



# ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y SOSTENIBILIDAD

EJERCICIO 2023

MARTINREA HONSEL SPAIN SL



## INDICE

|                                                                        |           |
|------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>GRI 2 CONTENIDOS GENERALES 2021 .....</b>                           | <b>5</b>  |
| 1.La organización y sus prácticas de presentación de informes.....     | 5         |
| 2. Actividades y trabajadores.....                                     | 7         |
| 3. Gobernanza .....                                                    | 11        |
| 4. Estrategia, políticas y prácticas .....                             | 13        |
| 5. Participación de los grupos de interés.....                         | 18        |
| <b>GRI 3 TEMAS MATERIALES 2021.....</b>                                | <b>20</b> |
| GRI 3-1. Proceso de determinación de los temas materiales .....        | 20        |
| GRI 3-2. Lista de temas materiales .....                               | 21        |
| GRI 3-3. Gestión de los temas materiales .....                         | 22        |
| <b>GRI 200 ECONOMIA.....</b>                                           | <b>25</b> |
| 6. GRI 201: Desempeño económico 2016 .....                             | 25        |
| 7. GRI 204: Prácticas de abastecimiento 2016 .....                     | 27        |
| 8. GRI 205: Anticorrupción 2016 .....                                  | 27        |
| 9. GRI 207: Fiscalidad 2019 .....                                      | 29        |
| <b>GRI 300 MEDIO AMBIENTE .....</b>                                    | <b>30</b> |
| 10. GRI 301: Materiales 2016 .....                                     | 31        |
| 11. GRI 302: Energía 2016 .....                                        | 32        |
| 12. GRI 303: Agua y efluentes 2018 .....                               | 32        |
| 13. GRI 304: Biodiversidad 2016 .....                                  | 32        |
| 14. GRI 305: Emisiones 2016.....                                       | 33        |
| 15. GRI 306: Resíduos 2020.....                                        | 34        |
| 16. GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016.....             | 34        |
| <b>GRI 400 SOCIEDAD .....</b>                                          | <b>36</b> |
| 17. GRI 401: Empleo 2016 .....                                         | 36        |
| 18. GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018 .....                | 43        |
| 19. GRI 404: Formación y educación 2016 .....                          | 48        |
| 20. GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 .....         | 49        |
| 21. GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016 ..... | 50        |
| 22. GRI 413: Comunidades locales 2016.....                             | 52        |



|                                                                  |           |
|------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>23. TAXONOMIA DE LA UE SEGÚN EL REGLAMENTO 2020/852 .....</b> | <b>54</b> |
| <b>24. DERECHOS HUMANOS .....</b>                                | <b>55</b> |
| <b>25. CONSUMIDORES .....</b>                                    | <b>55</b> |
| <b>26. OTRA INFORMACION .....</b>                                | <b>55</b> |
| <b>27. INDICE DE INDICADORES GRI.....</b>                        | <b>56</b> |
| <b>28. ANEXO. TABLA DE INDICADORES AMBIENTALES.....</b>          | <b>59</b> |



### **PRINCIPIOS DEL INFORME**

La presente memoria recoge la información y los Indicadores no financieros de la sociedad Martinrea Honsel Spain SLU, correspondientes al ejercicio 2023, Iniciado el 1 de enero de 2023 y finalizado el 31 de diciembre de 2023.

El presente Informe de Estado de Información no Financiera es un anexo del Informe de Gestión de la entidad y se ha elaborado en base al cumplimiento y en línea con los requisitos que establece la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, de Información no financiera y diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el 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 diversidad (procedente del Real Decreto Ley 18/2017, de 24 de noviembre). Así mismo, también se han considerado como referencia las directrices sobre la presentación de Informes No Financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) y los criterios con referencia a los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) y seleccionados en base a la actividad empresarial de Martinrea Honsel Spain SLU y los resultados de sus análisis de materialidad.

En este contexto Martinrea Honsel Spain SLU tiene el objetivo de dar cuenta de su gestión responsable e Informar sobre aspectos relevantes para la organización, en el desarrollo de su actividad, relacionadas con cuestiones ambientales, sociales, económicas, relativas al personal, derechos humanos, la lucha contra la corrupción y el soborno. Por tanto, se reportan Indicadores no financieros comprendiendo todos los datos cuantitativos y cualitativos bajo del nombre de Martinrea Honsel Spain SLU.

Para la realización de la presente memoria, los responsables de cada departamento han recopilado los datos necesarios, siendo validados todos ellos por Jose Manuel Pérez-Lafuente, Director General de Martinrea Honsel Spain SLU.

Con el objetivo de dotar de una gran independencia a la verificación de estados no financieros, se ha contado con los servicios un verificador independiente que no tiene vinculación con la entidad que ha realizado los servicios técnicos. Así mismo, de acuerdo a lo establecido reglamentariamente, y sin perjuicio de los requisitos de divulgación aplicables al estado de Información no financiera consolidado previstos en la Ley 11/2018, este Informe se pondrá a disposición del público de forma gratuita y será fácilmente accesible en el sitio web de la sociedad dentro de los seis meses posteriores a la fecha de finalización del año financiero y por un periodo de cinco años.

**Firmado: Jose Manuel Pérez-Lafuente**  
**Director General**



## **GRI 2 CONTENIDOS GENERALES 2021**

### **1. La organización y sus prácticas de presentación de informes**

#### **GRI 2-1. Detalles organizacionales**

Martinrea Honsel Spain es una empresa especializada en la fundición inyectada de aluminio a la vanguardia del sector. Es líder en tecnología, calidad y desarrollo técnico, siendo una de las primeras fundiciones europeas de aluminio. La excelente calidad de sus productos es reconocida por sus clientes, como lo prueba que hayan sido elegidos en varias ocasiones Proveedor del Año.

Todos los productos fabricados son piezas destinadas al Sector de Automoción, dedicándose también a la fabricación de utillajes, aunque el porcentaje de estos productos frente a los de inyección es menor.

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

Martinrea International es un proveedor mundial de automóviles diversificado, dedicado al diseño, desarrollo y fabricación de piezas metálicas, ensamblajes y módulos, sistemas complejos de gestión de fluidos y productos de aluminio. Empresa que cotiza en el mercado de valores, en concreto en la Bolsa de Valores de Toronto (TSX), tiene su sede en Toronto, Ontario, Canadá, con más de 19.000 empleados, 56 localizaciones en 10 países.

Realizar diseño y desarrollo de productos avanzados e I+D en el Centro Técnico en Troy (Michigan), Wiesbaden (Alemania) y Meschede (Alemania). También tiene laboratorios acreditados en Toronto (Canadá), Auburn Hills (Estados Unidos) y Meschede (Alemania).

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

Cada unidad de negocio está descentralizada, centrada en áreas de experiencia y responsable de sus propios resultados. En 2022 obtuvo una facturación consolidada de 4.757 millones de dólares canadienses y en 2023 de 5.340 millones de dólares canadienses. La estrategia comercial aprovecha tecnologías de clase mundial, personas motivadas y talentosas y productos de alta calidad. Su objetivo es ser el mejor proveedor de piezas automotrices del mundo en los todos productos y servicios que ofrece.

Martinrea Honsel Spain tiene su Domicilio social y su planta de Alta presión en:

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

Adicionalmente cuenta con otras 5 plantas de Baja presión en:

- Calle C, 14. Polígono Industrial nº1. Móstoles, Madrid – 28938.
- Calle B, 24. Polígono Industrial nº1. Móstoles, Madrid – 28938.
- Calle B, 26. Polígono Industrial nº1. Móstoles, Madrid – 28938.
- Calle G, 3. Polígono Industrial nº1. Móstoles, Madrid – 28938.
- Calle B, 28. Polígono Industrial nº1. Móstoles, Madrid – 28938.
- Calle G, 3. Polígono Industrial nº1. Móstoles, Madrid – 28938.



## GRI 2-2. Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad

Como se indica en el apartado anterior Martinrea Honsel Spain pertenece al holding Martinrea Honsel Holdings BV situada en los Países Bajos, la cual es propiedad a su vez de Martinrea International Inc., compañía canadiense. Martinrea Honsel Spain, no tiene filiales, ni consolida sus estados financieros.

Por tanto, todos los datos económicos y de sostenibilidad incluidos en este informe se refieren exclusivamente a Martinrea Honsel Spain.

## GRI 2-3. Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto

Martinrea Honsel Spain SLU presenta la información citada en este informe en referencia a los Estándares GRI 2021 para el periodo comprendido entre el 1 de enero 2023 y el 31 de diciembre de 2023. Al final del informe se incluye un índice de contenidos según los requerimientos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad con los indicadores GRI Standards. Este informe también recoge aspectos del Reglamento de la UE 2020/852 de Taxonomía y la Ley 5/2021 sobre la participación de las personas trabajadoras en la empresa.

En la siguiente tabla se pueden observar las políticas existentes en la empresa incluidas en este estado de información no financiera en los ámbitos considerados en la Ley 11/2018.

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

La política de Prevención del Acoso Laboral establecida está siendo muy positiva ya que hasta el momento no se ha dado ningún caso. Del mismo modo, gracias al Código de Conducta y de Ética para Directivos, Consejeros y Empleados o la Política de Prevención de Soborno y Corrupción de Funcionarios Extranjeros no se han dado hasta la fecha casos de negligencia en las tareas que tienen asignadas cada uno de los trabajadores de la empresa.

En materia de Uso de Dispositivos Electrónicos Portátiles, Política sobre la Red Informática y el Acceso a Internet y Procedimientos de Uso de las Tecnologías de la Información para Empleados; Martinrea tiene definidas una serie de políticas que se dan a los empleados cuando entran en la empresa para que sepan el uso adecuado que deben darle a las tecnologías y dispositivos que son entregados. El resultado de las mismas y el seguimiento que hace de ellas el Departamento de Informática nos indica que el personal hace un buen uso de los dispositivos y cuando son sustituidos (portátiles, teléfonos, cables, etc.) es porque se han vuelto obsoletos o se han desgastado por el uso diario de los mismos. En cuanto a las redes, no hemos sufrido en el año 2023 ningún ciberataque o virus, para ello el departamento informático tiene una serie de cortafuegos, antivirus, recordatorios al personal sobre el uso de las contraseñas y los emails que vengan fuera de la compañía, cambio de contraseñas cada poco tiempo, etc.



En cuanto a Política de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud en el trabajo se hace un seguimiento de cuáles son los principales riesgos en materia de medio ambiente y seguridad y salud en la empresa. En el caso de la seguridad y salud se evalúan los puestos de trabajo, se analiza los posibles riesgos que pudiera haber y cómo mejorarlos. En el apartado gestión de seguridad y salud se ofrecen los resultados de estas políticas.

En lo referente al medio ambiente se hace un seguimiento, evaluación y prevención de las emisiones atmosférica, vertidos, ruido, residuos, energía y la huella de carbono con el fin de que haya menos impacto de contaminación en el municipio en el que está situada la empresa y ser una empresa sostenible y responsable en medio ambiente. Los resultados de estas políticas se pueden ver en el apartado de medio ambiente donde se informa de todas las acciones que realiza la empresa en estas materias y se muestran los datos de los consumos y emisiones que tiene Martinrea Honsel Spain.

Para cuestiones de tipo general sobre este informe, pueden ponerse en contacto con la entidad a través del teléfono 91 685 22 00 o remitiendo un email a la dirección [MRHS\\_Facturas-PROV@martinrea.com](mailto:MRHS_Facturas-PROV@martinrea.com).

#### **GRI 2-4. Actualización de la información**

No existen actualizaciones de la información presentada en informes de periodos anteriores ya que no se ha modificado el periodo del informe (anual), la naturaleza del negocio ni los métodos de medición, no se han producido escisiones, fusiones ni adquisiciones, y tampoco se han detectado errores en los informes de periodos anteriores.

La evolución de los indicadores económicos, laborales, ambientales, etc. se explica en sus correspondientes apartados, destacando las variaciones significativas en caso de producirse.

#### **GRI 2-5. Verificación externa**

Martinrea Honsel Spain recurrirá como anualidades anteriores a la verificación de este informe de estados no financieros por parte de una entidad externa acreditada por ENAC e independiente de la empresa, que revisará aspectos generales (modelo de negocio, políticas y resultados, principales riesgos, indicadores clave) y particulares (cuestiones ambientales, cuestiones sociales, personal, derechos humanos, lucha contra la corrupción y el soborno) según lo indicado en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, el Reglamento (UE) 2020/852, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2020, la Ley 5/2021 de 12 de abril y la norma UNE-EN ISO/IEC 17029:2019.

## **2. Actividades y trabajadores**

#### **GRI 2-6. Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales**

Martinrea Honsel Spain es una empresa especializada en la fundición inyectada de aluminio para fabricar piezas destinadas al sector de la automoción y algunos utillajes.

La Planta de Alta presión tiene 25.000 m<sup>2</sup> y una capacidad de 10.000 toneladas por año, 251 empleados, y unas ventas estimadas para el ejercicio 2023 de 75 Millones de euros. Cuenta con certificaciones IATF16949, ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001. Los principales productos son Engine blocks, Transmission housings, Cam Carriers y otras piezas motor.



Las Plantas de Baja presión tienen un total de 23.500 m<sup>2</sup> y una capacidad de 14.000 toneladas por año, 354 empleados, y unas ventas estimadas para el ejercicio 2023 de 79 Millones de euros. Cuenta con certificaciones IATF16949, ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001. Los principales productos son Knuckles, Rear lower control Arms, subframe corner nodes e integral subframes.

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

La distribución de las ventas nacionales y las exportaciones en 2023 ha sido como sigue: 29,04% ventas nacionales; 47,54% ventas intracomunitarias; 37,18% ventas en Europa zona no Euro (República Checa y Suecia); resto del mundo 23,42% (Brasil, China, EEUU, Reino Unido). No existe ninguna restricción ni prohibición, ni en los mercados nacionales, ni en ninguno de los que exporta.

Nuestra cadena de suministro está formada tanto por proveedores nacionales como extranjeros. El principal material que compramos en nuestra compañía es el aluminio con el que fabricamos las piezas. Se compra en forma de lingotes o de aluminio líquido y es transportado a través de camiones.

Los insertos que compramos y montamos en las piezas sería el segundo material en importancia. Además de estos materiales tenemos otros suministros indispensables para nuestra producción como los suministros de energía tanto de electricidad como de gas.

La cadena de suministro se garantiza a través de los informes de necesidades, así como por una elección diversificada de proveedores que garanticen la ausencia de rotura de la cadena.

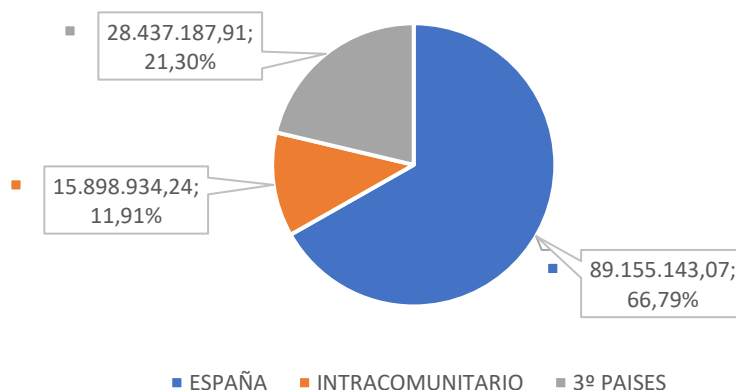
Durante el ejercicio 2023, no ha habido ningún cambio significativo en la cadena de suministro.

Nuestra política de compras no discrimina por razón de género, raza, religión, nacionalidad, etc. y tratamos de favorecer siempre que sea posible el desarrollo del territorio local. De hecho, del total de compras, servicios e inversiones realizadas en el 2023, cuyo importe fue de 133.491.265 €, un 66,79 % fue a territorio español y el restante un 11,91 % a países de la Unión Europea y el 21,30 % a otros países del mundo como México, Estados Unidos o Gran Bretaña.

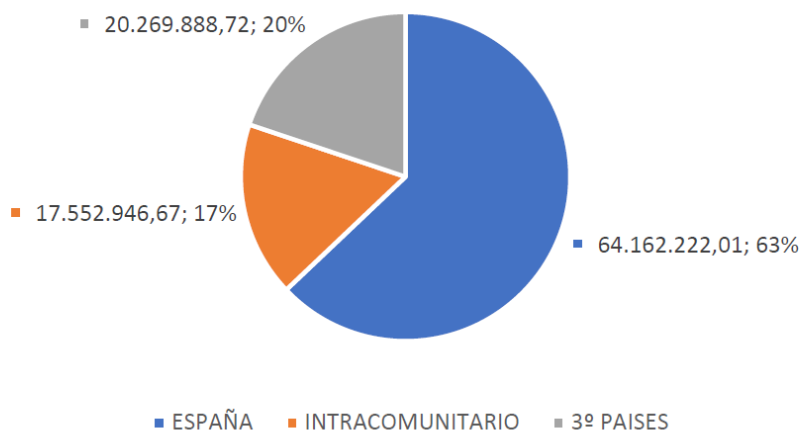
Además, de los resultados obtenidos anteriormente recopilamos que del total de las compras, servicios e inversiones que se efectuaron a proveedores de España, el 71,71% son de la Comunidad de Madrid, provincia donde se encuentra Martinrea Honsel Spain.



