

Memoria de
Responsabilidad Social
Corporativa 2015

Contenidos

0. CONTENIDOS	3	8. ACCIONES SOCIALES	60
1. CARTA DE DIRECCIÓN GENERAL	4	1. Introducción	
2. CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN	5	2. Filter Professional Education	
1. Introducción		3. Formación Profesional	
2. Breve historia		4. Apoyo a la inserción	
3. Algunas de nuestras cifras en 2015		5. Otros proyectos	
4. Contexto de la organización en 2015		6. Patrocinios y colaboraciones	
5. Experiencia, instalaciones y medios técnicos		9. CLIENTES, PRODUCTOS Y SERVICIOS	66
6. Premios y Reconocimientos 2015		1. Garantía de origen e información sobre el producto	
7. Principios e iniciativas externas		2. Ventas	
8. 50 aniversario de MANN+HUMMEL IBÉRICA		3. Orientación al Cliente	
3. CADENA DE VALOR, PRODUCTOS Y SERVICIOS	13	10. PROVEEDORES	70
1. Cadena de Valor		1. Proveedores	
2. Marcas, productos y servicios		11. MEDIO AMBIENTE	72
4. POLÍTICA Y ESTRATEGIA	16	1. Principios ambientales	
1. Introducción		2. Certificaciones ambientales	
2. Visión y Valores		3. Tratamiento de residuos	
3. Política y objetivos		4. Eficiencia y ahorro de energía	
4. Objetivos principales 2015		5. Sensibilización ambiental	
5. Estrategia y Compromisos RSC		6. Principales mejoras ambientales	
5. GOBIERNO CORPORATIVO	24	7. Tratamiento de aguas	
1. Introducción		8. Reciclaje de envases	
2. Código MANN+HUMMEL		9. Inversiones en mejoras ambientales	
3. Comité de Dirección		12. INNOVACIÓN	80
4. Otros comités, comisiones y grupos de trabajo		1. Gestión de la Innovación	
6. GRUPOS DE INTERÉS Y ASPECTOS MATERIALES	31	2. Centro de I+D+i	
1. Grupos de interés		3. Proyectos e inversión en innovación	
2. Metodología de Análisis de Materialidad		4. Ecodiseño	
3. Matriz de Materialidad 2015		13. DIMENSIÓN ECONÓMICA	85
4. Balance de Asuntos Materiales		1. Nuestras cuentas	
7. PERSONAS	35	2. Gestión económico-financiera	
1. Introducción		14. SOBRE ESTE INFORME	89
2. Perfil de la plantilla		1. Verificación Externa	
3. Condiciones laborales y beneficios sociales		2. Índice GRI	
4. Capacitación y formación			
5. Nos comunicamos			
6. Clima laboral: "Great Place to Work"			
7. Cuidado de la salud			
8. Convivencia y participación de las personas			

Estimados amigos,

Me llena de satisfacción presentar la Memoria de Responsabilidad Social Corporativa del ejercicio 2015 elaborada de acuerdo con la guía del Global Reporting Initiative y enmarcada en la política de Responsabilidad Social de MANN+HUMMEL IBÉRICA.

Nuestro objetivo es poner de manifiesto las actividades que se desarrollan en nuestra organización desde una perspectiva de transparencia y profesionalidad, ofreciendo la información completa del desarrollo económico, medioambiental y social.

Quiero destacar, tal y como se describe en el Capítulo 4 de esta Memoria, que MANN+HUMMEL IBÉRICA continúa desarrollando su Estrategia RSC 2014-2022, en las 4 perspectivas identificadas: Personas, Sociedad, Medio Ambiente e Innovación.

Uno de los primeros hitos que quiero resaltar de 2015 es la celebración de los primeros 50 años de historia de nuestra compañía en Zaragoza. Gracias a todos por las iniciativas desarrolladas y el nivel de participación: seguimos haciendo EQUIPO.

Desde el punto de vista económico, el sector del automóvil, a nivel nacional, ha tenido este año una importante recuperación con respecto a años pasados, y ha conseguido superar la cifra de 1 millón de vehículos matriculados, concretamente, 1.034.232 unidades vendidas en 2015, según datos de Anfac, lo que representa un incremento del 20.9% con respecto a 2014. En Europa, el incremento de las ventas de automóviles supone un crecimiento del 8.9%. Los grandes mercados europeos han crecido, con Italia en cabeza (+15.8%), seguida de Francia (+6.8%), Reino Unido (+6.3%) y Alemania (+5.6%).

En otro orden de cosas, puedo asegurar que continuamos con el reto de mantener nuestra fábrica libre de accidentes, por ello, sigo pidiendo y animando a todos para seguir trabajando en este objetivo. El año 2015 hemos tenido 1 accidente con baja, record histórico de la compañía. Muchas

felicidades.

En 2015 hemos firmado un nuevo Convenio Colectivo, para los años 2015 a 2017. Se han realizado importantes esfuerzos por todas las partes para alcanzar un acuerdo que es un punto y seguido para hacer de MANN+HUMMEL IBÉRICA una empresa moderna y adaptada a las necesidades del siglo XXI.

Hemos vivido dos acontecimientos muy importantes durante el año. El día 27 de noviembre celebramos la I Cena de Convivencia, donde casi 600 personas pasamos una velada de forma distendida y diferente a como nos vemos en el día a día. También en noviembre se inició la fabricación en serie de la línea piloto Lean, con el modelo FORD 1199. Este es el primer paso hacia el cambio de nuestra fábrica. Nuevas líneas de producción con la misma filosofía de trabajo serán transformadas en los próximos meses.

Dentro del área de Calidad, terminamos 2015 con un dato de las reclamaciones de nuestros clientes muy favorable, hemos conseguido disminuirlas en un 70% respecto a las producidas en 2010. Debemos seguir trabajando en la mejora continua de nuestros procesos, y en la satisfacción del cliente como un objetivo fundamental para garantizar nuestro futuro.

