesional:

CATEGORÍA PROFESIONAL	Horas de formación	
	2020	2019
Alta Dirección	13	120
Dirección	666	935
Mandos intermedios	1.460	4.417
Graduados univ., espec. y admón.	20.985	19.803
Personal semicualificado	23.719	7.654
Comerciales	259	40
TOTAL	47.101	32.969

### 5.2.6. 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.

cm

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.

### 5.2.7. 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 de BorgWarner, 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.

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 2020, no se ha producido ningún caso de acoso. En 2019, se produjo un caso de acoso que fue reportado a la Comisión a través de los cauces previstos y sobre el cual se ejercieron las acciones correctivas oportunas establecidas en el Protocolo de actuación.

## **6. Información sobre el respeto de los derechos humanos**

### **6.1. Política del Grupo**

El Código de conducta ética de BorgWarner 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.

## 6.2. Gestión y desempeño relacionado con los derechos humanos

### 6.2.1. Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos

#### Principios rectores de las condiciones básicas de trabajo

BorgWarner 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.

BorgWarner 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, BorgWarner 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.

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.

## Declaración contra el trabajo esclavo y el tráfico de personas

En el año 2018, BorgWarner elaboró la declaración contra el trabajo esclavo y el tráfico de personas la cual ha entrado en vigor en marzo de 2019 y que establece, desde una perspectiva de grupo global, las medidas y políticas implementadas para evitar, en su negocio y en su cadena de suministro, la incidencia de trabajo esclavo y de tráfico de personas. Asimismo, se relatan en la declaración las medidas de diligencia debida diseñadas en este ámbito, así como las acciones de evaluación, medición de efectividad y formación a llevar a cabo en el futuro.

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

Durante 2020 y 2019 no se han producido operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos ni ha habido personal de seguridad formado en políticas o procedimientos de derechos humanos.

### 6.2.3. Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos

#### Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas (denuncias recibidas y resolución)

A lo largo de 2020 y 2019 no se han registrado denuncias o reclamaciones por vulneración de derechos humanos en el Grupo.

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

La política de contratación de BorgWarner 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.

## 7. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

### 7.1. Política del Grupo

Para BorgWarner, 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 de BorgWarner 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 su 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

BorgWarner valora la integridad y el respeto como pilares fundamentales de su cultura empresarial. Reflejo de estos principios es el Código de Conducta Ética de BorgWarner, 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 sobre las conductas apropiadas, 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.
  - 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 de BorgWarner, 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:

- 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 de BorgWarner 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.

## **7.2. Gestión de la lucha contra 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 de BorgWarner 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.

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.

### **Política legal: regalos a terceros**

BorgWarner 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.



## Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

En 2020, la planta española del Grupo realizó aportaciones a las siguientes entidades sin ánimo de lucro:

8. Casaplanta

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

9. Centro de Acogida para niños sin hogar – O Berço.
10. Comunidad de bomberos voluntarios de Viana do Castelo.
11. Familias carenciadas Sapardos.
12. Hospital de Braga.
13. Hospital de Viana.
14. Hospital de Barcelos.
15. Hospital de Amarante.
16. Hospital de Chaves.
17. Centro de Saúde de Paredes de Coura.
18. Centro de Saúde de Ponte de Lima.
19. Centro Social Riba Lima.
20. Centro Social de Darque.
21. Cruz Vermelha de Valença.
22. Casa de caridade nossa Senhora da Conceição e centro comunitario de refoios do lima.
23. Santa Casa de Misericórdia de Monção.
24. Sepri
25. Colega AE – André Sousa
26. Children of Municipality

## 8. Información sobre el Grupo

### 8.1. Gestión y desempeño del Grupo

#### 8.1.1. 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 2020, la proporción de gasto en proveedores locales (de España, India y Portugal) fue del 63% (72% en 2019).