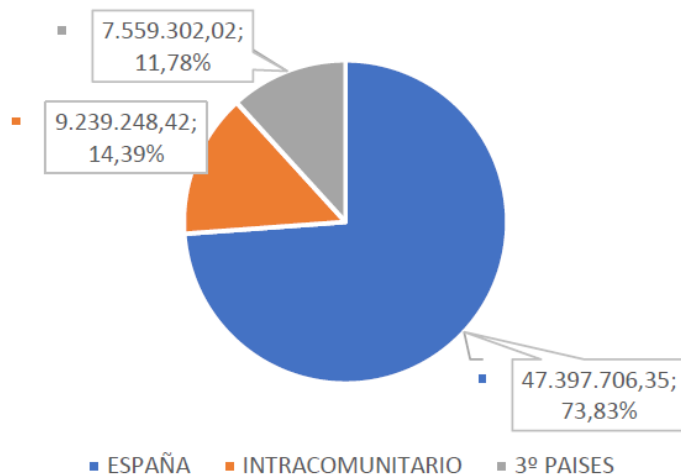
### TOTAL COMPRAS, SERVICIOS E INVERSIONES REALIZADAS 2023



### TOTAL COMPRAS REALIZADAS 2022



### COMPRAS EFECTUADAS 2021





## GRI 2-7. Empleados

La empresa MARTINREA HONSEL SPAIN venía experimentando un crecimiento sostenido de sus ventas y personal desde 2013, y en 2018 experimentó un cierto estancamiento, que fue repetido en el ejercicio de 2019.

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

En 2021 la pandemia continuó estando vigente, a lo que además hubo que incluir que se produjo un desabastecimiento continuado de todo tipo de suministros, especialmente los semiconductores, los cuales, la mayoría son importados de proveedores Asia y que su capacidad de producción ya rozaba el límite antes de que comenzase la crisis. La situación de desabastecimiento ha sido un lastre para que se mantuviese la actividad productiva.

Las compañías de automoción y cualquier otro sector industrial cuya producción dependa en mayor o menor medida de los semiconductores se ha visto profundamente lastrados por la escasez de chips. De hecho, grandes compañías de automoción se vieron obligadas a reducir la producción de coches en algunas de sus fábricas debido al déficit de estos componentes.

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

En 2022 la escasez de suministro de microchips no se ha recuperado y esto ha repercutido en la evolución de la industria mundial y, muy especialmente, el sector del automóvil. Según muchos estudios, más del 70% de las compañías declaran haber sufrido las consecuencias del racionamiento de estos componentes con un elevado peso en los vehículos de hoy en día.

En cambio, los proveedores de componentes declaran haber sufrido un impacto alto, pero no extremo.

Primero fue la pandemia y los confinamientos, luego vinieron los problemas de los semiconductores y la cadena de suministro, que afectaron a todos los mercados. Y en febrero de 2022, la invasión rusa de Ucrania complicó la situación. La anualidad 2022 comenzó con una previsión de volver a la normalidad, pero el estallido de la guerra en Ucrania y la crisis de los chips se acentuaba en la primera parte del año. Las consecuencias del conflicto en Europa, la subida de los precios de la energía, el agravamiento del suministro de ciertos componentes y la incertidumbre económica terminó con cambiar el destino inicial previsto para este año.

Todos estos sucesos y circunstancias han repercutido directa o indirectamente en la empresa y han provocado que, durante 2022, se hayan tenido que aplicar dos ERTES ETOP, uno durante el mes de mayo y otro en septiembre, para hacer así frente a la brusca fluctuación en los pedidos de nuestros clientes. No obstante, en términos de plantilla se consiguió crecer respecto a 2021.



Como proveedor líder en el sector de componentes de automoción, 2023 ha sido un año positivo para nuestra empresa y para la industria en general. La demanda creciente de vehículos, impulsada por la recuperación económica global y la transición hacia vehículos más avanzados y sostenibles, ha generado oportunidades para los proveedores de componentes. Esta recuperación se ha reflejado en la plantilla, creciendo hasta los 605 empleados, 33 más que en 2022.

La estrecha colaboración con nuestros clientes ha sido fundamental para adaptarnos rápidamente a las cambiantes necesidades del mercado. Hemos trabajado codo a codo con fabricantes de automóviles para crear soluciones innovadoras, anticipándonos a las tendencias y estableciendo nuevos estándares en cuanto a calidad, rendimiento y sostenibilidad. Esta relación de confianza y cooperación ha fortalecido nuestra posición como socio estratégico en la cadena de suministro de automoción.

Mirando hacia el futuro, el horizonte se presenta lleno de oportunidades y desafíos. La industria de componentes de automoción está en una posición privilegiada para seguir desempeñando un papel crucial en la evolución y transformación del sector automotriz global. Estamos comprometidos con la excelencia, la innovación continua y la satisfacción de las necesidades cambiantes de nuestros clientes, y confiamos en que estos principios nos guiarán hacia un futuro aún más próspero y sostenible.

En conclusión, 2023 ha sido un año de crecimiento y consolidación para el sector de componentes de automoción, y como proveedor comprometido y visionario, nos sentimos entusiasmados y preparados para continuar impulsando la innovación y la excelencia en los años venideros.

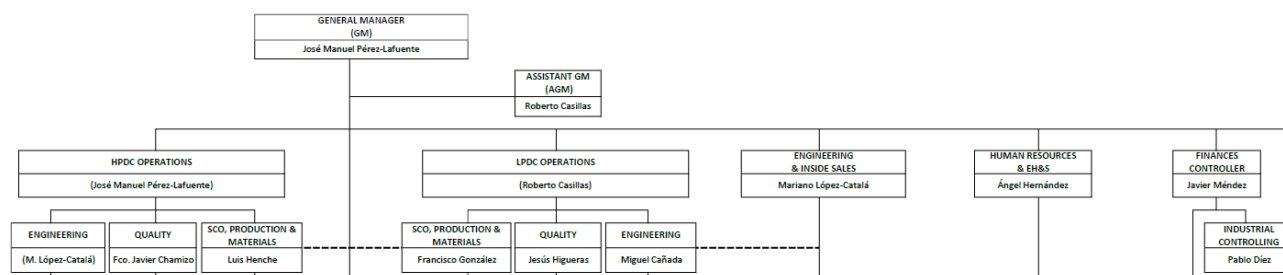
En el apartado 401-1 se incluyen los datos numéricos exactos con el desglose de la plantilla por grupos de edad, género, procedencia, tipo de contrato, etc.

### 3. Gobernanza

#### GRI 2-9. Estructura de gobernanza y composición

Martinrea Honsel Spain es una Sociedad Limitada Unipersonal, conformada por un Consejo de Administración formado por un Presidente, un consejero y un secretario del consejo. Por debajo del Consejo de Administración hay un Director General, y por debajo del Director general hay 7 departamentos que dependen directamente de él, entre ellos, el de Recursos Humanos, Comercial (Inside Sales/Sales), Producción y Materiales, Finanzas, Calidad, Ingeniería, Sistemas de calidad/medio ambiente/seguridad en el trabajo. La parte productiva se divide a su vez en 2 secciones, HPDC (High Pressure) y LPDC (Low Pressure).

La siguiente ilustración representa la estructura orgánica de la empresa.





El equipo directivo está formado por el Director General y los directores de departamento. A continuación, se identifica cada uno de ellos con su formación.

- **Jose Manuel Pérez-Lafuente Córdoba. Director General & Director de Operaciones HPDC.** Ingeniero Industrial.
- **Roberto Casillas San Juan. Director de Operaciones LPDC & Ayudante del Director General.** Ingeniero Técnico Industrial.
- **Angel Hernández Muñoz. Director de RRHH, Medioambiente, Seguridad y Salud.** Licenciado en Derecho.
- **Javier Méndez Revilla. Director Financiero.** Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales.
- **Mariano López-Catalá. Director de Ingeniería & Inside Sales.** Ingeniero Industrial.
- **Luis Alberto Henche Somacarrera. Director de Fabricación HPDC.** Ingeniero Industrial.
- **Francisco Gonzalez Solís. Director de Fabricación LPDC.** Ingeniero Industrial.
- **Miguel Cañada Alarcón. Director de Ingeniería LPDC.** Ingeniero Industrial.
- **Francisco Javier Chamizo Adán. Director de Calidad HPDC.** Ingeniero de materiales.
- **Jesús Higuera Salazar. Directo de Calidad LPDC.** Ingeniero Industrial.
- **Pablo Díez Vegas. Director de Control de Gestión Industrial.** Ingeniero Técnico Industrial. Ingeniero en Organización Industrial.

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

A la hora de elaborar los diferentes apartados e indicadores del presente informe, la dirección de la empresa está totalmente implicada, delegando en los responsables de cada departamento la recopilación de datos que luego son validados por el director general.

La dirección también es la responsable de establecer las políticas y estrategias de la empresa en los ámbitos más relevantes a nivel industrial y social.



## 4. Estrategia, políticas y prácticas

### GRI 2-22. Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible

Los objetivos y la estrategia de la compañía, definidos por el Director y el máximo órgano de gobierno, se resumen en los siguientes puntos:

- Visión

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

- Misión:

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

- 10 Principios Rectores

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

- Estrategia de Cuatro Pilares

- Cultura de Alto Rendimiento
  - Mantener a todo el mundo a salvo
  - Desarrollo de Talento
  - Ofrecer competitivas compensaciones
  - Comunicación efectiva



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

La alta dirección de la compañía encabezada por la Dirección general es consciente de la relevancia que tiene la ética empresarial y la responsabilidad social corporativa en la relación con los grupos de interés, por ello pone en marcha todas las acciones necesarias para la consecución de los objetivos estratégicos, mediante la asunción de prácticas de gestión basadas en la innovación, la igualdad de oportunidades, la productividad y la sostenibilidad.

También se fomenta una cultura de comportamientos éticos y se incrementa la transparencia empresarial para generar credibilidad y confianza en los grupos de interés, promoviendo las relaciones de confianza y la creación de valor.



## POLÍTICA DE CALIDAD, MEDIO AMBIENTE Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



MARTINREA HONSEL SPAIN, empresa dedicada a la fabricación de piezas de aluminio inyectado en alta y baja presión, adopta de forma conjunta esta Política de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud en el Trabajo.

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

Es por ello que nos marcamos la **MISIÓN** de:

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

Para conseguirlo hemos desarrollado e implantado en nuestros sistemas de gestión un enfoque basado en la gestión por procesos y análisis de riesgos con el objetivo de conseguir la **MEJORA CONTINUA**, dedicando los **RECURSOS NECESARIOS**, cumpliendo con la **NORMATIVA VIGENTE**, los requisitos legales y otros requisitos aplicables.

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

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

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

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

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

Móstoles, a 19 de noviembre de 2021

  
Fdo.: José Manuel Pérez-Lafuente  
DIRECTOR GENERAL



## **GRI 2-23. Compromisos y políticas**

### **GRI 2-24. Incorporación de los compromisos y políticas**

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

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

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

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

La Empresa se encuentra comprometida con la promoción y el fomento de la diversidad en toda la Empresa, incluyendo sus cuadros directivos y Consejo de Administración. La Empresa posee una política de diversidad que tiene por objeto promover la diversidad en el seno de la Empresa.

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

La norma ISO 14001 especifica los requisitos de un sistema de gestión medioambiental y es un enfoque sistemático para tratar los problemas medioambientales dentro de una organización. Periódicamente se realizan auditorías o inspecciones internas y de terceros en todas nuestras plantas. Actualmente, nuestro sistema de gestión ambiental está vigente hasta el 25 de Junio de 2024.

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

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

- 1 Director de RRHH, PRL y Medio Ambiente
- 1 Jefe de Medio ambiente
- 3 Técnicos de Medio ambiente



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

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

El compromiso de Martinrea con la sostenibilidad se demuestra a través de nuestro uso y eliminación responsables de los materiales. Nuestras operaciones de fabricación generan diversos flujos de residuos, principalmente arena y chatarra de aluminio. Con el fin de promover una economía circular Martinrea aspira a reducir aún más nuestro flujo de residuos a través de nuestro programa corporativo Zero Landfill, que fomenta el uso de materias primas nuevas y pretende no enviar ningún residuo a los vertederos.

Martinrea Honsel Spain realiza un consumo responsable de sus recursos, estableciendo objetivos para la reducción de los consumos energéticos, agua o residuos.

#### **GRI 2-25. Procesos para remediar los impactos negativos**

El objetivo de Martinrea en materia de sostenibilidad medioambiental es garantizar el uso responsable de los recursos naturales y la prevención y reducción de los impactos medioambientales negativos de sus operaciones, como las emisiones, el consumo de energía y agua o la generación de residuos. Supervisamos las operaciones para garantizar el cumplimiento de los requisitos y normas medioambientales y tomamos medidas para prevenir y corregir problemas si es necesario.

Martinrea adopta un Sistema Operativo Martinrea (MOS) que encarna la cultura lean. La eliminación de residuos elimina costes innecesarios, lo que nos hace más competitivos. La fabricación ajustada puede simplificar los procesos para crear un lugar de trabajo más seguro, limpio, eficiente y sostenible. La aplicación de los principios de la fabricación ajustada permite reducir los materiales, los equipos, el consumo de energía y los residuos en nuestras operaciones, lo que puede dar lugar a una reducción de las emisiones de alcance 1 y 2.

Para alcanzar estos objetivos de reducción, se han puesto en marcha las siguientes iniciativas de reducción de energía, contribuyendo así a la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero:

- Creación de Comité de Eficiencia Energética con reuniones periódicas.
- Adquisición de equipos de monitorización.
- Sustitución de luminarias con nueva tecnología LED.
- Concienciación y mejora continua en el uso de la energía.
- Optimización del uso de compresores.
- Optimización del uso de hornos fusores.

Otra de las medidas adoptadas para la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero son los acuerdos alcanzados con los proveedores. En este caso, nuestro contrato actual incluye que la energía eléctrica que consumimos en las plantas españolas proceda 100% de fuentes renovables. Esta garantía de origen hace que las emisiones de carbono producidas por nuestro consumo eléctrico sean nulas, lo que reduce la huella de carbono de nuestras plantas en más de un 60%.



Desde nuestra matriz corporativa, se siguen fijando objetivos ambiciosos para alcanzar la neutralidad de carbono a largo plazo, reconociendo que los resultados pueden cambiar de un año a otro a medida que nuestra eficiencia se incremente.

En 2022, Martinrea se comprometió a un objetivo a largo plazo de reducción del 35% de las emisiones de Alcance 1 y 2 para 2035. Para ayudar a alcanzar este objetivo, la estrategia global de sostenibilidad se centrará en iniciativas continuas de optimización de la energía en nuestras plantas, al tiempo que trabajamos en un aumento gradual de las fuentes de electricidad renovables. En Martinrea, trabajamos para ser una empresa verdaderamente sostenible aumentando primero la eficiencia energética y utilizando después energías renovables, cuando proceda, y compensando las emisiones de carbono sólo cuando sea necesario.

Además, en 2023, instalamos con éxito paneles solares en los tejados de todas nuestras instalaciones para alimentar aproximadamente el 10% de la demanda de electricidad de las instalaciones. Este emocionante avance se alinea perfectamente con la misión de la empresa de "Leave it Better" o "Déjalo mejor", ayudando a garantizar un impacto medioambiental positivo.

Este aparatado se ha redactado en cumplimiento de lo requerido por la Ley 11/2018 en materia de gestión y mitigación de riesgos.

#### **GRI 2-28. Afiliación a asociaciones**

Martinrea Honsel Spain está asociada a AECIM (Asociación de Empresas del Metal de Madrid), que representa los intereses del sector del Comercio, la Industria y los Servicios del Metal en la Comunidad de Madrid, y a TEDFUN, Federación Española de Asociaciones de Fundidores, que es una organización empresarial sectorial sin ánimo de lucro que aglutina a empresas de toda la cadena de valor del sector español de la Fundición.

## **5. Participación de los grupos de interés**

#### **GRI 2-30. Convenios de negociación colectiva**

Martinrea Honsel Spain es una empresa industrial dedicada a la producción de piezas de automoción por fundición de aluminio que se rige por el Convenio Colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid, suscrito por la Asociación de Empresarios del Comercio e Industria del Metal de Madrid (AECIM) y las organizaciones sindicales CCOO de Industria de Madrid y Federación de Industria, Construcción y Agro de Madrid de UGT.

En este Convenio se contemplan y rigen numerosas materias que afectan directamente a los empleados de nuestra empresa y, entre otras, tratan sobre:

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

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



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

En materia de Protección de datos, al ser una empresa global con diversas plantas alrededor del mundo, teniendo nuestra matriz en Canadá, y con la regulación LOPD en este asunto, tenemos regulado meticulosamente todo lo relacionado con los datos de nuestros trabajadores.

Contamos con una política global sobre esta materia, que establece los principios rectores que Martinrea debe cumplir para el tratamiento de datos personales y desempeña un papel importante en garantizar que Martinrea y sus empleados, incluyendo personal temporal, intermediarios, consultores, contratistas, proveedores de productos y proveedores de servicios, que actúan en representación de Martinrea y tratan datos personales de manera leal y lícita y de conformidad con los derechos de las personas.

Esta Política aborda, entre otras cosas, los fundamentos jurídicos para el tratamiento de datos personales, divulgación de datos personales, transmisión de datos personales, los derechos de los interesados, actividades de marketing y seguridad de los datos. Esta política se aplica a todos los empleados de Martinrea en el mundo.