En el ámbito de actividades de gestión ambiental nuestros principales indicadores, tasa de reciclabilidad y la eficiencia energética, han evolucionado de forma positiva. La reciclabilidad, el porcentaje de residuos peligrosos eliminados en vertedero, se ha reducido del 50% de 2014 al 15% de 2015. En lo referente a la eficiencia energética, las acciones implementadas durante 2015 han supuesto una reducción del consumo energético del 7,89%, mejorando notablemente el ahorro del 2,97% conseguido en 2014. Destacar también las iniciativas de juegos ecológicos para niños en el Día de la Familia 2015 y la plantación de 50 olivos realizada en las instalaciones de MANN+HUMMEL IBERICA con motivo del 50



aniversario de la planta en Zaragoza.

El Grupo MANN+HUMMEL continúa con su fase de crecimiento y expansión, promoviendo cambios en la búsqueda de la mejora tanto a nivel productivo como en la Dirección. Además, durante 2016, el Grupo va a celebrar los 75 años de historia, un acontecimiento que merece la pena ser festejado, y al que MANN+HUMMEL IBÉRICA se unirá en los diferentes actos previstos.

MANN+HUMMEL IBÉRICA quiere, en 2016, seguir profundizando en el camino hacia la Excelencia. En 2014 obtuvimos el "Sello de Excelencia de Aragón" siguiendo el Modelo Europeo de Excelencia Empresarial impulsado por EFQM (European Foundation for Quality Management). En 2016, queremos seguir mejorando en la aplicación de este Modelo, que nos permite encontrar potenciales de mejora en todos los niveles de nuestra empresa.

Para finalizar, me gustaría transmitir un profundo y sincero agradecimiento a nuestros clientes, trabajamos y nos esforzamos por el cumplimiento de sus necesidades y su satisfacción. También a todos nuestros grupos de interés, alianzas, colaboradores, proveedores, ya que son una parte fundamental de nuestra cadena de valor.

Muchas gracias,

Francisco Javier Sanz Torres

Director General

Contexto de la organización

INTRODUCCIÓN

MANN+HUMMEL IBÉRICA es una organización industrial que suministra equipos originales de soluciones de filtración para las industrias de la automoción y de ingeniería mecánica. Pertenece al Grupo MANN+HUMMEL que cuenta con más de 60 plantas en los cinco continentes.

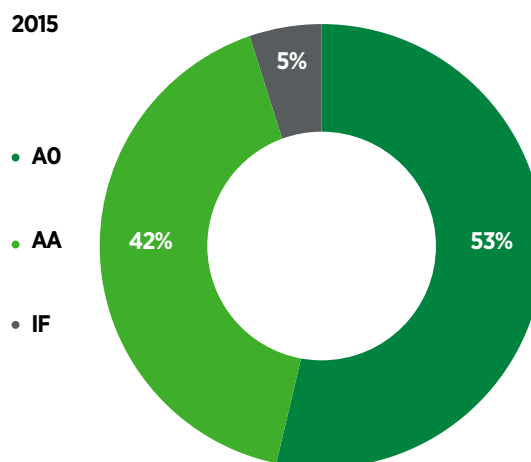
Centra su negocio principalmente en la industria del automóvil con las siguientes actividades:

- Diseño desarrollo, producción y distribución de filtros de aire, de aceite y de combustible, así como elementos filtrantes.
- Diseño, desarrollo y producción de piezas técnicas para la industria del automóvil mediante procesos de inyección y soplado de materias plásticas.
- Diseño, desarrollo y producción de conductos para aire o fluidos.

MANN+HUMMEL IBÉRICA realiza su actividad en Zaragoza, Plataforma Logística PLAZA, utiliza licencia y tecnología de FILTERWERK MANN+HUMMEL GMBH, con sede en Ludwigsburg, Alemania.

Si bien la mayor parte de la actividad de MANN+HUMMEL IBÉRICA está destinada a la industria de la automoción (primer equipo y/o recambios), también existe una parte de actividad destinada a la fabricación y distribución de soluciones industriales de filtración (motores, carretillas, electroerosión, ferrocarril, defensa, construcción, generadores y compresores, entre otros). Los clientes de MANN+HUMMEL IBÉRICA son los grandes fabricantes de vehículos, también ofrece sus servicios y productos a grandes empresas industriales, a otras plantas del Grupo MANN+HUMMEL y a la red de ventas de recambio libre en el mercado nacional (grupos de recambistas) entre otros.

PORCENTAJE DE VENTAS 2015 POR ÁREA DE NEGOCIO.



(*) Primer equipo automoción (AO), Recambios automoción (AA), Soluciones Industriales (IF)

BREVE HISTORIA

Principales hitos en la historia de la compañía:

1. En 1964 se funda la Sociedad TACA-MANN, cuyo capital está en poder de la empresa Talleres Cataluña S.A. (TACA) y de FILTERWERK MANN+HUMMEL GMBH (hoy MANN+HUMMEL GMBH).
2. En 1971, TACA pasa a denominarse FILTROS MANN S.A. cuyo 90% del capital está en poder de MANN+HUMMEL GMBH. En el momento de la creación de FILTROS MANN, el número de empleados es de 350.
3. En 2003 las acciones de FILTROS MANN, S.A. son adquiridas por MANN+HUMMEL, la empresa pasa a ser íntegramente propiedad del grupo alemán. El 1 de octubre adquiere el nombre MANN+HUMMEL IBÉRICA, S.A. con dos plantas fabriles en Zaragoza y Gavà (Barcelona).
4. En 2005, la planta de Zaragoza traslada las instalaciones al nuevo polígono PLAZA donde ha construido modernas instalaciones sobre una parcela de 80.000 m².
5. MANN+HUMMEL IBÉRICA fue galardonado con el **Premio PILOT** a la excelencia logística en 2007, organizado por el Instituto Aragonés de Fomento dependiente del Departamento de Industria, Comercio y Turismo del Gobierno de Aragón. Ese mismo proyecto fue ganador en 2008 del **Premio nacional CEL** (Centro Español de Logística) a la gestión logística empresarial y consiguió un meritorio tercer puesto en la convocatoria europea de **Premios ELA 2009** de la European Logistics Association. (Ver apartado Premios y reconocimientos).
6. En el año 2009, se produce el cierre de la fábrica de Gavà (Barcelona), trasladando todas las instalaciones y recursos a la planta de Zaragoza.
7. En 2015 MANN+HUMMEL IBÉRICA cumple 50 años en España, emplea a 750 trabajadores y factura 142,8 Mio. EUR