### 8.1.2. 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 2020 desde la planta española:

9. Participación de los empleados en la recogida de residuos en playas, así como en un simulacro de rescate de animales marinos, en colaboración con la iniciativa "Proyecto Libera, unidos contra la basuraleza" que persigue frenar las consecuencias de la basura abandonada en los espacios naturales.
10. Realización de dos controles de calidad de agua en el río cercano a las instalaciones de la empresa en colaboración con una Organización Ambiental.
11. Colaboración con la Agencia Gallega de Donación de Órganos y Sangre para incentivar la donación de sangre por parte de los empleados.
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.
14. Participación de los empleados en la recogida de juguetes para niños de familias desfavorecidas en colaboración con la campaña "Cada Niño un Juguete".
15. Colaboración con la Confederación Galega de Persoas con Discapacidade (COGAMI) a través de la cual se ofrecen prácticas laborales para promover la integración social y personal.
16. Colaboración con la Asociación DOA Saúde Mental en la reutilización de materiales de desecho para la realización de un jardín en el área de descanso al aire libre del centro.
17. Participación de los empleados en comedores sociales y donación de suministros sanitarios para refugiados en colaboración con la Asociación de ayuda al toxicómano Érguete.
18. Participación en la venta de tazas durante el 2019 a empresas de reciclaje con la finalidad de ayudar con el importe recaudado a los niños con enfermedades raras en colaboración con la Fundación Amigos de Galicia.
19. Participación en la carrera solidaria contra el cáncer en colaboración con la iniciativa "Proyecto Octopus" desarrollada por la Asociación Vigo contra el Cáncer.
20. Donación de equipos obsoletos del Departamento de Mantenimiento a la Fundación Colegio Hogar, para ser empleados como material de enseñanza.
21. Participación en una charla benéfica sobre la importancia de ser donante de médula ósea organizada por la Asociación FranGil.

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

22. 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.



23. Colaboración con la institución portuguesa de donación de sangre.
24. 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.
25. Programa de recogida de alimentos, juguetes y ropa para los niños más desfavorecidos.
26. Desarrollo de carreras solidarias con entidades locales de atención a discapacitados.
27. Visitas a la planta por parte de centros educativos.

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:

28. IES Politécnico de Vigo (Pontevedra).
29. 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:

30. CENFIM (Centro de Formación Profesional de la Industria Metalúrgica y Metalmecánica).
31. EPRAMI Escuela Profesional del Alto Miño Interior.
32. Escuela Secundaria Monserrate (Viana do Castelo).
33. ETAP Escuela Profesional.
34. Instituto Politécnico del Cávado y Ave.
35. Instituto Politécnico de Viana do Castelo.
36. Instituto Politécnico de Gaia.
37. Instituto Superior de Ingeniería de Porto.
38. Universidad de Coimbra.
39. Universidad del Miño.
40. 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:

41. Academia de Fútbol de Ponte de Lima.
42. Asociación de amigos de personas especiales limiana- Ponte de Lima (AAPEL).
43. Asociación Portuguesa de Padres y Amigos del Ciudadano Deficiente Mental - Areosa (APPACDM).
44. Asociación Portuguesa de Padres y Amigos del Ciudadano Deficiente Mental - Monção (APPACDM).

45. Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadano Deficiente Mental - Valença (APPACDM).
46. Associação de Ciclismo San Pedro de Arcos.
47. Associação de gatos sin hogar.
48. Associação Vila Animal de Viana.
49. Centro de Monitorização e Interpretación Ambiental.
50. Cruz Roja de Portugal.
51. Cuerpo Nacional de Scouts
52. Instituto Português de Sangre y Transplantes (IPST).
53. Lar de Bico - Centro Parroquial y Social de San Juan Baptista de Bico.
54. OUSAM - Organización de Actividades de Tiempo Libre.
55. Re-food - Organización de apoyo social para la eliminación del desperdicio de alimentos y el hambre.
56. Santa Casa de la Misericordia de Viana do Castelo.