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

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

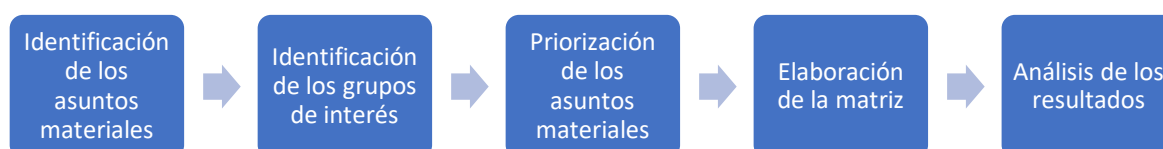


## GRI 3 TEMAS MATERIALES 2021

### GRI 3-1. Proceso de determinación de los temas materiales

Martinrea Honsel Spain ha elaborado un Análisis de Materialidad de la compañía correspondiente al ejercicio 2023 con el objetivo de identificar los contenidos más relevantes para aquellos grupos de interés que se relacionan con la compañía directa y/o indirectamente y que influyen en nuestra toma de decisiones.

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



1. **Identificación de los asuntos materiales:** La compañía identifica aquellos aspectos materiales que son de impacto económico, ambiental y social de la organización y que son influyentes en las valoraciones y decisiones de los grupos de interés. Hemos analizado cuáles podrían ser los temas que más les preocupaban y más importancia le daban con respecto a la compañía y que afecten directamente a cada uno de nuestros grupos de interés categorizados.
2. **Identificación de los grupos de interés:** En relación a los grupos de interés principales con los que la compañía está implicada e interactúa de forma directa o indirecta son los siguientes: empleados, clientes, proveedores, accionistas, sociedad. Esta identificación y selección se corresponde con los grupos de interés que más puedan afectar o verse afectados por las actividades de la compañía. Estos grupos de interés participan de alguna forma con la compañía generando un feedback que se retroalimenta. El motivo de la selección de estos 5 grupos y no otros es el siguiente:
  - a. **Empleados:** es un activo muy importante para la compañía y sin el cual no sería posible la elaboración y fabricación del producto que vendemos. De hecho, es una de nuestras misiones como empresa proporcionar oportunidades de satisfacción y seguridad a nuestros empleados, de ahí que se elija como grupo de interés dada la importancia que le damos.
  - b. **Clientes:** otro grupo de gran relevancia y que siempre hay que tenerlo en cuenta ya que sin ventas no habría funcionamiento de la empresa. Además, como visión definida de la empresa “es ser el mejor y preferido suministrador de piezas de automoción del mundo” por tanto necesitamos tener el feedback de ellos para poder cumplir la visión que tenemos impuesta.
  - c. **Proveedores:** para poder realizar nuestra actividad necesitamos de los proveedores que nos proporcionen la materia prima que usamos, sus productos, sus servicios. Todo ello hace posible que se cumpla nuestra cadena de suministro.
  - d. **Sociedad:** como empresa localizada en un gran municipio queremos saber las inquietudes que tienen.



- e. **Accionistas:** es un grupo que forma parte de la empresa, que se encuentra dentro de él y que está apostando por nuestra actividad todos los días.
3. **Priorización de los asuntos materiales:** Se han identificado **18 asuntos relevantes** agrupados en cinco grupos de interés (trabajadores, clientes, proveedores, comunidad, accionistas) que se detallan más abajo en la tabla. Cada uno de los cuales le influyen unos asuntos distintos al resto.
4. **Elaboración de la matriz:** Para la elaboración de la matriz se ha usado el concepto de **doble materialidad** a la representación gráfica. En el eje X se ha recogido el nivel de importancia que le da la empresa a cada uno de los aspectos y; en el eje Y, de menor a mayor, el nivel de importancia para los distintos grupos de interés. Estas matrices son plasmadas en el gráfico a partir de valoraciones, participaciones a través de encuestas de satisfacción a los clientes, encuestas a los empleados, reuniones de los accionistas, encuestas de proveedores, comunicaciones a los empleados.
5. **Análisis de los resultados:** Todo ello es analizado por la compañía para la mejora continua de la misma.

## GRI 3-2. Lista de temas materiales

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

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

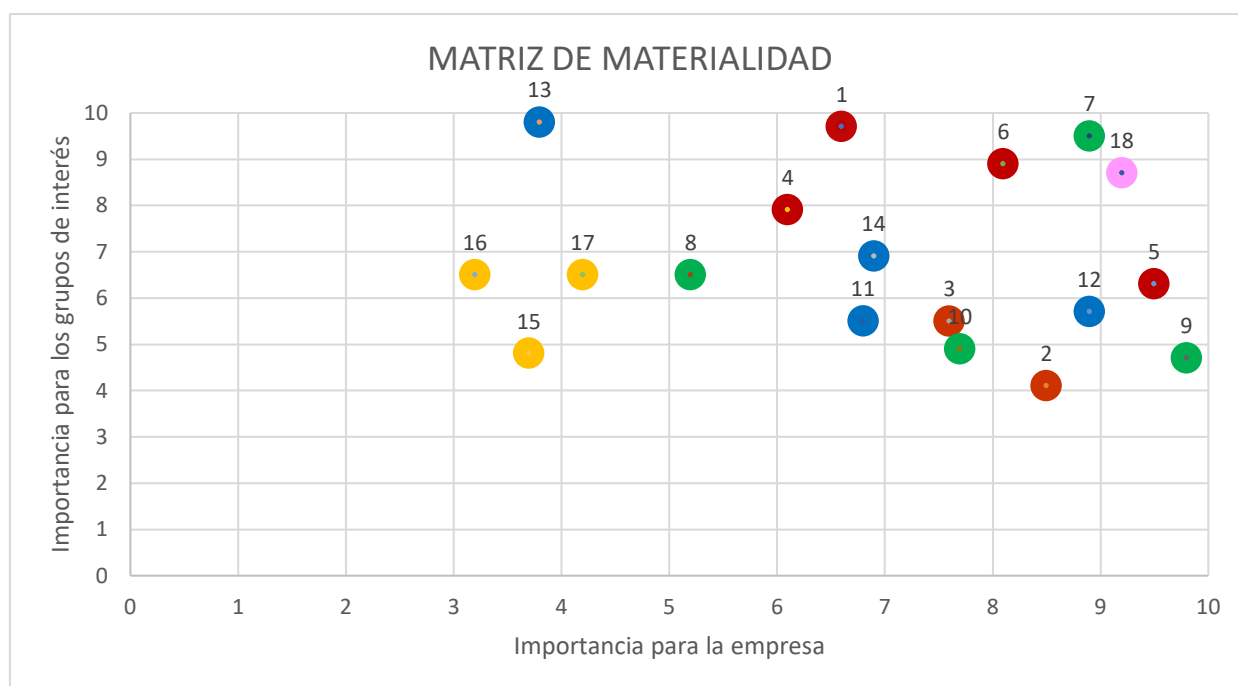
- **Información general:** modelo de negocio, presencia geográfica, objetivos, estrategia y tendencias de mercado.
- **Medio ambiente:** contaminación y gestión de residuos, uso sostenible de los recursos.
- **Cuestiones sociales y relativas al personal:** empleo, organización del trabajo, salud y seguridad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

Adicionalmente, según el proceso indicado en el apartado anterior, la empresa ha identificado 18 temas materiales que se agrupan dentro de los cinco grupos de interés escogidos. En la siguiente tabla se indican cada uno de ellos.

|              |   |                                                                                              |
|--------------|---|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Trabajadores | 1 | Satisfacción con la empresa (Estabilidad laboral y económica. Entorno de trabajo adecuado. ) |
|              | 2 | Estrategia, objetivos, resultados.                                                           |
|              | 3 | Sistema de Gestión. Política, procesos e instrucciones de trabajo.                           |
|              | 4 | Desarrollo profesional / Formación adecuada / Promoción                                      |
|              | 5 | Conocimiento del producto, especificaciones, instrucciones para su fabricación.              |
|              | 6 | Seguridad y salud laboral.                                                                   |

|             |    |                                                                                             |
|-------------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| Clientes    | 7  | Producto / Servicio conforme a especificaciones de cliente. Cumplimiento plazos de entrega. |
|             | 8  | Respuesta frente a imprevistos y reclamaciones.                                             |
|             | 9  | Cumplimiento de cobros.                                                                     |
|             | 10 | Conocer los productos, acceder, contactar, política de calidad.                             |
| Proveedores | 11 | Producto /Servicio bien definido.                                                           |
|             | 12 | Previsión de compras.                                                                       |
|             | 13 | Cumplimiento de pagos.                                                                      |
|             | 14 | Conocer los productos, acceder, contactar, política de calidad.                             |
| Comunidad   | 15 | Cumplimiento legal.                                                                         |
|             | 16 | Estar al corriente de los pagos con la administración.                                      |
|             | 17 | Uso responsable de los recursos.                                                            |
| Accionistas | 18 | Rentabilidad de las inversiones y gestión de los recursos.                                  |

En la siguiente imagen podemos observar la matriz de materialidad creada.



### GRI 3-3. Gestión de los temas materiales

A continuación, se detalla y se analizan los posibles riesgos no financieros que puede tener Martinrea Honsel Spain en el desarrollo de su negocio, evaluándose el nivel de impacto que pueda ocasionar y la probabilidad de que ese riesgo pueda suceder en la empresa.

Algunos de los riesgos que se muestran en la siguiente tabla, están estrechamente ligados a la actividad desarrollada por la empresa y se extienden sobre diferentes aspectos de sus operaciones de explotación como: recursos humanos, medioambiente, prevención de riesgos laborales, satisfacción del cliente, informática, compras y desarrollo de proveedores, gestión comercial, logística y entrega de producto. También se especifica el efecto que provoca el riesgo, su causa y el nivel de impacto y probabilidad de que suceda.



La siguiente tabla se ha elaborado en cumplimiento de lo requerido por la Ley 11/2018 en materia de análisis de riesgos y evaluación.

| Descripción Riesgo                                                                                           | Efecto que provoca                                                                                                                                                          | Causa                                                                                                                                                                                                                                        | Impacto | Probabilidad |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|--------------|
| Dificultad para seleccionar nuevos Ingenieros y determinado personal cualificado requeridos por la empresa.  | Aumento de la carga de trabajo de los trabajadores actuales.                                                                                                                | Alta exigencia en el perfil de los candidatos y mejora de la situación de empleo en la región.                                                                                                                                               | 3       | 4            |
| Posibilidad de alta rotación de personal por bajas voluntarias                                               | Coste económico para la empresa al tener que seleccionar y formar a otros trabajadores y posibilidad de deterioro del servicio                                              | Mejora de la tasa de empleo en la región.                                                                                                                                                                                                    | 3       | 3            |
| Tener empleados desmotivados que abandonen la empresa y provoquen una alta rotación voluntaria en la empresa | Coste económico para la empresa al tener que seleccionar y formar a otros trabajadores y posibilidad de deterioro del servicio                                              | Mala gestión del clima laboral y mejora de la tasa de empleo en España.                                                                                                                                                                      | 4       | 2            |
| No certificación del Sistema de Gestión Ambiental                                                            | Incumplimientos legales y sanciones                                                                                                                                         | Mala planificación y ejecución del sistema                                                                                                                                                                                                   | 4       | 1            |
| No certificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo                                   | Incumplimientos legales y sanciones.                                                                                                                                        | Mala planificación y ejecución del sistema.                                                                                                                                                                                                  | 4       | 1            |
| Pérdida de ventas                                                                                            | Riesgo de continuidad de la empresa                                                                                                                                         | Baja calidad de las entregas/ producto/ servicio/ precio.                                                                                                                                                                                    | 4       | 2            |
| Fallo en transporte                                                                                          | Parada en cliente                                                                                                                                                           | Meteorología adversa<br>Averías<br>Huelgas                                                                                                                                                                                                   | 4       | 1            |
| Control inventario                                                                                           | Mala información y posible fallo en envío / parada cliente                                                                                                                  | Fallo en fichajes                                                                                                                                                                                                                            | 3       | 2            |
| Fallo de seguridad externo                                                                                   | Destrucción equipos informáticos.<br>Pérdida de información bien por borrado o corrupción de datos.<br>Fuga de información.<br>Información protegida por LOPD comprometida. | Vulnerabilidad provocada por virus o cualquier otro software malintencionado, que es introducido en los sistemas mediante correo electrónico, acceso a sitios web o accesos permitidos desde Internet para soporte por parte de proveedores. | 4       | 2            |
| Fallo en ERP                                                                                                 | CMS, Control Administrativo y financiero; Intercambio EDI; Almacenes; Pedidos; Recepciones; Expediciones; Proyectos; Índices de Calidad; Nominas; Almacenes en CMS          | Avería de Hardware o Software                                                                                                                                                                                                                | 4       | 3            |
| Pérdida de datos                                                                                             | La pérdida parcial de datos tendrá un impacto importante en las áreas afectadas.                                                                                            | Borrado accidental de información por parte de usuarios; datos corrompidos por virus; avería soportes de almacenamiento informático.                                                                                                         | 4       | 3            |



| Descripción Riesgo                                | Efecto que provoca                                                               | Causa                                                                                                                                      | Impacto | Probabilidad |
|---------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|--------------|
| Falta de suministro de materia prima de aluminio. | Parada de producción en MRHS.                                                    | Parada de producción en proveedor por causa mayor. Fallo en Logística del proveedor.                                                       | 4       | 1            |
| Falta de suministro de Componentes.               | Parada de producción en MRHS.                                                    | Parada producción causa mayor, cierre. Fallo grave en Logística del proveedor, huelga.                                                     | 4       | 1            |
| Calidad Defectuosa en los suministros.            | Parada de producción en MRHS.                                                    | Fallo Sistema calidad Proveedor.                                                                                                           | 4       | 1            |
| Subida de precios                                 | Disminución de rentabilidad                                                      | Variaciones de los Mercados.                                                                                                               | 3       | 2            |
| Dependencia de un solo cliente                    | Desprotección de MRHS frente a caídas drásticas en la demanda/ventas del cliente | No vender a otros clientes.                                                                                                                | 3       | 2            |
| Dependencia de un producto concreto               | Pérdida/reducción de ventas                                                      | Cambios en el mercado y en los hábitos de consumo de los clientes finales (por ejemplo, de vehículos a combustión a vehículos eléctricos). | 2       | 1            |
| Ofertar con precio superior al mercado            | No ser nominados, caída de ventas                                                | Margen de beneficio excesivo<br>Coste de producción no competitivo.                                                                        | 2       | 3            |
| Ofertar con precio inferior al mercado            | Pérdidas financieras                                                             | Error en el cálculo de costos<br>Tener un precio no viable en la adjudicación.                                                             | 3       | 2            |

Para la correcta interpretación de la tabla anterior hay que tener en cuenta los siguientes criterios:

| TABLA EVALUACION DEL IMPACTO |       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|------------------------------|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| CATEGORIA RIESGO             | VALOR | DESCRIPCION                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Catastrófico                 | 5     | <u>Riesgo</u> cuya materialización puede generar pérdidas financieras que tendrán un impacto catastrófico en el presupuesto y que comprometen totalmente la imagen de nuestra empresa. Su materialización dañaría gravemente el desarrollo del proceso y el cumplimiento de los objetivos, impidiendo finalmente que estos se logaran en el año en curso.                                           |
| Mayor                        | 4     | <u>Riesgo</u> cuya materialización puede generar pérdidas financieras que tendrán un impacto importante en nuestro presupuesto y/o comprometen fuertemente la imagen pública de la organización. Su materialización dañaría significativamente el desarrollo del proceso y el cumplimiento de los objetivos, impidiendo que se desarrollen total o parcialmente en forma normal en el año en curso. |
| Moderado                     | 3     | <u>Riesgo</u> cuya materialización puede generar pérdidas financieras que tendrán un impacto moderado en el presupuesto y/o comprometen moderadamente la imagen pública de MRHS. Su materialización causaría un deterioro en el desarrollo del proceso dificultando o retrasando el cumplimiento normal en el año en curso.                                                                         |
| Menor                        | 2     | <u>Riesgo</u> cuya materialización puede generar pérdidas financieras que tendrán un impacto menor en el presupuesto y/o comprometen de forma menor la imagen de MRHS. Su materialización causaría un bajo daño en el desarrollo del proceso y no afectaría el cumplimiento de los objetivos en el año en curso.                                                                                    |
| Insignificante               | 1     | <u>Riesgo</u> cuya materialización no genera pérdidas financieras ni compromete de ninguna forma la imagen de MRHS. Su materialización puede tener un pequeño o nulo efecto en el desarrollo del proceso y que no afectaría al cumplimiento de los objetivos en el año en curso.                                                                                                                    |



| TABLA VALORACION DE LA PROBABILIDAD |       |                                                                                                                                                                     |
|-------------------------------------|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| CATEGORIA                           | VALOR | DESCRIPCION                                                                                                                                                         |
| Casi certeza                        | 5     | Riesgo / Oportunidad cuya probabilidad de ocurrencia es muy alta, es decir, se tiene un alto grado de seguridad que éste se presente en el año en curso (90 - 100%) |
| Probable                            | 4     | Riesgo / Oportunidad cuya probabilidad de ocurrencia es alta, es decir, se tiene entre un 66% a 89% de seguridad que éste se presente en el año en curso.           |
| Moderado                            | 3     | Riesgo / Oportunidad cuya probabilidad de ocurrencia es media, es decir, se tiene entre 31% a 65% de seguridad que éste se presente en el año en curso.             |
| Improbable                          | 2     | Riesgo / Oportunidad cuya probabilidad de ocurrencia es baja, es decir entre 11% a 30% de seguridad que éste se presente en el año en curso.                        |
| Muy improbable                      | 1     | Riesgo / Oportunidad cuya probabilidad de ocurrencia es muy baja, es decir entre 1% a 10% de seguridad que éste se presente en el año en curso.                     |

## GRI 200 ECONOMIA

### 6. GRI 201: Desempeño económico 2016

#### GRI 201-1. Valor económico directo generado y distribuido

Los Fondos propios de la compañía son de 39.558.572 euros, teniendo un pasivo corriente de 51.158.899 euros y un pasivo no corriente de 27.772.741 euros, lo que hace un total de pasivos de 118.490.213 euros. El Activo se divide en 79.221.421 euros de activo no corriente y 39.268.791 euros de activo corriente.