ALGUNAS DE NUESTRAS CIFRAS EN 2015

750 empleados

Producción anual de:

- 6 millones de sistemas de filtrado de aire y piezas técnicas de plástico
 - 1,6 millones de piezas de soplado
 - 15,6 millones de elementos filtrantes
-

12 proyectos nuevos I+D+i

Servicio a todos los clientes de automoción OEM del mercado (Opel, Daimler, VW/SEAT, GM, FORD, Renault/Nissan, PSA, otros) + exportación

1250 referencias de productos terminados fabricados, 6300 incluyendo productos de mercadería

110 clientes de Industrial OE

1.000.000€ en beneficios sociales

500 puntos de entrega

200 proveedores de material productivo

8,5% de operaciones con proveedores locales

142,805 M€ de ventas en el ejercicio

3,717 M€ de inversión; 0,1 M€ de inversiones ambientales

CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN EN 2015

Durante 2015, el sector del automóvil en España experimentó una recuperación con respecto a los últimos años. El volumen de matriculaciones de turismos ha tenido este año una importante recuperación con respecto a años pasados y ha conseguido superar la cifra de 1 millón de vehículos matriculados, concretamente, 1.034.232 unidades vendidas, según datos de Anfac, lo que representa un incremento del 20.9% con respecto a 2014. En Europa, el incremento de las ventas de automóviles supone un crecimiento del 8.9%

Por otro lado, la evolución del desempleo durante 2015 fue positiva, pero con 20,7% de desempleados, no se puede decir que la crisis económica haya quedado atrás.

En este contexto, MANN+HUMMEL IBÉRICA acabó el año 2015, entre otros logros:

- Incremento de las ventas respecto de las previstas al inicio del año que ha implicado unos resultados económicos mejores que lo planificado.
- En el área de la Seguridad, la cifra de accidentes de trabajo, 1, es el record absoluto en la historia de MANN+HUMMEL IBÉRICA. Hay que seguir trabajando para alcanzar el objetivo de 0 accidentes. Los esfuerzos realizados en este campo durante los últimos años han sido reconocidos con datos y premios por la buena labor. *Ver apartado Personas (p. 35).*

- En el área de Calidad, gracias a las mejoras emprendidas, se ha concluido el año con un 70% menos de reclamaciones de clientes respecto a 2010. Estos datos permiten mantener la confianza de clientes para nuevos proyectos y garantizar el futuro.

- En 2015, MANN+HUMMEL IBÉRICA ha seguido innovando y ha abordado la fabricación de muchos proyectos, fundamentalmente en **AO Inyección** con el reto de conseguir arrancar estos proyectos sin degradar los niveles de calidad interna y productividad, trabajando además por seguir mejorando los niveles de seguridad, sostenibilidad y de reclamaciones de nuestros clientes. *Ver apartado Innovación.*

- Tras la realización en 2014 de la encuesta **GPTW** (Great Place to Work), se ha continuado en 2015 trabajando en la definición y puesta en marcha de planes de acción para intentar mejorar los aspectos que, a través de esta encuesta, se detectaron como oportunidades de mejora. *Ver apartado Personas.*

- Gracias al trabajo realizado durante estos años, en 2015 se ha producido la incorporación de MANN+HUMMEL IBÉRICA al **“Plan de Responsabilidad Social en Aragón”**, dirigido por el **Instituto Aragonés de Fomento**, del Gobierno de Aragón. *Ver párrafo Premios y Reconocimientos.*

- En 2015 MANN+HUMMEL IBÉRICA ha celebrado su **50 aniversario**. Un año repleto de actos y acciones que se describen en esta memoria.

EXPERIENCIA, INSTALACIONES Y MEDIOS TÉCNICOS



MANN+HUMMEL IBÉRICA como empresa del Grupo MANN+HUMMEL, ha consolidado a lo largo de su historia su posición de líder en la fabricación de productos de alto valor cualitativo en el campo de la filtración y en el de los componentes técnicos de plástico para la automoción y para toda clase de motores.

La **calidad y la extensa variedad de sus productos**, junto con el alto grado de confianza depositado por los clientes, y la continua evolución de la empresa, han hecho posible MANN+HUMMEL IBÉRICA sea una de las empresas **líderes** en producción de filtración.

Los filtros cumplen en todos los vehículos un servicio discreto, pero imprescindible. Su cometido es impedir que las impurezas entren en el motor a través del aire, el aceite de engrase o el combustible. También deben retener las impurezas que se producen dentro del propio motor a causa de los residuos de combustión y el desgaste.

La industria del automóvil evoluciona a un ritmo muy rápido, y MANN+HUMMEL IBÉRICA continúa innovando y respondiendo con la máxima calidad a las exigencias del mercado. Prueba de ello son los numerosos premios con los que los más importantes fabricantes reconocen los logros de la empresa.

Las **instalaciones** de MANN+HUMMEL IBÉRICA se ubican en el polígono industrial **PLAZA** de Zaragoza y cuentan con una superficie de **80.000 m²** de los que **37.200 m²** están construidos.