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

La Política de compras de BorgWarner 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:

57. Responsabilidad medioambiental de productos y procesos. Se espera de los proveedores que:
  - 57.1. Desarrollen y ofrezcan productos que contribuyan a la eficiencia en el ahorro de combustible y a la reducción de emisiones.
  - 57.2. Evalúen y minimicen el impacto ambiental en el ciclo de vida de sus productos y procesos.
  - 57.3. Minimicen la generación de residuos.
  - 57.4. Lideren el cambio a materiales respetuosos con el medioambiente, incluyendo el uso de materiales reciclados y reciclables.
  - 57.5. Maximicen el uso eficiente de los recursos naturales, tales como el agua.
  - 57.6. Obtengan energía de fuentes renovables y reduzcan el impacto de sus actividades en la emisión de gases de efecto invernadero.
58. Condiciones básicas de trabajo: se espera que los proveedores proporcionen las condiciones de trabajo adecuadas a las normativas aplicables.
59. Prohibición de empleo de mano de obra infantil: se prohíbe que los proveedores contraten a personas menores de 15 años excepto en el caso de programas de aprendizaje o capacitación laboral autorizados por los gobiernos correspondientes.

60. 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.
61. 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.
62. 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.
63. Jornada laboral: los proveedores deben cumplir con las legislaciones aplicables en cuanto a regulación de jornadas laborales.
64. Empleo igualitario: se espera que los proveedores dispongan de políticas para la promoción de la igualdad de oportunidades en el trabajo.
65. Salud y seguridad: se espera que los proveedores promuevan lugares de trabajo seguros y saludables para todos sus empleados.

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

66. 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.
67. 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".
68. 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.
69. 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 forzosa o involuntaria, en el sentido definido por la legislación aplicable.

70. 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.
71. Las condiciones generales establecen una cláusula específica para el cumplimiento de la política relacionada con minerales conflictivos anteriormente reseñada.
72. 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.

#### **8.1.4. 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 2020, se realizaron auditorías al siguiente número de proveedores:

- España: 1
- Portugal: n.d.
- India: 10

#### **8.1.5. Consumidores**

##### **8.1.5.1. 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 2020, se han registrado las siguientes reclamaciones:

- España: 3 reclamaciones (0 en 2019).
- Portugal: 0 reclamaciones (92 en 2019).
- India: 27 reclamaciones (1 en 2019).

### 8.1.6. Información fiscal

#### Beneficios obtenidos por sociedad

Sociedad	País	Importe (€)	
		2020	2019
BorgWarner Spain Holding	España	-721.843	-1.195.300
BorgWarner Emissions Systems Spain	España	-7.628.984	4.486.375
BorgWarner Emissions Systems India	India	2.812.615	4.660.020
BorgWarner Emissions Systems Portugal	Portugal	8.138.692	5.487.514
Total consolidado		2.600.480	13.438.609

#### Impuestos sobre beneficios devengados

Sociedad	País	Importe (€)	
		2020	2019
BorgWarner Spain Holding	España	182.591	-398.440
BorgWarner Emissions Systems Spain	España	686.514	3.460.460
BorgWarner Emissions Systems India	India	944.303	3.027.085
BorgWarner Emissions Systems Portugal	Portugal	896.164	2.243.471
Total individual		2.709.572	8.332.576
Ajustes de consolidación		-151.190	-180.007
Total consolidado		2.558.382	8.152.569

#### Subvenciones públicas recibidas

Sociedad	País	Importe (€)	
		2020	2019
BorgWarner Emissions Systems Spain	España	104.056	530.758
BorgWarner Emissions Systems Portugal	Portugal	700.134	1.370.527

En India no se recibieron subvenciones públicas en 2020 y 2019.

## 9. 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.

am

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.

Grupo BorgWarner 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.