Martinrea Honsel Spain no tiene filiales ni sociedades en otros países, y todos los beneficios se obtienen en España.

Los resultados obtenidos los últimos años son los reflejados en la siguiente tabla.

|      | Resultado PyG |
|------|---------------|
| 2023 | 1.745.589,08  |
| 2022 | 637.158       |
| 2021 | -1.131.892    |
| 2020 | 719.317       |

Desde comienzos de la crisis ocasionada por el COVID-19, que comenzó a finales de 2019 y afectó a toda la economía global, hasta la actualidad en la que (tras la pandemia en el ejercicio 2020) y como consecuencia de otras crisis ocasionadas por los problemas de suministro de semiconductores, el incremento de precios de las materias primas y de las energías (electricidad y gas), la guerra de Ucrania, o las huelgas de transporte, el ejercicio 2021 no fue positivo.

Sin embargo, todos estos acontecimientos han hecho que la empresa tome medidas y tenga en cuenta las previsiones de los clientes para que estos sucesos afecten lo menos posible a nuestra actividad, gracias a lo cual la tendencia se ha recuperado en el ejercicio 2022 y 2023 volviendo a la senda de los beneficios en la compañía (637 mil euros en 2022 y 1 millón 745 mil euros en 2023).

El valor económico generado en 2023 (ingresos) fue de 154.059.943,80 €, mientras que el distribuido fue de 152.314.354,72 €. La diferencia entre ambos, o valor económico retenido, fue de 1.745.589,08 €.



Las ventas en 2023 fueron mayores debido en parte al incremento de precios de las materias primas, y sobre todo a los nuevos proyectos y lanzamientos que han incrementado los volúmenes de producción de nuestras plantas, en especial las de baja presión.

El ejercicio 2023 ha sido un año más estable en los mercados tras la inestabilidad de ejercicios anteriores, hemos tenido unos precios de energía contenidos, al igual que en las materias primas, que junto con una buena productividad y eficiencia en nuestros procesos ha contribuido a tener un año positivo para la empresa.

Las inversiones previstas en el año 2024 alcanzarán los 13,3 millones de euros, para completar la capacidad productiva y los nuevos proyectos. Además, la compañía que actúa como proveedor de piezas estratégicas dentro del sector de automoción, donde su evolución pueda ser menos variable, se está posicionado en nuevos proyectos con proyección futura que puedan compensar debilidades del mercado.

En lo que respecta al ejercicio 2024 la principal incertidumbre es la inflación en los precios en los mercados. Ello produce especulaciones en el mercado por el encarecimiento de los bienes y productos. Aparte de los precios de las materias primas, de la electricidad y el gas, más estables a lo largo del ejercicio 2023, pero de comportamiento incierto por las posibles consecuencias negativas del actual escenario geopolítico, principalmente la inestabilidad entre los países de oriente medio e Israel. Todo ello afecta a las economías globales y a nuestra empresa en particular.

Para el ejercicio 2024, han surgido nuevos proyectos que tienen que ponerse en marcha, y también habrá lanzamientos en el año 2025 y 2026, con inversiones en maquinaria y puesta a punto para producir. Hay otros proyectos que terminan, pero la empresa no se verá afectada por su finalización ya que los nuevos proyectos se irán solapando con la desaparición de los antiguos.

El riesgo de liquidez se produce por la posibilidad de que la Sociedad no pueda disponer de fondos líquidos, o acceder a ellos, en la cuantía suficiente y al coste adecuado, para hacer frente en todo momento a sus obligaciones de pago. Es por ello, que el objetivo de la compañía para el 2024 es el aumento en el Free Cash Flow.

Con el objetivo de ser lo más eficientes posibles, semanalmente se realiza un estado de previsión de Tesorería, y mensualmente se elabora un detalle con la antigüedad de cada uno de los saldos a cobrar, que sirve de base para gestionar sus cobros. Igualmente se realiza anualmente un Budget quinquenal con la previsión de inversiones de la empresa.

La evolución de las inversiones para los próximos años esta mantenida y siempre en base a los nuevos proyectos y a las necesidades de reposición de equipos y máquinas requeridas para la producción.

#### **GRI 201-4. Asistencia financiera recibida del gobierno**

En este ejercicio 2023 no hemos recibido ninguna subvención pública.

La entidad lleva varios años aplicándose deducciones por las actividades de I+D+i realizadas, fomentadas desde la dirección. En el apartado GRI 207 se incluyen datos concretos de las cantidades pendientes de aplicación para ejercicios posteriores, pero podemos adelantar que los importes indicados en el Impuesto de Sociedades los últimos ejercicios han sido 249.070 € (2022), 304.197 € (2021) y 283.316 € (2020).



## 7. GRI 204: Prácticas de abastecimiento 2016

### GRI 204-1. Proporción de gasto en proveedores locales

Como se indica en un apartado anterior, Martinrea Honsel Spain trata de favorecer, siempre que sea posible, el desarrollo del territorio local. Muestra de ello es que, como en años anteriores, una importante proporción (66,79%) de las compras, servicios e inversiones realizadas en 2023 (133.491.265,22 €) se hicieron a proveedores nacionales. Además, de estas compras nacionales, la mayoría (71,71%) se efectuaron dentro de la Comunidad de Madrid, provincia en la que se ubica Martinrea Honsel Spain.

## 8. GRI 205: Anticorrupción 2016

### GRI 205-1. Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción

### GRI 205-2. Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción

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

Pese a todas las iniciativas encaminadas a luchar contra la corrupción, esta lacra aumenta y afecta a todo tipo de instituciones y países. En estimaciones del Banco Mundial, cada año se paga en el mundo 1.5 trillones de dólares en sobornos, lo que supone un 2% del PIB global. España, de acuerdo al Índice de Percepción de la Corrupción de Transparencia Internacional, se sitúa en el puesto 34 de una lista de 180 países, siendo los primeros (menor corrupción) de la lista Nueva Zelanda y Dinamarca y el último Somalia.

La percepción de la corrupción en los últimos cinco años en España ha mejorado, lo que también ha supuesto una mejora de su posición en el ranking internacional de corrupción. No obstante, en el 2021 la puntuación de España ha descendido en su último informe, lo que significa que los españoles siguen perciben un incremento de la corrupción en el sector público de su país.

A pesar del aumento en los niveles de percepción de la corrupción, uno de los principales problemas para combatirla reside en relacionar la corrupción con un comportamiento exclusivamente público o en el que es al menos necesaria la participación de la Administración Pública. Eso provoca que en muchas ocasiones quede fuera del objeto de la corrupción prácticas empresariales que implican un abuso de poder para un beneficio propio, definición de corrupción facilitada por Transparencia Internacional.

La controversia en torno a la corrupción no sólo afecta a la definición, también existe en relación a qué tipo de actos son constitutivos de corrupción. Normalmente el término se utiliza erróneamente o al menos no de manera completa para describir acciones tipificadas en nuestro código penal, sin embargo, la corrupción va mucho más allá del soborno.

Por poner un ejemplo, acciones como pactar precios o distribuirse la contratación pública por un conjunto de empresas de un sector podrían encuadrarse en la definición dada por Transparencia Internacional y afecta de manera sumamente negativa a los ciudadanos que acaban pagando más por un producto o servicio como contribuyentes o consumidores y al resto de las empresas del sector.



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

Martinrea dispone de una política de antisoborno y corrupción de funcionarios públicos Extranjeros, que describe el compromiso de Martinrea de realizar negocios en pleno cumplimiento de las leyes contra el soborno y la corrupción en todos los países donde opera la compañía y de una manera que no afecte negativamente la reputación de esta. Esta Política aclara y se suma al Código de Conducta y la Política de Sostenibilidad de la compañía.

Esta Política juega un papel importante para garantizar que Martinrea y sus empleados y representantes cumplan con las diversas leyes en los países donde opera (o puede operar en el futuro) que prohíben el soborno y la corrupción de funcionarios públicos extranjeros y proporciona a los representantes de la Compañía orientación sobre cómo reconocer y manejar los problemas de soborno y corrupción.

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

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

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

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

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



## 9. GRI 207: Fiscalidad 2019

### GRI 207-1. Enfoque fiscal

Según las disposiciones legales vigentes, las liquidaciones de impuestos no pueden considerarse definitivas hasta que no hayan sido inspeccionadas por las autoridades fiscales o haya transcurrido el plazo de prescripción.

En este sentido la Sociedad tiene pendientes de inspección por las autoridades fiscales los siguientes ejercicios de los principales impuestos que le son aplicables:

- Impuesto sobre Sociedades 2019 a 2023
- Impuesto sobre el Valor Añadido 2019 a 2023
- Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas 2019 a 2023
- Seguridad Social 2019 a 2023

No obstante, el derecho de la Administración para comprobar o investigar las bases imponibles negativas compensadas o pendientes de compensación y las deducciones para incentivar la realización de determinadas actividades aplicadas o pendientes de aplicación, prescriben a los 10 años a contar desde el día siguiente a aquel en que finalice el plazo establecido para presentar la declaración o autoliquidación correspondiente al periodo impositivo en que se generó el derecho a su compensación o aplicación. Transcurrido dicho plazo, la Sociedad deberá acreditar las bases imponibles negativas o deducciones, mediante la exhibición de la liquidación o autoliquidación y de la contabilidad, con acreditación de su depósito durante el citado plazo en el Registro Mercantil.

Por tanto, como resultado de futuras inspecciones podrían surgir pasivos adicionales, pero la Dirección considera que, en caso de darse dicha situación, las cuentas anuales no se verían afectadas significativamente.

La conciliación entre el importe neto de los ingresos y gastos del ejercicio y la base imponible (resultado fiscal) del Impuesto sobre Sociedades es la siguiente:

|                                                                | 31 de diciembre de 2023* | 31 de diciembre de 2022 | 31 de diciembre de 2021 |
|----------------------------------------------------------------|--------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Saldo de Ingresos y gastos                                     | 1.957.899                | 637.159                 | (1.131.892)             |
| Impuesto sobre sociedades                                      | (314.429)                | 372.354                 | (838.095)               |
| Beneficios/perdidas antes de impuestos                         | 1.643.470                | 1.009.513               | (1.969.987)             |
| Diferencias permanentes                                        | 53.894                   | 90.201                  | (114.219)               |
| Diferencias temporarias<br>Con origen en ejercicios anteriores | 465.450                  | 501.958                 | 580.040                 |



|                                   | 31 de diciembre de<br>2023* | 31 de diciembre de<br>2022 | 31 de diciembre de<br>2021 |
|-----------------------------------|-----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Base imponible (previa)           | 2.162.814                   | 1.601.672                  | (1.504.166)                |
| Compensación bases imponibles     | (504.165)                   | (1.000.000)                | -                          |
| Base imponible (resultado fiscal) | 1.658.649                   | 601.672                    | (1.504.166)                |
| Cuota integra                     | 414.662                     | 112.814                    | -                          |
| Deducciones por I+D               | (165.865)                   | (37.604)                   | -                          |
| Retenciones y pagos a cuenta      | (588.451)                   | (545.839)                  | 186.087                    |
| Hacienda pública a devolver       | (330.654)                   | (433.025)                  | 186.087                    |

\* Datos provisionales no consolidados (pendiente de presentación del Impuesto de Sociedades 2023)

A 31 de diciembre de 2022 y 2021, la Sociedad ha incluido un importe de 951.090 euros como diferencia temporaria no deducible en concepto de la amortización de los activos intangibles que hasta el 1 de enero de 2016 tenían vida útil indefinida.

A 31 de diciembre de 2022 la Sociedad tiene deducciones pendientes de aplicación por importe de 783.751 € (314.012 € a 31 de diciembre de 2021) correspondientes a actividades de I+D+i.

## **GRI 300 MEDIO AMBIENTE**

Martinrea Honsel Spain realiza la identificación y evaluación de los aspectos ambientales procedentes de las actividades y productos desarrollados, así como sus impactos asociados, según el “Procedimiento de identificación y evaluación de aspectos ambientales”. Este procedimiento alcanza a las actividades realizadas en cada una de las plantas y en definitiva a todas aquellas actividades desarrolladas o relacionadas con Martinrea Honsel Spain que puedan producir impactos ambientales, y cuya actuación incontrolada pueda ocasionar desviaciones en la política medioambiental de la empresa.

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

Los principales aspectos ambientales producidos provienen de consumos (energía, agua y materias primas), generación de residuos, emisiones a la atmósfera, generación de vertidos o emisión de ruido al exterior).

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



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

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

Las ventas han ido subiendo a lo largo de los últimos años y por ende el consumo de materias primas y la huella de carbono en valor absoluto.

Sin embargo, tal y como se puede observar en las tablas de indicadores (ver anexo final), MRHS ha sido más eficiente consiguiendo reducir el consumo de agua, el consumo de gas natural y el consumo eléctrico por unidad de producción (tonelada), evidenciando que MRHS cumple los objetivos ambientales definidos.

#### Ruido

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

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

#### Contaminación Lumínica

Las instalaciones de Martinrea Honsel Spain se encuentra en el segundo municipio con más habitantes de la Comunidad de Madrid. Al situarse en una ciudad de gran población, las calles ya se encuentran iluminadas por el Ayuntamiento, por lo que la empresa no genera ningún impacto de contaminación lumínica a la ciudad. El único consumo de luz que hace la empresa es el interior de las instalaciones. Además, no tiene ningún requerimiento de obligación que tuviera que llevar algún registro de control de la contaminación lumínica.

## 10. GRI 301: Materiales 2016

### GRI 301-1. Materiales utilizados por peso o volumen

En cuanto a las materias primas empleadas, sobre todo aluminio, puede reciclarse infinitamente, ayudando así al uso sostenible de los recursos. Por su parte, aspiramos a aumentar cada vez más el contenido de aluminio reciclado, siendo en muchos de nuestros proyectos aluminio 100% de segunda fusión, reduciendo así la huella de carbono de nuestros productos.

El consumo de materias primas (principalmente aluminio) se ha incrementado en términos absolutos debido al aumento significativo de los pedidos y las ventas durante la anualidad 2023 (ver tabla del anexo final).



## 11. GRI 302: Energía 2016

### GRI 302-1. Consumo de energía dentro de la organización

#### GRI 302-4. Reducción del consumo energético

La energía eléctrica empleada por Martinrea Honsel Spain proviene 100% de fuentes de energía renovables, por lo que la huella de carbono se limita a emisiones de alcance 1 derivadas en su gran mayoría por el consumo de gas natural.

Una de las medidas adoptadas para reducir el consumo eléctrico fue la instalación de paneles solares en los tejados de todas nuestras plantas, para alimentar aproximadamente el 10% de la demanda eléctrica de las instalaciones.

Como puede verse en la tabla del anexo final, aunque el consumo eléctrico absoluto se ha incrementado, debido al aumento de la producción, se ha reducido ligeramente respecto al periodo anterior respecto a las toneladas producidas, gracias a las medidas de optimización del consumo y ahorro implementadas.

Con el gas natural ocurre lo mismo, se ha incrementado el consumo absoluto, pero se ha reducido respecto a las toneladas producidas en comparación con el periodo anterior.

## 12. GRI 303: Agua y efluentes 2018

### GRI 303-1. Interacción con el agua como recurso compartido

Dado que el agua es un recurso natural limitado, la aplicación de las mejores prácticas relacionadas con ella se incluyen dentro de nuestra gestión ambiental. Una muestra de ello es que, todas las aguas industriales son depuradas en un proceso interno mediante el cual se consigue un agua de buena calidad que es usada de nuevo en el proceso productivo, reduciendo así el consumo de agua. La otra corriente obtenida del proceso, un concretado de aceites, es trasladada a un gestor de residuos para su valorización energética. Además, cada vez se utilizan procesos más eficientes donde el consumo de agua se reduce considerablemente.

Como puede verse en la tabla de consumos del anexo final, el uso de agua se ha incrementado en valores absolutos debido al incremento de la producción, pero se ha reducido visiblemente al referenciarlo por tonelada.

## 13. GRI 304: Biodiversidad 2016

### GRI 304-2. Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad

El objetivo de Martinrea para la sostenibilidad medioambiental es garantizar el uso responsable de los recursos naturales y la prevención y reducción de impactos medioambientales, emisiones, el consumo de energía y agua o la generación de residuos. En Martinrea Honsel Spain, controlamos las operaciones para garantizar el cumplimiento de los requisitos medioambientales y tomamos medidas para prevenir y corregir problemas, si es necesario.



Debemos considerar que las actividades de Martinrea Honsel Spain se desarrollan en el interior de edificios existentes en parcelas enmarcadas dentro de polígonos industriales que no se encuentran en áreas protegidas y, por tanto, no afectan directamente a la biodiversidad.

## 14. GRI 305: Emisiones 2016

### GRI 305-1. Emisiones directas de GEI (alcance 1)

Las diferentes autorizaciones atmosféricas, quedan integradas en las correspondientes Autorizaciones Ambientales Integradas con las que cuentan nuestras instalaciones.

El Dpto. de Medio Ambiente, notifica anualmente los datos de las emisiones correspondientes a la instalación, a efectos de su inclusión en el Registro PRTR. Los datos deberán contener la suma de las emisiones de todos los focos para cada uno de los contaminantes.

Se tendrán como referencia los Valores Límites de Emisión (VLE) y las periodicidades de control, según lo indicado en las Autorizaciones Ambientales Integradas. Los controles atmosféricos se realizan a través de entidades de inspección acreditadas por ENAC en el ámbito de atmósfera.