En esta planta se utilizan los más estrictos criterios de **calidad** en el proceso de fabricación, empleando, además, las **más avanzadas tecnologías** disponibles en la prevención de riesgos laborales económicamente viables y eficaces.

MANN+HUMMEL IBÉRICA dispone de las instalaciones y de los equipos necesarios para realizar sus productos en las mejores condiciones de calidad, coste y tiempo.

El conjunto de medios técnicos se resumen en la siguiente relación:

- Máquinas de inyección.
- Máquinas de soplado.
- Líneas de producción para el montaje de elementos filtrantes.
- Instalación de matricería para la construcción y reparación de moldes y utillajes.
- Laboratorio de Investigación y Desarrollo.
- Áreas específicas de Control de Calidad.
- Almacenes: materias primas, producto en curso y producto terminado.
- Y otros departamentos como: Logística, Comercial, IT, Costes y Controlling, Contabilidad y Finanzas, Compras, Calidad, Lean Manufacturing, Ingeniería de Producto (I+D+i), Recursos Humanos y Servicio de Prevención.

PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS 2015

A lo largo de la historia, MANN+HUMMEL IBÉRICA ha recibido numerosos reconocimientos por parte de clientes, proveedores y de las instituciones de la administración regional y nacional. Entre los recibidos en 2015, destacamos los siguientes:



INSCRIPCIÓN EN EL PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EN ARAGÓN. El Gobierno de Aragón, conjuntamente con CREA, Cepyme Aragón, UGT y CC.OO ponen en marcha el Plan de Responsabilidad Social de Aragón, con el objetivo de que las empresas aragonesas fortalezcan su compromiso con la Responsabilidad Social gracias a su enfoque estratégico sobre las políticas, productos, servicios y acciones que generan un impacto social más sostenible y relevante.

Como no podía ser de otra manera, MANN+HUMMEL IBÉRICA ha puesto de manifiesto su interés por participar en este Plan, con el objeto de presentar el grado de implantación de sus iniciativas en materia de Responsabilidad Social.



PREMIO PUJANZA EMPRESARIAL 2015, El Periódico de Aragón. En mayo de 2015, MANN+HUMMEL IBÉRICA recibió el premio Pujanza Empresarial, un reconocimiento a la importante trayectoria de la Compañía en sus 50 años de historia, fruto de la votación de los lectores de El Periódico de Aragón.

En la siguiente tabla se resumen los principales premios y reconocimientos recibidos por MANN+HUMMEL IBÉRICA por parte de nuestros Grupos de Interés:

RELACIÓN DE PRINCIPALES PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS RECIBIDOS POR MANN+HUMMEL IBÉRICA

- GM: Proveedor del Año 17 años consecutivos QSTP. NISAN: Proveedor Nivel 1
- FORD: Q1 desde 1982
- RENAULT: Premio a la calidad 1996
- SEAT: Premio satisfacción de clientes / Recambios Originales / Mejor Proveedor 1994/1995/1999
- GROUP AUTO UNION: Mejor proveedor del año 2000
- SOLVAY AUTOMOTIVE IBÉRICA: 2002
- Placa de Reconocimiento en el Deporte 2004
- FERIA DE ZARAGOZA: Concurso de Novedades Destacas al Filtro de aire Piroflex 2005. Premio a la Calidad y Servicios a la Posventa de la Automoción 2005
- PILOT: Premio regional a la Logística Excelente 2006
- CEL: Premio nacional a la Logística Excelente 2008
- AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA: Premio al Deporte y la Mujer 2008.
- ACADEMIA DE LOGÍSTICA: 2008
- Fundación Zaragoza Expo 2008: Colaboración Oficial de la Candidatura.
- AENOR: Premio a la Gestión Ambiental en la Cumbre de Sostenibilidad 2008.
- Premio a la Calidad y Servicios a la Posventa de la Automoción 2009
- ELA: Premio europeo a la Logística Excelente 2009 (tercer puesto)
- Motortec Automechanika Ibérica 2009
- Premio Galería de la Innovación, categoría accesorios, al Precious Filter.
- VEMARE: Calidad y Servicio en Aftermarket 2009 / Mejor proveedor del año 2010
- FUNDACIÓN REY ARDIZ: Premio Peón a la Integración de las personas 2011
- FORD: Proveedor preferido (ABF) 2011
- Motortec Automechanika Ibérica 2011. Premio Galería de la Innovación, por la contribución a la innovación del vehículo industrial
- AERCE: Premio al Diamante de la Compra 2012
- Motortec Automechanika Ibérica 2013
- Premio Galería de Innovación para la gama GST
- GM: Proveedor del Año 2013 y "Overdrive Award"
- La Caixa: Premio Incorpora, Gran Empresa 2013
- Departamento de Educación, Universidad, Cultura y Deporte: Por la colaboración en el desarrollo de la Formación Profesional Dual 2014
- GM: "Supplier Quality Excellence Award" 2014
- Aragón empresa: Sello de Excelencia 2014
- Aragón Comprometido con la Prevención 2014
- ONCE: Premio Solidarios de Aragón 2014
- SMOPYC: Mención al constante trabajo de I+D+i en el área de Maquinaria de Construcción 2014
- Inscripción en el Plan de Responsabilidad Social en Aragón 2015
- RENAULT supplier award 2015
- Premio pujanza empresarial 2015 (El Periódico de Aragón)

PRINCIPIOS E INICIATIVAS EXTERNAS

En línea con nuestros **Valores** y los compromisos internos adquiridos, que rigen nuestras actividades, MANN+HUMMEL IBÉRICA está comprometida con una serie de principios e iniciativas que abarcan distintos ámbitos de la realidad social en la búsqueda de la sostenibilidad:

- Certificación según estándares, normas o modelos de reconocido prestigio en ámbitos de calidad, prevención o medio ambiente.
- La adhesión, participación y/o patrocinio de iniciativas en el ámbito social, tecnológico o ambiental.
- La adhesión y/o participación activa en asociaciones empresariales y/o tecnológicas.