Contenidos del Estado de Información No Financiera

Contenidos de la Ley 17/2018 INF		Principio GRI	Aparición ENF	Observaciones
GRI 102-1	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, creación, mitigación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control sobre las medidas que se han adoptado.	GRI 102-2 Enfoque de Gestión y sus componentes	41	
	Impactos riesgos relacionados con cuestiones ambientales, sociales y laborales del grupo entre ellas, cuando sea pertinente y aplicable, las actividades del negocio, actividades o servicios que puedan tener un impacto significativo en el medio ambiente, el grupo gestiona o otros riesgos, expandiendo los procedimientos utilizados para identificar, evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan derivado, frecuencia y riesgo de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-3 Evaluación del enfoque principal	41	
GRI 102-7	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	GRI 102-7 Dimensión de la organización	52.1	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	52.1.1	
GRI 405-1	Porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad: sexo y grupo de etnia.	GRI 405-1 a) El porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad: sexo y grupo de etnia	52.1.1	
	Porcentaje de empleados con discapacidad.	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	52.1.1	
GRI 405-2	Salario medio y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.	GRI 405-2 Igual del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres para cada categoría laboral	52.1.1	
	Salario medio.	GRI 405-2 Igual del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres para cada categoría laboral	52.1.1	
GRI 102-36	Porcentaje de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	GRI 102-36 Proceso para la determinación de la retribución	52.1.1	
	Retribución variable, incluidas las prestaciones y derechos, incluyendo la retribución variable, de las indemnizaciones al pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.	GRI 102-36 Proceso para la determinación de la retribución	52.1.1	
GRI 102-2	Impactos de los riesgos de diversidad laboral.	GRI 102-2 Enfoque de Gestión	52.1.1	
	Empleados con discapacidad.	GRI 405-1 b) Porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad	52.1.1	
GRI 102-8	Organización del campo de trabajo.	GRI 102-8 c) El número total de empleados por tipo de contrato laboral (a jornada completa o a media jornada) y por sexo	52.1.1	
	Número de horas de absentismo.	GRI 102-2 Enfoque de Gestión	52.1.1	
GRI 403-3	Medidas derivadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio responsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 403-3 Tipos de accidentes y ratios de accidentes laborales, enfermedades profesionales, días perdidos y absentismo, y número de fallecimientos relacionados	52.2.3	
	Medidas de salud y seguridad en el trabajo.	GRI 102-2 Enfoque de Gestión	52.2	
GRI 403-2	Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo.	GRI 403-2 Tipos de accidentes y ratios de accidentes laborales, enfermedades profesionales, días perdidos y absentismo, y número de fallecimientos relacionados	52.2	
	Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo.	GRI 403-2 Tipos de accidentes y ratios de accidentes laborales, enfermedades profesionales, días perdidos y absentismo, y número de fallecimientos relacionados	52.2	
GRI 102-4	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	GRI 102-4 Enfoque para la participación de los grupos de interés (relativo a sindicatos y negociación colectiva)	52.2	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	GRI 102-1 Plazos de aviso mínimo sobre cambios operacionales	52.2	
GRI 403-4	Balances de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo.	GRI 403-4 Representación de trabajadores en comités de salud y seguridad conjuntos	52.2	
	Políticas implementadas en el campo de la formación.	GRI 403-4 Temas de salud y seguridad laboral tratados en acuerdos formales con la representación legal de los trabajadores	52.2	
GRI 102-2	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	GRI 102-2 Enfoque de Gestión	52.2	
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	GRI 102-2 Enfoque de Gestión	52.2	
GRI 102-2	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.	GRI 102-2 Enfoque de Gestión	52.2	
	Planes de igualdad.	GRI 102-2 Enfoque de Gestión	52.2	
GRI 102-2	Medidas adoptadas para promover el empleo.	GRI 102-2 Enfoque de Gestión	52.2	
	Prácticas contra el acoso sexual y por razón de sexo.	GRI 404-2 Programas para mejorar las prácticas de los empleadores y programas de ayuda a la transición	52.2	
GRI 102-2	Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	GRI 102-2 Enfoque de Gestión	52.2	
	Políticas contra todo tipo de discriminación y acciones de gestión de la diversidad.	GRI 102-2 Enfoque de Gestión	52.2	
GRI 404-1	Políticas contra todo tipo de discriminación y acciones correctivas.	GRI 404-1 Caso de discriminación y acciones correctivas	52.2	