Si en los resultados obtenidos de los controles periódicos se constatare la superación, en alguno de los parámetros, de los VLE establecidos, se abrirá desde el Departamento de Medio Ambiente, una No Conformidad, para analizar las causas y corregir la situación.

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

Nuestros procesos productivos dependen en gran medida del gas natural y la electricidad como principales fuentes de energía, por lo que ambos constituyen los elementos más importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero de las actividades de nuestra fabricación.

Nuestro objetivo es minimizar el derroche de energía (y las emisiones resultantes) de nuestras operaciones de fabricación y contamos con actividades para aumentar la eficiencia energética. Para promover esta eficiencia hemos desarrollado objetivos de reducción de energía, en consonancia con los principios relacionados con el clima.

En el caso de MRHS, gracias a los acuerdos alcanzados con los proveedores, la energía eléctrica proviene 100% de fuentes de energía renovables, por lo que la huella de carbono se limita a emisiones de alcance 1 derivadas en su gran mayoría por el consumo de gas natural. Esta garantía de origen hace que las emisiones de carbono producidas por nuestro consumo eléctrico sean nulas, lo que reduce la huella de carbono de nuestras plantas en más de un 60%.

Por tanto y, debido al aumento de la producción, es lógico un aumento de las emisiones en valor absoluto, si bien se puede ver una reducción al referenciarlo por tonelada (ver tabla del anexo final).



## 15. GRI 306: Residuos 2020

### GRI 306-2. Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos

### GRI 306-3. Residuos generados

En 2023, MRHS destinó el 100% de sus residuos de origen industrial a operaciones de recuperación, reciclaje o valorización, evitando así el depósito en vertedero.

Martinrea Honsel Spain, tiene en cuenta las siguientes consideraciones:

- Todos los residuos generados en MRHS están convenientemente identificados.
- Da prioridad a la prevención en la generación de residuos, así como a la preparación para su reutilización y reciclado. En caso de generación de residuos cuya reutilización o reciclado no sea posible, éstos se destinan a valorización siempre que sea posible, evitando su eliminación.
- Los residuos se mantienen almacenados en condiciones adecuadas de higiene y seguridad.
- No se mezclan ni diluyen los residuos peligrosos con otras categorías de residuos peligrosos ni con otros residuos, sustancias o materiales.
- Todos los efluentes que contengan sustancias tóxicas o peligrosas que puedan generarse en las operaciones de mantenimiento de maquinaria serán gestionados como residuos peligrosos.
- Con carácter general los residuos peligrosos se almacenarán en envases estancos y cerrados, etiquetados y protegidos de las condiciones climatológicas.
- Aquellos envases que contengan residuos susceptibles de generar derrames se agrupan en zonas correctamente acondicionadas, sobre superficies pavimentadas e impermeables, y dentro de cubetos o bandejas de seguridad, para evitar la posible contaminación del medio como consecuencia de derrames o vertidos.

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

La producción total de residuos (ver cuadro en el anexo final) se ha incrementado ligeramente como consecuencia del aumento de la actividad productiva para hacer frente a los crecientes pedidos de 2023, pero si lo consideramos en términos de residuos por tonelada el incremento es muy pequeño.

## 16. GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016

El presente apartado se ha redactado en cumplimiento de lo requerido por la Ley 11/2018 en materia de subcontratación y proveedores, incluyendo criterios ambientales, sociales y de igualdad en sus compras.

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

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



En ese manual de proveedores se menciona lo siguiente:

*El Código de Condiciones Básicas de Trabajo y de Responsabilidad Empresarial y Anticorrupción exige que nosotros:*

- *No utilicemos trabajo infantil o forzado*
- *Promovamos el bienestar material de nuestros empleados proporcionando una compensación competitiva y beneficios que cumplan con las leyes aplicables.*
- *Respetemos el derecho de los empleados a asociarse libremente y negociar colectivamente*
- *Cumplamos con las leyes aplicables que regulan las horas de trabajo.*
- *No discriminemos por motivos de género, raza, color, credo, religión, edad, origen nacional, orientación sexual, identidad de género, discapacidad o condición de veterano*
- *Mantengamos un ambiente de trabajo saludable y seguro.*
- *Trabajemos de manera constructiva con las comunidades locales y los pueblos indígenas.*
- *No aceptemos ni ofrezcamos pagos ilegales, sobornos, comisiones ilegales u otras cosas para asegurar el trabajo o influir en las decisiones comerciales*
- *Realicemos negocios de manera que proporcione responsabilidad para la protección de la salud y el medioambiente.*

Martinrea International Inc tiene un código de conducta y ética que se aplica para todas las plantas, por tanto, Martinrea Honsel Spain usa de referencia dicha política para que todos nuestros proveedores cumplan con los requerimientos que la sede matriz exige. La política trata temas sobre la responsabilidad social y ambiental entre otros para que sea aplicado a nuestros proveedores. Para más información se puede ver en el siguiente enlace:

<https://www.martinrea.com/wpcontent/uploads/Supplier-Code-of-Conduct-and-Ethics-Final.pdf>

Además, Martinrea Honsel Spain requiere a los proveedores con los que trabaja que firmen en el pedido que les enviamos, y dicho documento está sujeto a los términos y condiciones de Martinrea que figuran en el siguiente enlace: <https://www.martinrea.com/purchase-order-terms-and-conditions/>

En este enlace se trata sobre la inclusión en cuestiones sociales, igualdad de género y ambientales que queremos que cumplan nuestros proveedores.

En Martinrea Honsel Spain según nuestro sistema de calidad ISO 9001 – IATF 16949 se realizan auditorias y supervisiones a proveedores según lo siguiente, con el objetivo que todo material que recibamos sea entregado a tiempo y tenga cero defectos:

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



Martinrea Honsel Spain requiere a sus proveedores de material directo, que estén implicados en nuestros procesos de fabricación de las piezas que entregamos, que tengan las homologaciones que nos requieren nuestros clientes, principalmente IATF 16949 o ISO 9001.

Los resultados de los seguimientos en materia de calidad de los materiales y cumplimiento en plazo y forma en la entrega de los mismos de nuestros proveedores son de un 95,4% de conformidad en el 2023, cumpliendo así nuestro objetivo del año (95%). En el 2022 el KPI objetivo que tenía Martinrea era el mismo y terminó el año con un 95,85%.

Estos elevados porcentajes en la valoración en el conjunto de nuestros proveedores contribuye a la consecución de los objetivos y satisfacción de nuestros clientes con las piezas que entregamos.

Martinrea Honsel Spain cuenta con la certificación en ISO 9001 e informamos a nuestros clientes de los materiales de nuestras piezas a través de certificaciones e IMDS. Las reclamaciones y quejas de clientes se hacen a través de los propios portales de los clientes de forma digital.

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

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

## **GRI 400 SOCIEDAD**

### **17. GRI 401: Empleo 2016**

#### **GRI 401-1. Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal**

A continuación, se muestra una serie de indicadores de nuestra organización en relación con nuestros trabajadores:

##### **a) Número total de empleados y distribución por género**

|         | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 |
|---------|------|------|------|------|
| Hombres | 578  | 544  | 523  | 545  |
| Mujeres | 27   | 28   | 25   | 25   |
| TOTAL   | 605  | 572  | 548  | 570  |

Se ha incrementado la plantilla respecto a la anualidad anterior, debido principalmente al aumento de las ventas del ejercicio.

##### **b) Número total de empleados y distribución por edad**

|       | 2023 |   |       | 2022 |   |       | 2021 |   |       | 2020 |   |       |
|-------|------|---|-------|------|---|-------|------|---|-------|------|---|-------|
|       | H    | M | TOTAL | H    | M | TOTAL | H    | M | TOTAL | H    | M | TOTAL |
| 20-24 | 17   | 1 | 18    | 11   | 2 | 13    | 8    | 0 | 8     | 10   | 0 | 10    |
| 25-29 | 40   | 4 | 44    | 40   | 2 | 42    | 43   | 4 | 47    | 54   | 7 | 61    |
| 30-34 | 77   | 4 | 81    | 86   | 6 | 92    | 85   | 5 | 90    | 88   | 4 | 92    |



|       | 2023 |    |       | 2022 |    |       | 2021 |    |       | 2020 |    |       |
|-------|------|----|-------|------|----|-------|------|----|-------|------|----|-------|
|       | H    | M  | TOTAL | H    | M  | TOTAL | H    | M  | TOTAL | H    | M  | TOTAL |
| 35-39 | 110  | 4  | 114   | 96   | 5  | 101   | 86   | 3  | 89    | 96   | 3  | 99    |
| 40-44 | 93   | 3  | 96    | 106  | 2  | 108   | 113  | 5  | 118   | 118  | 4  | 122   |
| 45-49 | 107  | 5  | 112   | 102  | 6  | 108   | 99   | 3  | 102   | 92   | 3  | 95    |
| 50-54 | 70   | 3  | 73    | 52   | 1  | 53    | 44   | 1  | 45    | 40   | -  | 40    |
| 55-59 | 45   | -  | 45    | 39   | 4  | 43    | 30   | 2  | 32    | 31   | 2  | 33    |
| 60-65 | 19   | 3  | 22    | 12   | 0  | 12    | 15   | 2  | 17    | 16   | 2  | 18    |
| TOTAL | 578  | 27 | 605   | 544  | 28 | 572   | 523  | 25 | 548   | 545  | 25 | 570   |

El grueso de la plantilla se encuentra entre los 35 y los 49 años, pudiendo considerarse una plantilla joven que se mantiene en la empresa con el paso de los años.

c) Número total de empleados y distribución por grupo profesional

|         | 2023 |    |       | 2022 |    |       | 2021 |    |       | 2020 |    |       |
|---------|------|----|-------|------|----|-------|------|----|-------|------|----|-------|
|         | H    | M  | TOTAL | H    | M  | TOTAL | H    | M  | TOTAL | H    | M  | TOTAL |
| Grupo 1 | 30   | 2  | 32    | 29   | 2  | 31    | 29   | 1  | 30    | 26   | -  | 26    |
| Grupo 2 | 34   | 5  | 39    | 32   | 5  | 37    | 26   | 4  | 30    | 28   | 4  | 32    |
| Grupo 3 | 58   | 3  | 61    | 55   | 3  | 58    | 50   | 3  | 53    | 44   | 3  | 47    |
| Grupo 4 | 99   | 8  | 107   | 86   | 7  | 93    | 85   | 9  | 94    | 89   | 9  | 98    |
| Grupo 5 | 251  | 1  | 252   | 266  | 3  | 269   | 226  | 3  | 229   | 217  | 3  | 220   |
| Grupo 6 | 21   | 1  | 22    | 20   | 1  | 21    | 8    | 1  | 9     | 9    | 1  | 10    |
| Grupo 7 | 85   | 7  | 92    | 56   | 7  | 63    | 99   | 4  | 103   | 132  | 5  | 137   |
| TOTAL   | 578  | 27 | 605   | 544  | 28 | 572   | 523  | 25 | 548   | 545  | 25 | 570   |

El grupo 5 es donde se concentra la mayoría de la plantilla, correspondiéndose con la mayoría de los operarios de las pantas productivas.

d) Número total de empleados y distribución por país de origen

|           | 2023 |    |       | 2022 |    |       | 2021 |    |       | 2020 |    |       |
|-----------|------|----|-------|------|----|-------|------|----|-------|------|----|-------|
|           | H    | M  | TOTAL | H    | M  | TOTAL | H    | M  | TOTAL | H    | M  | TOTAL |
| España    | 525  | 27 | 552   | 502  | 27 | 529   | 484  | 25 | 509   | 513  | 22 | 535   |
| Perú      | 10   | -  | 10    | 9    | -  | 9     | 10   | -  | 10    | 9    | -  | 9     |
| Ecuador   | 5    | -  | 5     | 4    | -  | 4     | 5    | -  | 5     | 2    | 1  | 3     |
| Rumania   | 8    | -  | 8     | 6    | -  | 6     | 6    | -  | 6     | 5    | -  | 5     |
| Marruecos | 6    | -  | 6     | 5    | -  | 5     | 2    | -  | 2     | 4    | 1  | 5     |
| Colombia  | 4    | -  | 4     | 4    | -  | 4     | 5    | -  | 5     | 4    | -  | 4     |
| Ucrania   | 4    | -  | 4     | 4    | -  | 4     | 4    | -  | 4     | 4    | -  | 4     |
| Moldavia  | -    | -  | -     | -    | 1  | 1     | -    | -  | -     | -    | -  | -     |
| Venezuela | 6    | -  | 6     | 2    | -  | 2     | -    | -  | -     | -    | -  | -     |
| Francia   | 1    | -  | 1     | 1    | -  | 1     | 1    | -  | 1     | 1    | -  | 1     |
| Argentina | 4    | -  | 4     | 3    | -  | 3     | 2    | -  | 2     | 1    | -  | 1     |
| Polonia   | 1    | -  | 1     | 1    | -  | 1     | 1    | -  | 1     | 1    | -  | 1     |



|          | 2023 |    |       | 2022 |    |       | 2021 |    |       | 2020 |    |       |
|----------|------|----|-------|------|----|-------|------|----|-------|------|----|-------|
|          | H    | M  | TOTAL | H    | M  | TOTAL | H    | M  | TOTAL | H    | M  | TOTAL |
| Alemania | 1    | -  | 1     | 1    | -  | 1     | 1    | -  | 1     | -    | -  | -     |
| Cuba     | 1    | -  | 1     | 1    | -  | 1     | 1    | -  | 1     | -    | -  | -     |
| Paraguay | 1    | -  | 1     | 1    | -  | 1     | 1    | -  | 1     | -    | -  | -     |
| Italia   | -    | -  | -     |      |    | -     | -    | -  | -     | 1    | -  | 1     |
| Irán     | 1    | -  | 1     |      |    | -     | -    | -  | -     | -    | 1  | 1     |
| TOTAL    | 578  | 27 | 605   | 544  | 28 | 572   | 523  | 25 | 548   | 545  | 25 | 570   |

Si bien la mayoría de los trabajadores son de nacionalidad española, la plantilla cuenta con representación de otras 15 nacionalidades de todo el mundo.

e) Número total de empleados y distribución por modalidad del contrato (promedio anual)

|                            | H   | M  | TOTAL |
|----------------------------|-----|----|-------|
| Indefinido Tiempo completo | 534 | 22 | 556   |
| Indefinido Tiempo parcial  | 0   | 0  | 0     |
| Temporal Tiempo completo   | 29  | 3  | 32    |
| Temporal Tiempo parcial    | 8   | 1  | 9     |
| TOTAL                      | 571 | 26 | 597   |

Más del 90% de nuestra plantilla tiene un contrato indefinido, siendo muy baja la cantidad de contratos temporales.

f) Número total de empleados y distribución por modalidad del contrato y género

|                            | 2023 |    |       | 2022 |    |       | 2021 |    |       | 2020 |    |       |
|----------------------------|------|----|-------|------|----|-------|------|----|-------|------|----|-------|
|                            | H    | M  | TOTAL | H    | M  | TOTAL | H    | M  | TOTAL | H    | M  | TOTAL |
| Indefinido Tiempo completo | 544  | 25 | 569   | 515  | 24 | 539   | 504  | 19 | 523   | 525  | 17 | 542   |
| Indefinido Tiempo parcial  | -    | -  | -     | -    | -  | -     | 1    | 4  | 5     | -    | 5  | 5     |
| Temporal Tiempo completo   | 26   | 1  | 27    | 20   | 3  | 23    | 12   | 1  | 13    | 13   | 2  | 15    |
| Temporal Tiempo parcial    | 8    | 1  | 9     | 9    | 1  | 10    | 6    | 1  | 7     | 7    | 1  | 8     |
| TOTAL                      | 578  | 27 | 605   | 544  | 28 | 572   | 523  | 25 | 548   | 545  | 25 | 570   |

Se ha producido un aumento de contratos tanto indefinidos como temporales por la necesidad de cubrir las crecientes demandas de ventas en el ejercicio 2023.

g) Número total de empleados y distribución por modalidad del contrato y edad

| Edad  | Indef. Tiempo Completo |      |      |      | Indef. Tiempo Parcial |      |      |      | Temp. Tiempo Completo |      |      |      | Temp. Tiempo Parcial |      |      |      |
|-------|------------------------|------|------|------|-----------------------|------|------|------|-----------------------|------|------|------|----------------------|------|------|------|
|       | 2023                   | 2022 | 2021 | 2020 | 2023                  | 2022 | 2021 | 2020 | 2023                  | 2022 | 2021 | 2020 | 2023                 | 2022 | 2021 | 2020 |
| 18-30 | 65                     | 55   | 68   | 59   | -                     | -    | 1    | 1    | 10                    | 17   | 8    | 10   | 1                    | -    | -    | 1    |
| 31-40 | 186                    | 188  | 172  | 186  | -                     | -    | -    | 1    | 14                    | 6    | 5    | 4    | -                    | -    | -    | -    |
| 41-50 | 205                    | 216  | 206  | 213  | -                     | -    | 4    | 3    | 3                     | -    | -    | 1    | -                    | -    | -    | -    |



|       | Indef. Tiempo Completo |     |     |     | Indef. Tiempo Parcial |   |   |   | Temp. Tiempo Completo |    |    |    | Temp. Tiempo Parcial |    |   |   |
|-------|------------------------|-----|-----|-----|-----------------------|---|---|---|-----------------------|----|----|----|----------------------|----|---|---|
| 51-60 | 107                    | 76  | 72  | 73  | -                     | - | - | - | -                     | -  | -  | -  | -                    | -  | - | - |
| >60   | 6                      | 4   | 5   | 11  | -                     | - | - | - | -                     | -  | -  | -  | 8                    | 10 | 7 | 7 |
| TOTAL | 569                    | 539 | 523 | 542 | -                     | - | 5 | 5 | 27                    | 23 | 13 | 15 | 9                    | 10 | 7 | 8 |