CERTIFICACIÓN	ÁMBITO	DESDE
ISO 9001	Sistema de gestión de calidad.	1995
ISO TS 16949	Sistemas de gestión de calidad: requerimientos específicos para la producción de automóviles y piezas de recambio.	2002
ISO 14001	Sistema de gestión ambiental.	1999
OHSAS 18001	Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.	2014
FSC	Certificado de la procedencia del papel de bosques gestionados sosteniblemente.	2014
Sello de Excelencia Aragón Empresa	Sistema de gestión y resultados, según Modelo EFQM de Excelencia.	2014
<i>Certificados / sellos de MANN+HUMMEL IBÉRICA.</i>		

COMPROMISOS	DESCRIPCIÓN	DESDE
Equipo de baloncesto femenino de Zaragoza	Patrocinador oficial del equipo de baloncesto de primera división de la liga femenina de España.	2000
Colaboración con Fundación Rey Ardid	Participación en programas de integración e inserción	2013
Carrera de la mujer	Patrocinador oficial. Los beneficios son destinados a la lucha contra el cáncer de mama.	2012
Zaragoza Pyme ambiental	Compromiso con estrategias ambientales de Zaragoza.	2013
Universidades de Zaragoza y Oviedo	Proyecto de innovación e investigación en producto.	2013
Formación Profesional Dual en la empresa	Programa para ajustar las enseñanzas de Formación Profesional a la demanda del mercado laboral y favorecer la empleabilidad.	2014
Declaración de Luxemburgo	Carta Europea de compromisos de mejora de la Salud de los trabajadores.	2014
Programa FIT con la Universidad de Zaragoza	Convenio para la mejora de la Salud de los trabajadores.	2014
Fundación Down	MANN+HUMMEL IBÉRICA ha establecido en el año 2015 una planificación de actividades con Fundación Down en empleabilidad y ocio que se desarrollará íntegramente en 2016.	2015
Plan de Responsabilidad Social de Aragón	Proyecto que promueve el Gobierno de Aragón y agentes sociales con el objetivo de que las empresas aragonesas fortalezcan su compromiso con la Responsabilidad Social.	2015
Cámara de Comercio	Jornada de RSC en automoción, Cámara de Comercio de Zaragoza patrocinado por el Cluster de Automoción el 29 abril de 2015.	2015
Fábrica del Aprendizaje	MANN+HUMMEL IBÉRICA participa dentro del Cluster del Automóvil de Aragón, en el Plan de Formación "Fábrica de aprendizaje".	2015
aRopa2 - Prevención del residuo textil	Proyecto de recuperación del residuo textil.	2015
Foro Inserta Responsable Aragón	Patrocinado por Fundación ONCE, nace con la finalidad de generar un espacio de diálogo en materia de RSC-Discapacidad con las empresas más relevantes de Aragón, con el objeto de establecer un foro de buenas prácticas.	2015
<i>Algunos compromisos ambientales y sociales de MANN+HUMMEL IBÉRICA.</i>		

A continuación se detalla la relación de asociaciones y/o iniciativas empresariales en las que MANN+HUMMEL IBÉRICA participa:

CAAR (CLÚSTER DE AUTOMOCIÓN DE ARAGÓN)



MANN+HUMMEL IBÉRICA es miembro de esta agrupación estratégica de **empresas aragonesas** pertenecientes al **sector automoción**.

La misión del clúster es la mejora de la competitividad entre las empresas miembro dada la importancia estratégica del sector de la automoción en la región.

La aportación de **MANN+HUMMEL IBÉRICA** al clúster es muy significativa por su participación en algunas de las comisiones de trabajo.

El **CAAR** ha sido avalado con el Sello "Bronze Label" del Organismo Europeo de Clústeres, siendo el primer clúster de automoción español en disponer de este reconocimiento, por su gestión excelente.

SERNAUTO (ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE FABRICANTES DE EQUIPOS Y COMPONENTES PARA AUTOMOCIÓN)



MANN+HUMMEL IBÉRICA es miembro de esta asociación de ámbito nacional, que representa los intereses de sus asociados ante la administración y las instituciones públicas y privadas, sirviendo al mismo tiempo como referencia para discutir los asuntos que afectan al sector y punto de encuentro de las empresas pertenecientes al mismo. Nuestro Director General, F. Javier Sanz es miembro de la Junta Directiva.

ALIA (ASOCIACIÓN LOGÍSTICA INNOVADORA DE ARAGÓN)



MANN+HUMMEL IBÉRICA apoya al tejido empresarial aragonés mediante la presidencia de ALIA (Asociación Logística Innovadora de Aragón). La misión de esta asociación es mejorar la competitividad de las empresas integrantes de ALIA a través de la colaboración y la innovación logística en Aragón. La asociación se fundó en 2009 y **MANN+HUMMEL IBÉRICA** es socio desde 2013. Algunos de los proyectos más relevantes son:

- **Proyecto TMM** (Tren Multi-cliente de Mercancías) desde PLAZA hasta París-Bélgica.
- **Participación en el proyecto DUMZ** Distribución Urbana de Mercancías de Zaragoza.

Participación en el proyecto europeo "SoCool" que promueve la colaboración entre clústeres logísticos de distintas regiones.