*Handwritten mark*

Compendio de Información Financiera

Compendio de Información Financiera	Índice	Contenido
1	1	Introducción
2	2	Resumen de la información financiera
3	3	Estado de Situación Financiera
4	4	Estado de Resultados
5	5	Estado de Cambios en el Patrimonio
6	6	Estado de Flujos de Efectivo
7	7	Notas a los Estados Financieros
8	8	Información Adicional
9	9	Información sobre el Gobierno Corporativo
10	10	Información sobre el Riesgo
11	11	Información sobre el Medio Ambiente
12	12	Información sobre el Personal
13	13	Información sobre el Producto
14	14	Información sobre el Cliente
15	15	Información sobre el Proveedor
16	16	Información sobre el Socio
17	17	Información sobre el Competidor
18	18	Información sobre el Sector
19	19	Información sobre el País
20	20	Información sobre el Mundo
21	21	Información sobre el Futuro
22	22	Información sobre el Pasado
23	23	Información sobre el Presente
24	24	Información sobre el Tiempo
25	25	Información sobre el Espacio
26	26	Información sobre el Poder
27	27	Información sobre el Amor
28	28	Información sobre el Sueño
29	29	Información sobre el Sueño
30	30	Información sobre el Sueño
31	31	Información sobre el Sueño
32	32	Información sobre el Sueño
33	33	Información sobre el Sueño
34	34	Información sobre el Sueño
35	35	Información sobre el Sueño
36	36	Información sobre el Sueño
37	37	Información sobre el Sueño
38	38	Información sobre el Sueño
39	39	Información sobre el Sueño
40	40	Información sobre el Sueño
41	41	Información sobre el Sueño
42	42	Información sobre el Sueño
43	43	Información sobre el Sueño
44	44	Información sobre el Sueño
45	45	Información sobre el Sueño
46	46	Información sobre el Sueño
47	47	Información sobre el Sueño
48	48	Información sobre el Sueño
49	49	Información sobre el Sueño
50	50	Información sobre el Sueño
51	51	Información sobre el Sueño
52	52	Información sobre el Sueño
53	53	Información sobre el Sueño
54	54	Información sobre el Sueño
55	55	Información sobre el Sueño
56	56	Información sobre el Sueño
57	57	Información sobre el Sueño
58	58	Información sobre el Sueño
59	59	Información sobre el Sueño
60	60	Información sobre el Sueño
61	61	Información sobre el Sueño
62	62	Información sobre el Sueño
63	63	Información sobre el Sueño
64	64	Información sobre el Sueño
65	65	Información sobre el Sueño
66	66	Información sobre el Sueño
67	67	Información sobre el Sueño
68	68	Información sobre el Sueño
69	69	Información sobre el Sueño
70	70	Información sobre el Sueño
71	71	Información sobre el Sueño
72	72	Información sobre el Sueño
73	73	Información sobre el Sueño
74	74	Información sobre el Sueño
75	75	Información sobre el Sueño
76	76	Información sobre el Sueño
77	77	Información sobre el Sueño
78	78	Información sobre el Sueño
79	79	Información sobre el Sueño
80	80	Información sobre el Sueño
81	81	Información sobre el Sueño
82	82	Información sobre el Sueño
83	83	Información sobre el Sueño
84	84	Información sobre el Sueño
85	85	Información sobre el Sueño
86	86	Información sobre el Sueño
87	87	Información sobre el Sueño
88	88	Información sobre el Sueño
89	89	Información sobre el Sueño
90	90	Información sobre el Sueño
91	91	Información sobre el Sueño
92	92	Información sobre el Sueño
93	93	Información sobre el Sueño
94	94	Información sobre el Sueño
95	95	Información sobre el Sueño
96	96	Información sobre el Sueño
97	97	Información sobre el Sueño
98	98	Información sobre el Sueño
99	99	Información sobre el Sueño
100	100	Información sobre el Sueño

Page 2

**HOJA DE FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO  
CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2020 DE BORGWARNER SPAIN HOLDING, S.L. UNIPERSONAL Y  
SOCIEDADES DEPENDIENTES**

Los administradores de la sociedad BorgWarner Spain Holding, S.L.U. en fecha 31 de marzo de 2021, y en cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, procede a formular el Estado de Información no financiera consolidado del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2020.

James Hohenadel firma cada una de las hojas del presente Estado de información no financiera consolidado para la identificación del mismo. Asimismo, da fé 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 Uhlig

(Administrador Mancomunado)