La mayoría de los nuevos contratos realizados son indefinidos a tiempo completo. El grueso de la plantilla se concentra en la franja de edad de 31 a 50 años. Cabe destacar un incremento significativo de los nuevos contratos indefinidos a tiempo completo en la franja de edad de 51 a 60 años.

h) Número total de empleados y distribución por modalidad del contrato y grupo profesional

|       | Indef. Tiempo Completo |      |      |      | Indef. Tiempo Parcial |      |      |      | Temp. Tiempo Completo |      |      |      | Temp. Tiempo Parcial |      |      |      |
|-------|------------------------|------|------|------|-----------------------|------|------|------|-----------------------|------|------|------|----------------------|------|------|------|
| Edad  | 2023                   | 2022 | 2021 | 2020 | 2023                  | 2022 | 2021 | 2020 | 2023                  | 2022 | 2021 | 2020 | 2023                 | 2022 | 2021 | 2020 |
| GP 1  | 32                     | 30   | 29   | 26   | -                     | -    | -    | -    | -                     | -    | 1    | -    | -                    | 1    | -    | -    |
| GP 2  | 38                     | 34   | 25   | 30   | -                     | -    | 1    | 1    | -                     | 2    | 4    | -    | 1                    | 1    | -    | 1    |
| GP 3  | 61                     | 58   | 53   | 45   | -                     | -    | -    | -    | -                     | -    | -    | 1    | -                    | -    | 1    | 1    |
| GP 4  | 104                    | 91   | 87   | 94   | -                     | -    | 3    | 3    | -                     | -    | 2    | -    | 3                    | 2    | 1    | 1    |
| GP 5  | 246                    | 256  | 224  | 210  | -                     | -    | 1    | 1    | 4                     | 12   | 4    | 8    | 2                    | 1    | -    | 1    |
| GP 6  | 22                     | 21   | 9    | 10   | -                     | -    | -    | -    | -                     | -    | -    | -    | -                    | -    | -    | -    |
| GP 7  | 66                     | 49   | 96   | 127  | -                     | -    | -    | -    | 23                    | 9    | 2    | 6    | 3                    | 5    | 5    | 4    |
| TOTAL | 569                    | 539  | 523  | 542  | -                     | -    | 5    | 5    | 27                    | 23   | 13   | 15   | 9                    | 10   | 7    | 8    |

Aunque el grueso de la plantilla se concentra en los grupos 5 y 4, la tendencia histórica es que los operarios de grupos inferiores vayan promocionando a los superiores según adquieren experiencia.

i) Número de despidos por género

|         | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 |
|---------|------|------|------|------|
| Hombres | 4    | 4    | 10   | 3    |
| Mujeres | -    | 1    | -    | 1    |
| TOTAL   | 4    | 5    | 10   | 4    |

Sólo se han producido 4 despidos en 2023 y fueron despidos disciplinarios.

j) Número de despidos por edad

|       | 2023 |   |       | 2022 |   |       | 2021 |   |       | 2020 |   |       |
|-------|------|---|-------|------|---|-------|------|---|-------|------|---|-------|
|       | H    | M | TOTAL | H    | M | TOTAL | H    | M | TOTAL | H    | M | TOTAL |
| 18-30 | 1    | - | 1     | 1    | 1 | 2     | 2    | - | 2     | 1    | 1 | 2     |
| 31-40 | 3    | - | 3     | 1    | - | 1     | 6    | - | 6     | 1    | - | 1     |
| 41-50 | -    | - | -     | 2    | - | 2     | 1    | - | 1     | -    | - | 0     |
| >50   | -    | - | -     | -    | - | -     | 1    | - | 1     | 1    | - | 1     |
| TOTAL | 4    | - | 4     | 4    | 1 | 5     | 10   | - | 10    | 3    | 1 | 4     |

Los despidos se concentran en las franjas de edad inferiores.



k) Número de despidos por grupo profesional

|       | 2023 |   |       | 2022 |   |       | 2021 |   |       | 2020 |   |       |
|-------|------|---|-------|------|---|-------|------|---|-------|------|---|-------|
|       | H    | M | TOTAL | H    | M | TOTAL | H    | M | TOTAL | H    | M | TOTAL |
| GP 1  | -    | - | -     | -    | - | 0     | -    | - | 0     | -    | - | 0     |
| GP 2  | -    | - | -     | 1    | - | 1     | -    | - | 0     | -    | - | 0     |
| GP 3  | -    | - | -     | -    | - | 0     | -    | - | 0     | -    | - | 0     |
| GP 4  | -    | - | -     | -    | - | -     | 1    | - | 1     | -    | - | 0     |
| GP 5  | 4    | - | 4     | 2    | - | 2     | 3    | - | 3     | 1    | - | 1     |
| GP 6  | -    | - | -     | -    | - | -     | 1    | - | 1     | -    | - | -     |
| GP 7  | -    | - | -     | 1    | 1 | 2     | 5    | - | 5     | 2    | 1 | 3     |
| TOTAL | 4    | - | 4     | 4    | 1 | 5     | 10   | 0 | 10    | 3    | 1 | 4     |

Los despidos se concentran en el grupo 5, es decir, operarios de fábrica.

Debido al tipo de sector y de trabajo, resulta complicado encajar labores o tareas con personal que tenga discapacidad física o mental. No obstante, en el ejercicio de 2023 la empresa tenía en plantilla a 7 empleados con discapacidad, en el 2022 tuvo 8, en 2021 tuvo 6 y en el 2020 tuvo a 5 empleados con discapacidad en la empresa.

A pesar de ello, Martinrea Honsel Spain está comprometido con la sociedad y la comunidad local, participando junto a la Fundación AMÁS Empleo, sita en Móstoles, para la ayuda de discapacitados y su programa de inserción laboral.

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

Estas han sido las aportaciones a la Fundación en los últimos años:

| 2023     | 2022        | 2021      | 2020        |
|----------|-------------|-----------|-------------|
| 43.200 € | 61.009,20 € | 61.009,20 | 58.086,72 € |

Adicionalmente, en cumplimiento de lo requerido por la Ley 11/2018 en materia de accesibilidad universal, Martinrea Honsel Spain cuenta con una serie de accesos para ayudar a que personas con discapacidad física puedan acceder a sus instalaciones. Concretamente:

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

Martinrea Honsel Spain es una empresa de producción, por lo que gran parte del personal son operarios de fábrica que trabajan a turnos. Este horario se organiza de la siguiente manera:

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



Cada semana cada trabajador cambia de turno semanalmente siguiendo el siguiente orden: mañana-noche-tarde. Con 15 minutos de descanso en cada jornada de trabajo. El personal de oficinas tiene varios horarios, considerando el horario nominal estándar de 08:00h a 17:00h, con una hora para comer entre medias.

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

Todos los trabajadores de la Empresa cuentan a su disposición de horas libres para su uso y disfrute cuando lo necesiten y lo acuerden con la Empresa. En 2023, según el calendario laboral fijado entre la Dirección y el Comité de Empresa, se establecieron, además de las vacaciones, 14 horas libres a disposición de los trabajadores para personal de oficinas, personal de producción y soporte de producción, y para el personal de mantenimiento (4 equipos).

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

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

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

En 2023 Martinrea Honsel Spain ha continuado con el programa de becas para diversos Institutos, a través del cual las estudiantes que estuvieran interesadas en realizar un Grado Superior en Fabricación mecánica y/o en Mecatrónica Industrial, Martinrea Honsel Spain les subvencionaría la matrícula de los dos años que forman el curso, así como la posibilidad de realizar las prácticas con la empresa y, después de estas, la posible continuidad en la empresa a través de un contrato de trabajo.

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

La compañía ha retrasado la preparación y puesta en marcha del plan de igualdad tras las crisis de la pandemia, de semiconductores, y con la guerra de Ucrania y la inflación en los precios, será en 2024 cuando lo tenga implementado. De cualquier forma, la empresa está muy comprometida con la Igualdad, y muestra de ello es el esfuerzo continuo para la incorporación en la plantilla de mujeres en los últimos años, teniendo en cuenta la dificultad que tiene el sector industrial en el que trabajamos.

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

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



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

Martinrea cuenta también con un Procedimiento de denuncias para los trabajadores. Además de los clásicos protocolos de comunicación a mandos intermedios y/o directivos, se ofrece otra posibilidad en todos los tablones de la Empresa poniendo a su disposición un número de teléfono, línea directa con nuestra matriz, donde pueden denunciar cualquier hecho y, siempre que lo desee el trabajador, se tratará de forma confidencial y anónima.

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

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

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

A continuación, se muestran varios indicadores de absentismo de la empresa en el ejercicio de 2023:

|                        | 2023         | 2022         | 2021         | 2020         |
|------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Accidente de Trabajo   | 0,49%        | 1,06%        | 0,77%        | 0,40%        |
| Enfermedad Profesional | 0,00%        | 0,00%        | 0,02%        | 0,00%        |
| Contingencias Comunes  | 2,52%        | 2,41%        | 2,16%        | 1,90%        |
| Otros                  | 0,66%        | 0,63%        | 0,48%        | 0,40%        |
| <b>TOTAL</b>           | <b>3,72%</b> | <b>4,11%</b> | <b>3,43%</b> | <b>2,70%</b> |

|                          | 2023         | 2022         | 2021         | 2020         |
|--------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Horas Totales Trabajadas | 1.104.144    | 1.041.039    | 1.015.847    | 1.058.313    |
| Horas de baja            | 41.085       | 42.826       | 34.876       | 28.331       |
| <b>Índice Absentismo</b> | <b>3,72%</b> | <b>4,11%</b> | <b>3,43%</b> | <b>2,70%</b> |

El índice de absentismo se ha reducido respecto al ejercicio anterior.



### Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo y edad

|         | 2023     | 2022     | 2021     | 2020     |
|---------|----------|----------|----------|----------|
| Hombres | 35.432 € | 32.690 € | 29.948 € | 25.248 € |
| Mujeres | 33.951 € | 31.205 € | 28.798 € | 24.435 € |

### Remuneración media de los consejeros y directivos

|         | 2023     | 2022     | 2021     | 2020     |
|---------|----------|----------|----------|----------|
| Hombres | 95.484 € | 83.628 € | 83.919 € | 79.069 € |
| Mujeres | -        | -        | -        | -        |

### Dietas e indemnizaciones

|                 | 2023        |             |             | 2022        |            |             | 2021        |         |             |
|-----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|-------------|-------------|---------|-------------|
|                 | Hombres     | Mujeres     | TOTAL       | Hombres     | Mujeres    | TOTAL       | Hombres     | Mujeres | TOTAL       |
| Dietas          | 59.612,15 € | 13.017,45 € | 72.629,60 € | 23.275,80 € | 8.418,80 € | 31.694,60 € | 0,00 €      | 0,00 €  | 0,00 €      |
| Indemnizaciones | 14.589,46 € | 0,00 €      | 14.589,46 € | 16.234,47 € | 245,37 €   | 16.479,84 € | 51.337,00 € | 0,00 €  | 51.337,00 € |
| TOTAL           | 74.201,61 € | 13.017,45 € | 87.219,06 € | 39.510,27 € | 8.664,17 € | 48.174,44 € | 51.337,00 € | 0,00 €  | 51.337,00 € |

### Políticas de desconexión laboral

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

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

## **18. GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018**

### **GRI 403-1. Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo**

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

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

Martinrea realiza auditorías documentadas y preestablecidas con el fin de verificar que todas las actividades relativas al sistema de gestión cumplen los planes establecidos y los requisitos de la norma ISO 45001 así como la comprobación de que el Sistema ha sido adecuadamente implantado y



mantenido. Se realizará una auditoría interna del sistema mínimo anualmente, más la auditoría externa que certifica objetivamente el cumplimiento del sistema de gestión de la compañía.

Por su parte y, en cumplimiento del Real Decreto 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, escoge como modalidad organizativa un Servicio de Prevención Propio, que asume tres de las cuatro especialidades (seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada), manteniendo el concierto con un Servicio de Prevención Ajeno (SPA) para la especialidad de vigilancia de la salud.

El Servicio de Prevención cuenta con los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas a desarrollar, un coordinador del SPP y cuatro técnicos de prevención repartidos en cada una de las plantas de producción. En este sentido, se realizan las perceptivas auditorías legales del sistema de gestión dando conformidad al citado Real Decreto. Durante 2023, se llevó a cabo la Auditoría Legal del Servicio de prevención finalizando de manera muy satisfactoria sin ninguna no conformidad.

En aplicación del artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, MARTINREA HONSEL SPAIN cuenta con un Comité de Seguridad y Salud, entendido como el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la compañía en materia de prevención de riesgos laborales.

Este Comité está actualmente formado por cuatro delegados de prevención y cuatro representantes de la empresa y, con el objetivo de mejorar la comunicación, participación y consulta con los representantes de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, establece realizar reuniones trimestrales establecidas por la legislación.

En cumplimiento de lo requerido por la Ley 11/2018, la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos laborales, el convenio colectivo y el RD 39/1997 en materia de relaciones sociales, particularmente el balance de los convenios colectivos en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo, Martinrea Honsel Spain realiza, entre otras acciones, reuniones trimestrales para mejorar la comunicación, participación y consulta con los representantes de los trabajadores (como se indica en el apartado GRI 403-1).

#### **GRI 403-2. Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes**

Martinrea está firmemente comprometida con la prevención de lesiones y enfermedades profesionales; es fundamental para nuestros principios la seguridad de nuestros empleados. Nuestro objetivo es aplicar la mejora continua a nuestros resultados en materia de salud y seguridad y mejorar los resultados del sector en función de los indicadores clave de seguridad.

Esto lo conseguimos gracias a la sólida cultura de la empresa y a su convicción de "Mejorar la vida de las personas":

- La protección de la salud y la seguridad de los empleados es un principio básico de la Declaración de Derechos de los Empleados de la empresa.
- Compromiso de proporcionar a las personas un entorno de trabajo saludable y seguro, libre de acoso y violencia.
- Adopción de las mejores prácticas de salud y seguridad en toda la organización, con especial atención a la identificación y eliminación de riesgos relacionados con la salud y la seguridad, la higiene industrial, la ergonomía y la preparación para emergencias.



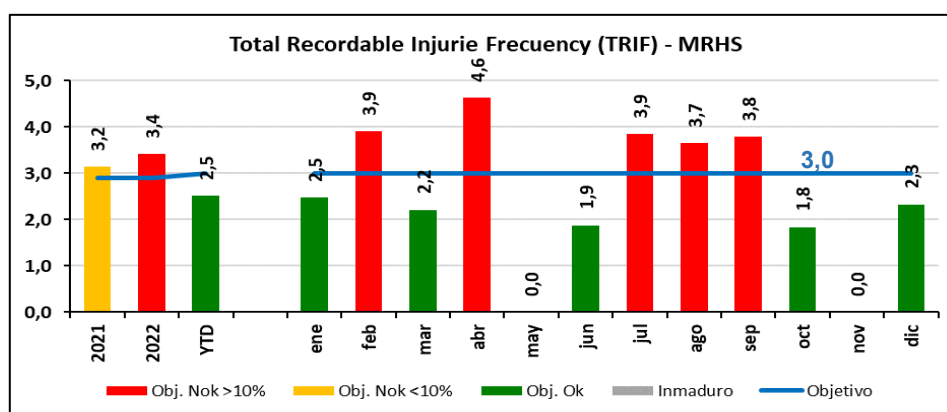
- Incorporación a nuestro sistema global de gestión de la seguridad de los cambios normativos, las enseñanzas extraídas de los cuasi accidentes y los cambios en las normas del sector.
- Desarrollo de planes de preparación y respuesta ante emergencias en cada instalación para garantizar una respuesta y comunicación oportunas en caso de emergencia, y procedimientos de investigación de incidentes para garantizar que los incidentes se investigan y se aplican medidas correctoras para evitar que se repitan.
- Realización de auditorías e inspecciones para desarrollar planes de acción que aborden as deficiencias y/o las mejores prácticas.
- Creación de grupos de trabajo para celebrar conferencias periódicas con representantes de nuestras plantas de fabricación con el fin de reforzar nuestro compromiso de proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable y compartir las mejores prácticas en materia de salud y seguridad en el trabajo.

La aplicación de las medidas llevadas a cabo como parte de los programas establecidos para el objetivo de reducción de la accidentabilidad para el año 2023, ha hecho que se hayan **conseguido los objetivos marcados** que veremos a continuación.

#### TRIF: Total Recordable Injury Frequency

Este indicador tiene en cuenta el total de accidentes registrables en función de las horas trabajadas.

Se consideran “accidentes registrables” todos aquellos accidentes que requieren de asistencia médica en Mutua u Hospital y suponen baja médica o bien, sin recibir la baja médica, el trabajador recibe algún tratamiento médico.