OTRAS ASOCIACIONES O ENTIDADES CON LAS QUE COLABORAMOS

- **FEMZ (Fundación de Empresarios del Metal de Zaragoza)**, organización empresarial de ámbito provincial que integra a los empresarios de las actividades del sector metal.
- **CEDERED, (Red de Recursos Humanos)** foro de Responsables del Departamento de RRHH, cuyos objetivos son el intercambio de experiencias profesionales para la formación y la colaboración mutua.
- **AEPLA (Asociación de empresas instaladas en el polígono PLAZA de Zaragoza)**, participando activamente en las comisiones de Administración y de RRHH.
- **CLUSTER "iDIA", (Investigación, Desarrollo e Innovación en Aragón)** es un clúster integrado por empresas innovadoras e instituciones con presencia en Aragón. Proyectos de Tecnologías de la Información y Comunicación, TIC, innovación en procesos, productos, organización y mercados.
- **ANCERA (Asociación Nacional de Comerciantes de Equipos, Recambios, Neumáticos y Accesorios para Automoción)**. Su misión es identificar retos de innovación en el sector de la automoción y desarrollar las estrategias y planes para mejorar la competitividad, sensibilizar para incrementar la seguridad del sector, así como concienciar para reducir el impacto sobre el medio ambiente.
- **ACAP (Asociación del automóvil de Portugal)**, con objetivos que incluyen la defensa de la calidad, de la ética y de la responsabilidad social en la relación entre las empresas del mercado.
- **ECEC (Elige Calidad, Elige Confianza)**, asociación de fabricantes de componentes de primer equipo que realiza acciones de defensa de la utilización de componentes de calidad en el recambio, con un decálogo que incluye la defensa de un código ético y de conducta.

50 ANIVERSARIO DE MANN+HUMMEL IBÉRICA

Se celebra en 2015 el 50 Aniversario de MANN+HUMMEL IBÉRICA y al mismo tiempo, el éxito de una empresa que nació en tiempos de ilusión por un futuro mejor basado en la industrialización de España.

El Gobierno eligió a Zaragoza como uno de los Polos de Desarrollo Industrial y al amparo de aquella decisión y cumpliendo el deseo de FILTERWERK MANN+HUMMEL de crear una planta de fabricación de filtros en España.

La idea inicial de fabricar filtros para vehículos industriales (Barreros, Pegaso, Motor Ibérica...) pronto cambió a causa de la importancia creciente del mercado de los automóviles de turismo inicialmente, Dodge, Simca, Renault, y después Ford, Opel,

Citroën, Seat, Volkswagen y Mercedes. Consecuencia directa de esto fue la preocupación por el mercado de recambios de tanta importancia actualmente.

En el año 2015, MANN+HUMMEL IBÉRICA celebró medio siglo de historia, varios fueron las iniciativas y actividades que conmemoraron el 50 aniversario de la compañía. Destacamos algunos:

- Diseño logo del 50 aniversario.
- Libro conmemorativo de los 50 años de MHES.
- 50 años, plantación de 50 árboles.
- Evento institucional de autoridades Especial 50º Aniversario.
- Video conmemorativo del 50º Aniversario.



ACTIVIDADES 50º ANIVERSARIO

1. Creación de un logo del 50 aniversario para su utilización en mails, documentos, cartas, regalos varios (merchandasing), etc.
2. Reunión de I+D+i en España sobre Técnicas de Filtración de Aire
3. Reunión de los managers europeos de I+D+i en España
4. Día de la Familia MANN+HUMMEL Especial 50º Aniversario
5. Acto conmemorativo jubilados MHES
6. Evento institucional de autoridades Especial 50º Aniversario
7. Mención en cada boletín mensual durante todo este año de ítems sobre el 50º Aniversario
8. Libro conmemorativo de los 50 años de MHES
9. Video conmemorativo del 50º Aniversario
10. Evento conmemorativo de los 50 años en la Feria de Motortec de Madrid
11. 50 años, plantación de 50 árboles
12. Pancarta y felpudo en la hall de la empresa con el logo del 50 Aniversario
13. Gran cartel en la fachada de la empresa
14. Atril + tarima en el cantina de la empresa
15. Roll-ups conmemorativos
16. Banderolas / banderas conmemorativas
17. Photocall conmemorativo
18. Cena para toda la plantilla
19. Regalos varios (pin, camisetas y polos, libretas, caramelos, globos, toalla, bolsas, etc.)

En el libro conmemorativo de los 50 años de MANN+HUMMEL IBÉRICA se destacan algunos detalles del nacimiento y crecimiento de la compañía en España.

En 1964 se funda la Sociedad TACA-MANN, cuyo capital está en poder de la empresa Talleres Cataluña S.A. (TACA) y de FILTERWERK MANN+HUMMEL GMBH (hoy MANN+HUMMEL GMBH). En 1971, TACA pasa a denominarse FILTROS MANN S.A. cuyo 90% del capital está en poder de MANN+HUMMEL GMBH. En el momento de la creación de FILTROS MANN, el número de empleados es de 350.

En 2003 las acciones son adquiridas por MANN+HUMMEL, y adquiere el nombre MANN+HUMMEL IBÉRICA, S.A. con dos plantas fabriles en Zaragoza y Gavà (Barcelona). En el año 2003 llegaron a su plena madurez las reflexiones que se venían haciendo sobre la forma de reemplazar la fábrica existente en Zaragoza, que había ido creciendo progresivamente, por una nueva planta en el Centro Logístico PLAZA en Zaragoza.

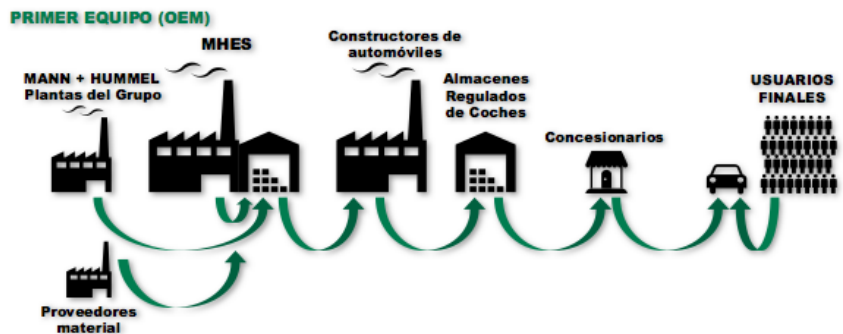
En el año 2009, se produce el cierre de la fábrica de Gavà (Barcelona), trasladando todas las instalaciones y recursos a la planta de Zaragoza. En 2015 MANN+HUMMEL IBÉRICA cumple 50 años en España, emplea a 750 trabajadores y factura 142,8 M. €.



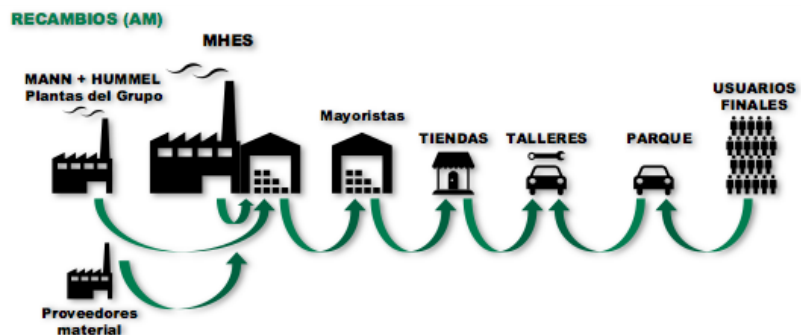
Cadena de valor, productos y servicios

CADENA DE VALOR

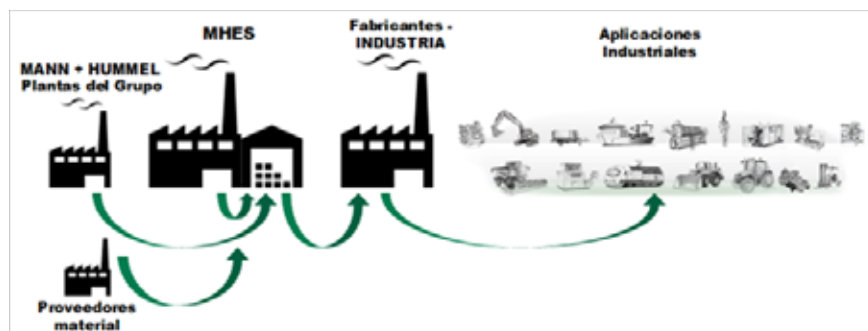
Las siguientes figuras muestran la cadena de valor de las distintas líneas de negocio de MANN+HUMMEL IBÉRICA. Primer Equipo (OEM), Recambios (AM / IAM), Soluciones Industriales (IF).



Cadena de suministro Primer Equipo (OEM).



Cadena de suministro Recambios (AM)



Cadena de suministro Soluciones Industriales (IF)

MARCAS, PRODUCTOS Y SERVICIOS

Las principales soluciones que MANN+HUMMEL IBÉRICA proporciona al mercado de la automoción son:

- Primer Equipo (AO/OEM)
- Recambios (AA/IAM)
- Soluciones Industriales (IF)

PRIMER EQUIPO AUTOMOCIÓN (AO/OEM)

Este área de negocio, que supone el 53% de las ventas, cuenta con las siguientes familias de productos:

- Sistemas de admisión de aire
- Tubos turbo
- Depósitos de expansión

SISTEMAS DE ADMISIÓN DE AIRE

El sistema de admisión de aire suministra aire limpio para la combustión del motor. Por “sistema de admisión” o simplemente “admisión” se entiende el conjunto de dispositivos que permiten que ingrese el aire comburente a las cámaras de combustión del motor.

Consta principalmente de los tubos de aire sucio, el filtro y los tubos de aire limpio. Las funciones principales que debe cumplir la admisión son:

- Filtrar el aire atmosférico de forma que llegue limpio al motor.
- Medir y regular la cantidad de aire que formará la mezcla explosiva.
- Atenuar el ruido procedente del interior del motor.
- Distribuir adecuadamente el aire entre los puertos de admisión del motor.



Ejemplo de conjunto de sistemas Primer Equipo Automoción (OEM)

TUBOS TURBO

Tubos específicos para la circulación de gases procedentes del turbo y del intercooler. Su diseño y características técnicas son las especificadas por la marca para cada uno de sus diferentes modelos de automóviles.

DEPÓSITOS DE EXPANSIÓN

Los depósitos de expansión son depósitos abiertos o cerrados que tienen como misión absorber las dilataciones del agua contenida en el circuito de calefacción, facilitando la evacuación de una eventual burbuja de aire o vapor.

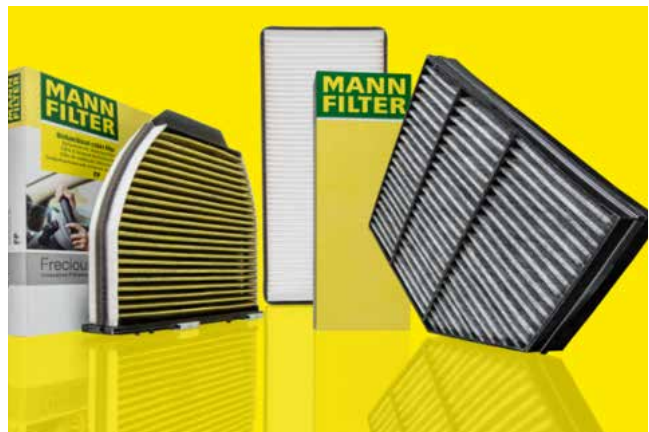
RECAMBIOS AUTOMOCIÓN (AA/IAM)

FILTRO DE HABITÁCULO

El polvo, el polen, el hollín y también los gases contaminantes como el óxido de nitrógeno y el ozono pueden dificultar la vida del conductor.