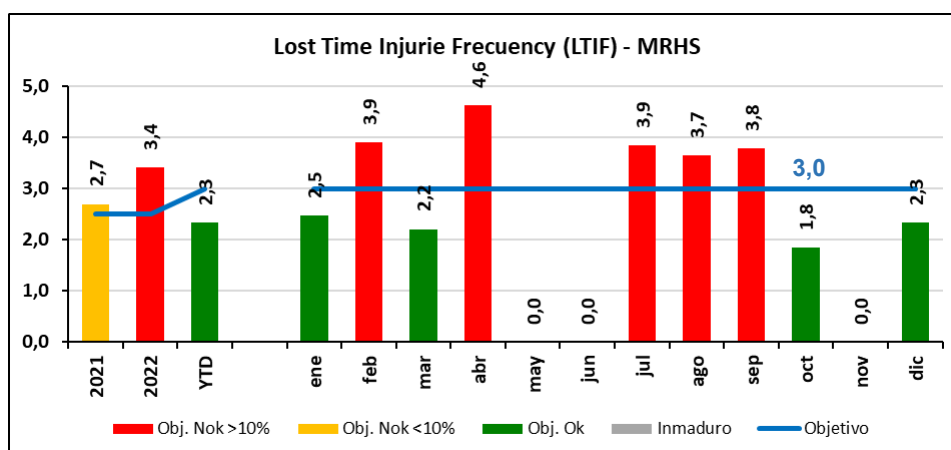


(\*) Calculado como n° accidentes con baja o sin baja con tratamiento médico x 200.000 / n° horas trabajadas

#### LTIF: Lost Time Injury Frequency

Este indicador tiene en cuenta el número de accidentes con baja en función de las horas trabajadas.

En este caso únicamente se consideran aquellos accidentes que tras asistir al centro médico el trabajador recibe la baja médica.

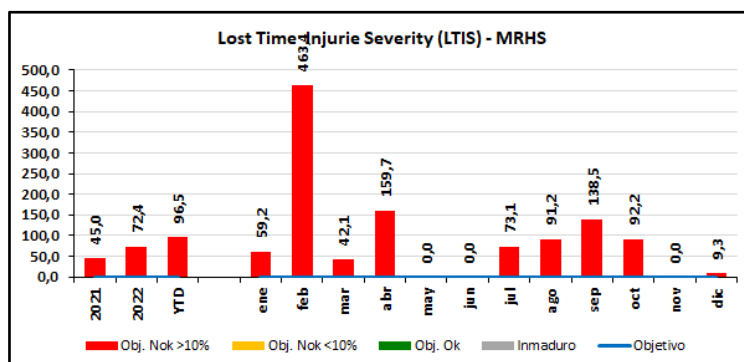


(\*) Calculado como nº accidentes con baja x 200.000 / nº horas trabajadas

En ambos indicadores, se observa que los resultados han sido mejores que en el año 2022, logrando el objetivo marcado a principio de año.

### INDICE DE GRAVEDAD (LTIS):

El indicador LTIS (Lost time injuria severity) refleja la gravedad de los accidentes ocurridos durante el año y tiene en cuenta los días de trabajo perdidos en función de las horas trabajadas.

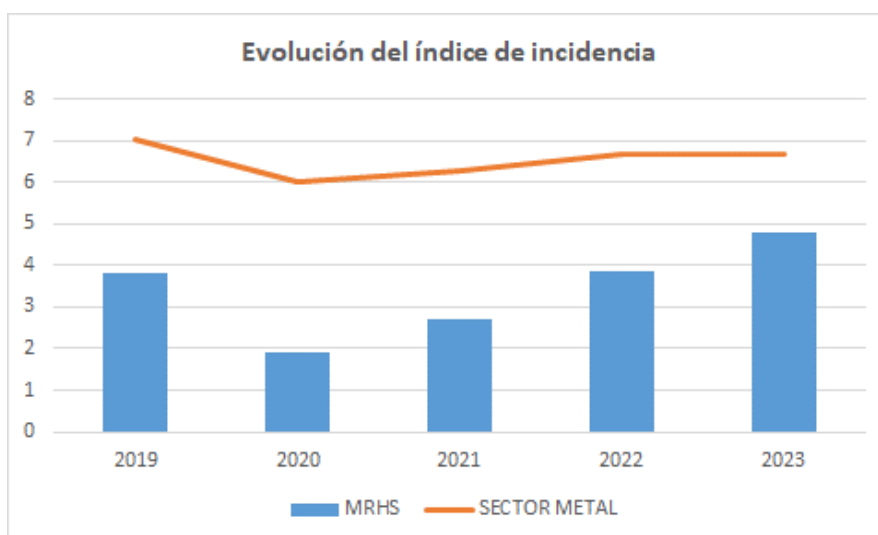


(\*) Calculado como nº días perdidos x 200.000 / nº horas trabajadas

Estos resultados, han empeorado ligeramente respecto los obtenidos en el año 2022. Esto se ha debido principalmente a un accidente con baja de larga duración en el mes de febrero debido a un sobreesfuerzo.

### ÍNDICE DE INCIDENCIA (COMPARATIVA CON EL SECTOR):

Se analiza el índice de incidencia de accidentes con baja, ocurridos en jornada de trabajo, comparando el resultado con años anteriores, y con el índice de nuestro sector. Podemos observar que, los resultados de MRHS continúan muy por debajo de otras empresas del sector metal en España.



|              | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|--------------|------|------|------|------|------|
| MRHS         | 3,8  | 1,9  | 2,69 | 3,88 | 4,8  |
| SECTOR METAL | 7,05 | 6    | 6,28 | 6,68 | 6,68 |

Índice de incidencia de accidentes con baja en función del N.º de trabajadores (%).  
 Datos publicados en el Anuario de Estadísticas del Ministerio de Trabajo y Economía Social

## ENFERMEDADES PROFESIONALES POR SEXO

| ENFERMEDADES PROFESIONALES POR SEXO |      |      |      |
|-------------------------------------|------|------|------|
|                                     | 2023 | 2022 | 2021 |
| Hombres                             | 0    | 0    | 0    |
| Mujeres                             | 0    | 0    | 0    |

## GRI 403-5. Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo

El convenio del metal que nos aplica, relativo a la salud y la seguridad en el trabajo, establece la necesidad de una formación mínima obligatoria en Prevención de Riesgos Laborales para todas las empresas acogidas a dicho Convenio, y que aplica a todos los trabajadores.

Son tres tipos de formación:

- Directivos: 6 horas on-line o presencial
- Administrativos: 6 horas on-line o presencial
- Fabricación: 20 horas presenciales (12h troncales y 8h según el puesto de trabajo).

Durante 2023 se han realizado más de 90 cursos relacionados con PRL, tanto cursos internos como externos, de los cuales 15 son cursos del Convenio.

También se ha continuado renovando la formación para todos aquellos trabajadores a los que les correspondía (los que la realizaron en 2019) y realizándola para todas las nuevas incorporaciones que no disponían de ella.

## 19. GRI 404: Formación y educación 2016

### GRI 404-1. Promedio de horas de formación al año por empleado

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

En 2023 se cumplió el objetivo de formación del año, con el promedio del 2,8% sobre el tiempo de presencia de los trabajadores.

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

| Horas de formación        | 2023    |        | 2022    |        | 2021    |        | 2020    |        |
|---------------------------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|
| Departamentos             | # Horas | Índice | # Horas | Índice | # Horas | Índice | # Horas | Índice |
| Directivos                | 627     | 2,27%  | 939     | 3,27%  | 1012    | 3,83%  | 457     | 1,97%  |
| Jefes HS                  | 891     | 4,50%  | 485     | 2,55%  | 229     | 1,35%  | 122     | 0,77%  |
| Jefes HPDC                | 215     | 1,36%  | 86      | 0,55%  | 62      | 0,42%  | 188     | 1,39%  |
| Jefes LPDC                | 164     | 1,21%  | 69      | 0,49%  | 55      | 0,37%  | 92      | 0,79%  |
| Administración            | 147     | 1,14%  | 219     | 1,64%  | 437     | 3,45%  | 76      | 0,60%  |
| Comercial                 | 55      | 1,00%  | 697     | 15,36% | 474     | 9,33%  | 311     | 7,31%  |
| IT                        | 350     | 3,98%  | 371     | 4,88%  | 25      | 0,37%  | 18      | 0,29%  |
| RRHH                      | 137     | 1,98%  | 343     | 5,00%  | 315     | 5,03%  | 227     | 3,87%  |
| Sist. Calidad/PRL/Medioa. | 209     | 1,97%  | 223     | 1,64%  | 137     | 1,13%  | 213     | 2,01%  |
| Ingeniería HPDC           | 592     | 2,50%  | 229     | 1,28%  | 211     | 1,38%  | 82      | 0,54%  |
| Fundición HPDC            | 4216    | 4,88%  | 802     | 1,24%  | 2612    | 3,27%  | 2166    | 2,65%  |
| Mecanizado HPDC           | 3101    | 3,45%  | 1630    | 1,86%  | 2708    | 3,09%  | 3979    | 4,39%  |
| Utillaje HPDC             | 675     | 1,87%  | 692     | 1,93%  | 554     | 1,61%  | 837     | 2,94%  |
| Mto. Fábrica HPDC         | 2230    | 4,09%  | 2569    | 5,15%  | 1769    | 3,59%  | 376     | 0,89%  |
| Calidad HPDC              | 662     | 1,94%  | 958     | 3,02%  | 1208    | 3,80%  | 484     | 1,99%  |
| Supply Chain HPDC         | 177     | 1,10%  | 182     | 1,04%  | 273     | 1,77%  | 37      | 0,34%  |
| Mto. Utillaje HPDC        | 662     | 1,79%  | 1023    | 2,61%  | 653     | 1,89%  | 186     | 0,57%  |
| Ingeniería LPDC           | 479     | 2,93%  | 881     | 5,30%  | 453     | 3,18%  | 188     | 2,09%  |
| Fundición LPDC            | 4449    | 3,05%  | 2718    | 2,41%  | 3320    | 3,81%  | 840     | 1,20%  |
| Desar./Prem./RX LPDC      | 3900    | 4,80%  | 3235    | 4,81%  | 1825    | 3,77%  | 1119    | 3,17%  |
| Tratamiento Térmico LPDC  | 520     | 2,51%  | 476     | 2,67%  | 1263    | 11,53% | 175     | 2,07%  |
| Mecanizado LPDC           | 1270    | 1,25%  | 2847    | 2,94%  | 4553    | 5,06%  | 1044    | 1,54%  |
| Líquidos Penetrantes LPDC | 397     | 1,32%  | 104     | 0,40%  | 770     | 3,11%  | 499     | 2,50%  |
| Mto. Fábrica LPDC         | 1362    | 2,26%  | 1158    | 2,24%  | 798     | 1,59%  | 660     | 1,76%  |
| Calidad LPDC              | 1078    | 2,31%  | 1598    | 3,66%  | 500     | 1,53%  | 385     | 1,73%  |
| Supply Chain LPDC         | 150     | 0,73%  | 170     | 0,95%  | 200     | 1,22%  | 147     | 1,24%  |
| Mto. Utillaje LPDC        | 1463    | 2,66%  | 536     | 1,07%  | 334     | 0,83%  | 202     | 0,69%  |



| Horas de formación | 2023    |        | 2022    |        | 2021    |        | 2020    |        |
|--------------------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|
| Departamentos      | # Horas | Índice | # Horas | Índice | # Horas | Índice | # Horas | Índice |
| TOTAL              | 30.340  | 2,80%  | 25.519  | 2,59%  | 27.150  | 3,04%  | 15.250  | 2,02%  |

Martinrea Honsel Spain considera de una importancia vital la formación continua de sus trabajadores. Por eso, como se puede comprobar respecto a los últimos ejercicios, se ha ido aumentando el número de horas de formación de los empleados.

## 20. GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016

### GRI 405-1. Diversidad de órganos de gobierno y empleados

La Empresa se encuentra comprometida con la promoción y el fomento de la diversidad en toda la Empresa, incluyendo sus cuadros directivos y Consejo de Administración. La Empresa posee una política de diversidad que tiene por objeto promover la diversidad en el seno de la Empresa.

Además de todo ello, el Convenio Colectivo por el que se rige Martinrea Honsel Spain trata esta lucha contra la discriminación en diversos puntos de su texto:

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

La Empresa se encuentra comprometida con la promoción y el fomento de la diversidad en toda la Empresa, incluyendo sus cuadros directivos y Consejo de Administración. El Corporativo posee una política de diversidad que tiene por objeto promover la diversidad en el seno de la Empresa.

Como tal se ha transmitido a todas sus plantas en los diversos países, y por ello es misión de Martinrea Honsel Spain fomentar esta diversidad, en todas sus vertientes.

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

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

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



Martinrea Honsel Spain tiene determinada una política interna de aplicación de grupo profesional según el nivel del puesto de trabajo, el nivel de estudios del trabajador y la responsabilidad que conlleva tal puesto. Esto, junto con la aplicación del Convenio, determina de manera totalmente objetiva los niveles salariales del personal de la Empresa, independientemente del género, raza, etc., tratando así a todos los trabajadores de forma igualitaria.

Se indica a continuación, lo que establece el Anexo II del Convenio Colectivo sobre salarios para el año 2023 según el Grupo profesional:

## ANEXO II

TABLA SALARIAL 2023

| GRUPO | DESCRIPCIÓN FUNCIONAL | SALARIO CONVENIO ANUAL 2023 (EUROS) | SALARIO CONVENIO MENSUAL (14 PAGAS) 2023 (EUROS) | VALOR QUINQUENIO GRUPO 2023 (EUROS) | BASES GRUPO PARA CÁLCULO DE COMPLEMENTOS SALVO NOCTURNIDAD 2023 (EUROS MENSUAL/DIARIO) |
|-------|-----------------------|-------------------------------------|--------------------------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| 1     | LICENCIADA/O-GRADO    | 30.849,47                           | 2.203,53                                         | 37,26                               | 986,07                                                                                 |
| 2     | TÉCNICO/A             | 25.888,83                           | 1.849,20                                         | 33,90                               | 873,85                                                                                 |
| 3     | TÉCNICA/O AUXILIAR    | 23.341,64                           | 1.667,26                                         | 31,21                               | 796,82                                                                                 |
| 4     | EMPLEADO/A            | 20.866,87                           | 1.490,49                                         | 29,10                               | 733,53                                                                                 |
| 5     | OPERARIA/O            | 19.413,32                           | 1.386,67                                         | 27,83                               | 23,07                                                                                  |
| 6     | EMPLEADO/A AUXILIAR   | 19.210,22                           | 1.372,16                                         | 27,20                               | 681,63                                                                                 |
| 7     | OPERARIA/O AUXILIAR   | 18.038,90                           | 1.288,49                                         | 26,88                               | 22,04                                                                                  |

Para aquellos trabajadores y aquellas personas trabajadoras que vinieran percibiendo su salario con carácter diario, podrá mantenerse ese sistema de pago, estableciendo su cálculo mediante la división del salario anual entre 425 días.

Esta tabla afectará únicamente a los quinquenios devengados a partir del 1 de enero de 2023.

VALOR DIETAS EN 2023

|                        | 2023    |
|------------------------|---------|
| Media Dieta            | 10,58 € |
| Dieta completa <7 días | 51,60 € |
| Dieta completa >7 días | 41,30 € |

CARENCIA DE INCENTIVOS EN 2023

|              |        |
|--------------|--------|
| Grupos 5 y 7 | 2,50 € |
|--------------|--------|

APRENDICES/AS EN 2023

|               |             |
|---------------|-------------|
| Aprendices/as | 15.205,55 € |
|---------------|-------------|

## 21. GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016

### GRI 407-1. Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo

El Comité de Empresa está formado por dos grupos: uno de ellos son trabajadores afiliados a Comisiones Obreras (CCOO.) y el otro grupo que no está afiliado a ningún sindicato y que actúa de manera independiente (Grupo Independiente -GI).

También tenemos un Delegado Sindical perteneciente a CCOO.

A principios de cada año se fijan con ambos Grupos cuatro reuniones durante el ejercicio, una por cada trimestre, para comentar y tratar diversos temas como por ejemplo la situación de la empresa, noticias, situación de los trabajadores, nuevas solicitudes o ideas, etc.

Además de las reuniones trimestrales, la Dirección convoca reuniones con el Comité de empresa para tratar ciertos temas que surgen y que se tratan de manera excepcional.



La Empresa también negocia con el Comité de Empresa, a finales de año, el calendario laboral para el año siguiente.

En 2021, además de lo anterior, se firmó con la RLT un Acuerdo Salarial interno, que mejora lo establecido en el Convenio Colectivo para los siguientes años: 2021, 2022 y 2023.

En 2023, se han realizado las elecciones sindicales de la empresa, en el mes de marzo.

Nuestra empresa realiza diversas acciones en relación con las relaciones sociales y la participación de los trabajadores en la gestión de la compañía.

Hay establecidos ciertos mecanismos de diálogo social, entre los que destacan los siguientes:

- Reuniones periódicas con todo el personal, donde se les informa sobre decisiones de la empresa, cambios en la organización, nuevos proyectos, diferentes indicadores, etc.
- Comités de diálogo: La empresa mantiene reuniones regulares con representantes de los trabajadores, para discutir temas relevantes y facilitar la comunicación entre ambas partes.
- Reuniones regulares entre la dirección y los representantes de los trabajadores, en las que la empresa informa sobre asuntos importantes y brinda oportunidades para el intercambio de ideas y opiniones. Estas reuniones se organizan de forma trimestral, aunque se van produciendo más reuniones durante el año según las necesidades y acontecimientos.
- Procesos de consulta: La empresa realiza una encuesta laboral anual, a través de una empresa externa. En esta, se solicita la opinión de los empleados sobre diversos temas específicos, así como sus comentarios y sugerencias. Se recopila información anónima de todos los empleados, para tener en cuenta sus perspectivas en la toma de decisiones. Cuando se obtienen los resultados, la empresa los analiza y se establecen planes de acción.
- Negociación colectiva: En el diálogo social también se llevan a cabo negociaciones formales entre la dirección y los representantes de los trabajadores. Estas negociaciones pueden abarcar temas como acuerdos salariales, calendario laboral, entre otros. El objetivo es llegar a acuerdos que beneficien tanto a la empresa como a los empleados.
- Programa de Iniciativas y Sugerencias: Este programa tiene un gran potencial para identificar mejoras a nivel de planta a partir de las ideas de todos los trabajadores en sus tareas diarias, que son los que mejor las conocen, y es una de las maneras en que los trabajadores pueden colaborar en hacer de Martinrea una empresa más sólida y sostenible en el tiempo. Los trabajadores pueden presentar mejoras en las áreas de Calidad, Productividad, Seguridad y Medio Ambiente y, si estas son aprobadas, reciben una compensación.

Todas estas medidas buscan fomentar la transparencia, la participación y el compromiso de los trabajadores en la gestión y desarrollo de la empresa.



## 22. GRI 413: Comunidades locales 2016

### GRI 413-1. Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo

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

Durante el año 2023, Martinrea Honsel Spain ha estado empleando un promedio de más de 650 personas mes a mes, con picos hasta los 700, entre empleados directos, indirectos, temporales, subcontratas, etc. Además, hay que sumar servicios o trabajos subcontratados que se hayan realizado de manera puntual durante el año.

Por todo ello, Martinrea Honsel Spain es considerado un gran activo para el empleo, especialmente en la comunidad local donde tiene sus dos divisiones y sus 6 plantas.

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

|               | Nº trabajadores |      |      |      |
|---------------|-----------------|------|------|------|
|               | 2023            | 2022 | 2021 | 2020 |
| Móstoles      | 203             | 186  | 180  | 180  |
| Madrid        | 93              | 87   | 86   | 85   |
| Fuenlabrada   | 46              | 45   | 44   | 47   |
| Getafe        | 37              | 36   | 32   | 35   |
| Alcorcón      | 34              | 35   | 32   | 35   |
| Leganés       | 32              | 31   | 29   | 30   |
| Arroyomolinos | 12              | 9    | 9    | 10   |
| Humanes       | 9               | 8    | 7    | 7    |
| Otros         | 139             | 135  | 129  | 141  |
| TOTAL         | 605             | 572  | 548  | 570  |

Martinrea Honsel Spain, al estar situada en el municipio de Móstoles, gran parte de sus empleados viven en el mismo municipio o en los alrededores.

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

Durante 2023 Martinrea Honsel Spain ha realizado varias actividades con sus trabajadores, llevando a cabo diversas acciones de patrocinio con sus trabajadores:



| Acciones de Patrocinio 2023       | Fecha      | # Trabajadores que han participado | Descripción del evento                                                                                                                             |
|-----------------------------------|------------|------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Carrera contra el cáncer Móstoles | 27/11/2023 | 27                                 | "VI Carrera en Marcha contra el cáncer" en Móstoles. Un día en el que todos los participantes corren para cruzar la meta por un futuro sin cáncer. |
| Carrera de las empresas 2023      | 17/12/2023 | 21                                 | La "Carrera de las Empresas" se celebra cada año en Madrid. Un día en el que todos los participantes corren representando a su empresa.            |

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

| Centro              | 2023 |   |       | 2022 |   |       | 2021 |   |       | 2020 |   |       |
|---------------------|------|---|-------|------|---|-------|------|---|-------|------|---|-------|
|                     | H    | M | TOTAL | H    | M | TOTAL | H    | M | TOTAL | H    | M | TOTAL |
| Salesianos          | 2    | - | 2     | 2    | 1 | 3     | -    | 3 | 3     | -    | 1 | 1     |
| Luis Vives          | 2    | 1 | 3     | 1    | 1 | 2     | -    | 1 | 1     | 3    | - | 3     |
| Alarnes             | -    | 1 | 1     | 2    | 1 | 3     | -    | 1 | 1     | -    | 1 | 1     |
| Cámara Com. Alemana | 3    | - | 3     | 3    | - | 3     | 3    | - | 3     | 5    | - | 5     |
| Virgen de la Paloma | 2    | - | 2     | 2    | - | 2     | -    | - | -     | -    | - | -     |
| Benjamín Rua        | 2    | - | 2     | -    | - | -     | -    | - | -     | -    | - | -     |
| Cañaveral           | 1    | - | 1     | -    | - | -     | -    | - | -     | -    | - | -     |
| Julio Verne         | -    | - | -     | -    | - | -     | 1    | - | 1     | -    | - | -     |
| URJC                | 1    | - | 1     | -    | - | -     | 1    | 5 | 1     | -    | - | -     |
| TOTAL               | 13   | 2 | 15    | 10   | 3 | 13    | 5    | 5 | 10    | 8    | 2 | 10    |



## 23. TAXONOMIA DE LA UE SEGÚN EL REGLAMENTO 2020/852

La Taxonomía, también denominada como Taxonomía de Finanzas Sostenibles, viene establecido por el artículo 8 del Reglamento 852/2020 de la Unión Europea que fue aprobado por el Parlamento Europeo. Este reglamento se encuentra recogido bajo el Plan de Acción de la Unión Europea sobre Finanzas Sostenibles para lograr el objetivo Net Zero en 2050.

Además, en este apartado se da cumplimiento a la obligación de información desarrollado por el Reglamento Delegado 2139/2021 que determina las actividades elegibles de una empresa, y de acuerdo con el Reglamento Delegado 2178/2021 que desarrolla la metodología de reporting. Los dos primeros objetivos medioambientales para que una actividad económica sea elegible es la mitigación del cambio climático y la adaptación al cambio climático.

El Reglamento sobre la Taxonomía pretende reorientar los flujos de capital hacia una economía más sostenible. Las empresas no financieras tienen que presentar la parte del volumen de negocios de los gastos de capital (Capex) y de los gastos de funcionamiento (Opex) que está asociada a las actividades económicas elegibles para el periodo correspondiente al informe que se publique.

Analizando esta compañía, Martinrea Honsel Spain, no se encuentra en ninguna de las actividades que sale en el Reglamento 2139/2021 como actividad económica.

Aunque Martinrea Honsel Spain SLU no se encuentra dentro de las actividades que dicta el Reglamento Delegado 2139/2021; sí que realiza subactividades sostenibles que contribuyan a la consecución de alguno de los seis objetivos ambientales dentro de la taxonomía que son:

- Mitigación del cambio climático
- Adaptación al cambio climático
- El uso sostenible y la protección de los recursos hídricos y marinos
- La transición a una economía circular
- Prevención y control de la contaminación
- La protección y la restauración de la biodiversidad y los ecosistemas

Algunas de las actividades que realiza la empresa son en materia de sostenibilidad relacionados con la reducción de la intensidad energética, la reducción de residuos, los esfuerzos comunitarios, la innovación y la diversidad. Martinrea Honsel Spain ha instalado iluminación LED sustituyendo luminarias antiguas, ha optimizado el uso de compresores de aire y de los hornos fusores, ha puesto en marcha un grupo de trabajo sobre energía, la compra de energía 100% renovable a su proveedor local de servicios públicos y logros en nuestro programa corporativo “Zero Landfill”.

Zero Landfill trata sobre la gestión de los residuos en la fábrica, trabajar en la reducción de la generación de residuos, que todos ellos tengan una segunda vida bien sea reutilizado de nuevo en la empresa o proporcionándoselo a algún proveedor y que este pueda darle un nuevo uso. El objetivo del corporativo de la empresa es que vayan menos de un 10% de residuos al vertedero.



## **24. DERECHOS HUMANOS**

Este apartado se redacta en cumplimiento de lo requerido por la legislación nacional e internacional, la Ley 11/2018 en materia de respeto de los derechos humanos y prevención de su vulneración y las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OTI) relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.

Estas inquietudes se incluyen, como se indica en los apartados GRI 2-23 y GRI 2-24, en las políticas de responsabilidad social y sostenibilidad ambiental corporativas, establecidas desde la matriz y adaptadas a la legislación nacional y local por Martinrea Honsel Spain.

También se hace mención a estos aspectos en los apartados GRI 2-30 (convenios de negociación colectiva) y GRI 407 (libertad de asociación y negociación colectiva).

## **25. CONSUMIDORES**

La empresa Martinrea Honsel Spain no presta servicios directos al consumidor final pero, como se menciona en el apartado GRI 308, informa a sus clientes de los materiales empleados en nuestras piezas a través de certificaciones e IMDS.

Las reclamaciones y quejas de los consumidores se hacen a través de los propios portales de los clientes de forma digital. Nosotros realizamos un seguimiento semanal de los portales de todos nuestros clientes para ver las puntuaciones de calidad y puntualidad de las entregas.

## **26. OTRA INFORMACION**

La empresa Martinrea Honsel Spain no tiene otra información significativa más que aportar al presente informe Estado de Información No Financiera del ejercicio 2023.



## 27. INDICE DE INDICADORES GRI

Este informe se ha elaborado en referencia a los Indicadores Estándares GRI 2021.

| GRI 1: Fundamentos 2021. Estándar universal |                                                                                                                                                                                                                          |
|---------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Declaración de uso                          | Martinrea Honsel Spain SLU ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre 1 de enero 2023 al 31 de diciembre 2023 utilizando como referencia los Estándares GRI. |
| GRI 1 usado                                 | GRI 1: Fundamentos 2021                                                                                                                                                                                                  |

| ESTÁNDAR GRI                                                          | CONTENIDO                                                            | PÁGINA | COMENTARIO |
|-----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|--------|------------|
| <b>GRI 2</b>                                                          | <b>CONTENIDOS GENERALES 2021</b>                                     |        |            |
| <b>1. La organización y sus prácticas de presentación de informes</b> |                                                                      |        |            |
| GRI 2-1                                                               | Detalles organizacionales                                            | 5      |            |
| GRI 2-2                                                               | Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad | 6      |            |
| GRI 2-3                                                               | Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto           | 6-7    |            |
| GRI 2-4                                                               | Actualización de la información                                      | 7      | No aplica  |
| GRI 2-5                                                               | Verificación externa                                                 | 7      |            |
| <b>2. Actividades y trabajadores</b>                                  |                                                                      |        |            |
| GRI 2-6                                                               | Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales          | 7-9    |            |
| GRI 2-7                                                               | Empleados                                                            | 10/11  |            |
| <b>3. Gobernanza</b>                                                  |                                                                      |        |            |
| GRI 2-9                                                               | Estructura de gobernanza y composición                               | 11/12  |            |
| <b>4. Estrategia, políticas y prácticas</b>                           |                                                                      |        |            |
| GRI 2-22                                                              | Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible             | 13/15  |            |
| GRI 2-23                                                              | Compromisos y políticas                                              | 16/17  |            |
| GRI 2-24                                                              | Incorporación de los compromisos y sus políticas                     | 16/17  |            |
| GRI 2-25                                                              | Procesos para remediar los impactos negativos                        | 17/18  |            |
| GRI 2-28                                                              | Afiliación a asociaciones                                            | 18     |            |
| <b>5. Participación de los grupos de interés</b>                      |                                                                      |        |            |
| GRI 2-30                                                              | Convenios de negociación colectiva                                   | 18-19  |            |
| <b>GRI 3</b>                                                          | <b>TEMAS MATERIALES 2021</b>                                         |        |            |
| GRI 3-1                                                               | Proceso de determinación de los temas materiales                     | 20/21  |            |
| GRI 3-2                                                               | Lista de temas materiales                                            | 21/22  |            |
| GRI 3-3                                                               | Gestión de los temas materiales                                      | 22/25  |            |



| ESTÁNDAR GRI                                                 | CONTENIDO                                                                             | PÁGINA       | COMENTARIO |
|--------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|--------------|------------|
| <b>GRI 200</b>                                               | <b>ECONOMIA</b>                                                                       |              |            |
| <b>6. GRI 201: Desempeño económico 2016</b>                  |                                                                                       |              |            |
| GRI 201-1                                                    | Valor económico directo generado y distribuido                                        | 25/26        |            |
| GRI 201-4                                                    | Asistencia financiera recibida del gobierno                                           | 26           |            |
| <b>7. GRI 204: Prácticas de abastecimiento 2016</b>          |                                                                                       |              |            |
| GRI 204-1                                                    | Proporción de gasto en proveedores locales                                            | 27           |            |
| <b>8. GRI 205: Anticorrupción 2016</b>                       |                                                                                       |              |            |
| GRI 205-1                                                    | Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción        | 27/28        |            |
| GRI 205-2                                                    | Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción              | 27/28        |            |
| <b>9. GRI 207: Fiscalidad 2019</b>                           |                                                                                       |              |            |
| GRI 207-1                                                    | Enfoque fiscal                                                                        | 29/30        |            |
| <b>GRI 300</b>                                               | <b>MEDIO AMBIENTE</b>                                                                 | <b>30/31</b> |            |
| <b>10. GRI 301: Materiales 2016</b>                          |                                                                                       |              |            |
| GRI 301-1                                                    | Materiales utilizados por peso o volumen                                              | 31           |            |
| <b>11. GRI 302: Energía 2016</b>                             |                                                                                       |              |            |
| GRI 302-1                                                    | Consumo de energía dentro de la organización                                          | 32           |            |
| GRI 302-4                                                    | Reducción del consumo energético                                                      | 32           |            |
| <b>12. GRI 303: Agua y efluentes 2018</b>                    |                                                                                       |              |            |
| GRI 303-1                                                    | Interacción con el agua como recurso compartido                                       | 32           |            |
| <b>13. GRI 304: Biodiversidad 2016</b>                       |                                                                                       |              |            |
| GRI 304-2                                                    | Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad | 32-33        |            |
| <b>14. GRI 305: Emisiones 2016</b>                           |                                                                                       |              |            |
| GRI 305-1                                                    | Emisiones directas de GEI (alcance 1)                                                 | 33           |            |
| <b>15. GRI 306: Residuos 2020</b>                            |                                                                                       |              |            |
| GRI 306-2                                                    | Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos                      | 34           |            |
| GRI 306-3                                                    | Residuos generados                                                                    | 34           |            |
| <b>16. GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016</b> |                                                                                       | <b>34/36</b> |            |
| <b>GRI 400</b>                                               | <b>SOCIEDAD</b>                                                                       | <b>36</b>    |            |
| <b>17. GRI 401: Empleo 2016</b>                              |                                                                                       |              |            |
| GRI 401-1                                                    | Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal                             | 36/43        |            |
| <b>18. GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018</b>     |                                                                                       |              |            |
| GRI 403-1                                                    | Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo                           | 43/44        |            |



| ESTÁNDAR GRI                                                            | CONTENIDO                                                                                                                     | PÁGINA    | COMENTARIO |
|-------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------|
| GRI 403-2                                                               | Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes                                               | 44/47     |            |
| GRI 403-5                                                               | Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo                                                               | 47        |            |
| <b>19. GRI 404: Formación y educación 2016</b>                          |                                                                                                                               |           |            |
| GRI 404-1                                                               | Promedio de horas de formación al año por empleado                                                                            | 48/49     |            |
| <b>20. GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016</b>         |                                                                                                                               |           |            |
| GRI 405-1                                                               | Diversidad de órganos de gobierno y empleados                                                                                 | 49/50     |            |
| <b>21. GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016</b> |                                                                                                                               |           |            |
| GRI 407-1                                                               | Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo | 50/51     |            |
| <b>22. GRI 413: comunidades locales 2016</b>                            |                                                                                                                               |           |            |
| GRI 413-1                                                               | Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo                       | 52/53     |            |
| <b>23. Taxonomía de la UE según el reglamento 2020/852</b>              |                                                                                                                               | <b>54</b> |            |
| <b>24. Derechos humanos</b>                                             |                                                                                                                               | <b>55</b> |            |
| <b>25. Consumidores</b>                                                 |                                                                                                                               | <b>55</b> |            |
| <b>26. Otra información</b>                                             |                                                                                                                               | <b>55</b> |            |



## 28. ANEXO. TABLA DE INDICADORES AMBIENTALES

|                                                                         | 2021       | 2022       | 2023       | Change from 2022 |
|-------------------------------------------------------------------------|------------|------------|------------|------------------|
| Consumo de materias primas MRHS (Ton Al) (GRI 301-1)                    | 13.800     | 16.183     | 20.205     | ↑ 25             |
| Consumo de agua MRHS (m³) (GRI 303-1)                                   | 62.783     | 69.172     | 79.357     | ↑ 15%            |
| Consumo de agua MRHS (m³/Tonelada) (GRI 303-1)                          | 5,20       | 4,60       | 4,20       | ↓ 9%             |
| Consumo eléctrico MRHS (kwh) (GRI 302-1)                                | 35.600.688 | 39.056.004 | 44.939.045 | ↑ 15%            |
| Consumo eléctrico MRHS (kwh /Tn) (GR 302-1)                             | 2.956      | 2.574      | 2.363      | ↓ 8%             |
| Consumo gas natural MRHS (kwh) (GRI 302-1)                              | 25.833.654 | 33.702.280 | 39.881.211 | ↑ 18%            |
| Consumo gas natural MRHS** (kwh /Tn) (GR 302-1)                         | 1.149      | 1.229      | 1.141      | ↓ 7%             |
| Producción de Residuos MRHS (Tn) (GRI 306-2)                            | 8.981      | 11.715,05  | 15.444,44  | ↑ 32%            |
| Producción de Residuos MRHS** (Tn generadas/Tn) (GRI 306-2)             | 0,40       | 0,43       | 0,45       | ↑ 5%             |
| Huella de Carbono (alcance 1 y 2) MRHS (tCO <sub>2</sub> e) (GRI 305-1) | 5.074      | 6.288      | 7.650      | ↑ 22%            |
| Huella de Carbono por tonelada MRHS (tCO <sub>2</sub> e/Tn) (GRI 305-1) | 0,42       | 0,41       | 0,40       | ↓ 3%             |

\* Referido a tonelada vendida

\*\* Referido a tonelada fundida