Los filtros de habitáculo MANN-FILTER ofrecen prácticamente el 100% de protección ante partículas **no deseadas**, como filtro combinado, incluso ante gases contaminantes.

Esto favorece un clima de bienestar en el habitáculo y beneficia sobre todo a los alérgicos, asmáticos y niños. También para aires acondicionados, los filtros de habitáculo de MANN-FILTER son una protección efectiva.



En Europa más del 90% de los vehículos están equipados con filtros de habitáculo. Ya actualmente casi la mitad de los filtros de habitáculo que se montan en un vehículo nuevo son de MANN+HUMMEL IBÉRICA.

Los filtros de habitáculo MANN-FILTER están disponibles en dos versiones:

- Como filtro de partículas de alta calidad
- Como filtro combinado con carbón activado

La capa de carbón activa integrada en vellón atrapa los gases nocivos como el óxido de nitrógeno, los combustibles o el ozono en poros que son 10.000 veces más finos que un cabello humano. De esta manera no dan opción a que accedan al habitáculo.

FILTRO DE COMBUSTIBLE

Los motores modernos extraen más potencia con cada vez menos combustible. Los responsables de ello son unos componentes altamente sensibles y complejos: los sistemas de inyección. Si no se filtran correctamente las partículas de suciedad y el agua suelta en el combustible, pueden producirse considerables daños debido al desgaste y la corrosión.

Los filtros de combustible de MANN-FILTER liberan el combustible del polvo, el óxido y todas las demás partículas de suciedad que provocan desgaste así como agua. Los sensibles componentes están protegidos y la seguridad de marcha del motor está garantizada.

Los modernos sistemas de inyección necesitan nuevas soluciones innovadoras con el máximo nivel de calidad. También en este caso el amplio surtido de filtros de combustible de MANN-FILTER está perfectamente preparado con, por ejemplo, medios filtrantes MULTIGRADE extremadamente potentes.

La **limpieza técnica** es una característica de calidad elemental que cada vez adquiere más importancia debido a motores de menor consumo y sistemas de inyección altamente sensibles. MANN-FILTER afronta este reto con una gestión de calidad sin fisuras. Para ello se pueden fabricar componentes sensibles a la limpieza en "sala blanca", que se distinguen por el sello CCM ("Component Cleanliness Management").



FILTRO DE ACEITE

Debido al proceso de combustión en el motor, las partículas de suciedad y los restos de la combustión pasan al aceite de motor. Sin un filtro de aceite adecuado que filtre estos restos de forma segura, la alimentación óptima del motor con aceite limpio y la protección necesaria ante el desgaste ya no está garantizada.

Se corre el riesgo de disminuir la potencia del motor y aumentar el consumo de aceite. En el peor de los casos puede incluso dañarse el motor.

Los **filtros de aceite** MANN-FILTER **liberan de los circuitos de aceite las impurezas**. La fricción en los cojinetes, los huecos de lubricación y las piezas móviles se reduce gracias al aceite limpio y **se conserva la vida útil del motor**.

Los elementos del filtro de aceite de MANN-FILTER son totalmente incinerables y fáciles de eliminar. Además, durante el desarrollo de nuevos medios filtrantes ponemos mucho valor en utilizar materias primas renovables.

Los componentes electrónicos como los sensores, que se hallan entre la aspiración y la cámara de combustión, también se pueden dañar e incluso quedar inservibles debido a un filtrado deficiente.

El medio filtrante de los filtros de aire MANN-FILTER tiene una impregnación especial que retarda las llamas y, en caso de accidente, retrasa la propagación del fuego. Además, permite tratamientos sostenibles del residuo mediante la valorización energética.

SOLUCIONES INDUSTRIALES (IF)

Los sistemas de filtración, potentes y resistentes de MANN+HUMMEL IBÉRICA, están diseñados especialmente para cumplir con los requisitos y exigencias de cada aplicación industrial. La gama de productos **en forma de kit modular o a través de desarrollos específicos** para el cliente, ofrece múltiples soluciones de filtración: filtros de aire, de aceite, de combustible, de electroerosión, separadores aire-aceite, sistemas de ventilación de cárter...

La gama de aplicaciones industriales que diseña y desarrolla MANN+HUMMEL IBÉRICA abastecen a la mayoría de sectores productivos como construcción, aeronáutica, ingeniería de potencia, ferrocarril... así como a todo tipo de equipos y maquinaria: máquinas EDM, transmisiones, carretillas elevadoras, compresores, maquinaria agrícola, bombas de vacío, motores de combustión, pequeños dispositivos y equipos motorizados como compactadores, máquinas cortadoras de césped, aspiradores industriales...



Política y Estrategia

INTRODUCCIÓN

La Política y Estrategia de MANN+HUMMEL IBÉRICA está completamente alineada, como no podía ser de otra manera, con las directrices generales que establece el Grupo MANN+HUMMEL. Es por ello, que el proceso de planificación estratégica liderado por Dirección General y el Comité de Dirección de MANN+HUMMEL IBÉRICA, establece la Visión y Valores, mediante su despliegue en:

- Política de gestión local
- Estrategia local general

- Estrategia de Responsabilidad Social Corporativa, RSC que a su vez se despliegan en iniciativas, proyectos, procesos, compromisos RSC y objetivos anuales.

El conjunto de elementos que componen la política y estrategia de la organización, tanto del Grupo MANN+HUMMEL como de MANN+HUMMEL IBÉRICA, son transmitidos por la alta Dirección a todos los trabajadores, a través de los diferentes canales de comunicación establecidos, que incluyen campañas de difusión y sensibilización periódicas, como la realizada en 2015 sobre los “Valores FILTER”.

VISIÓN Y VALORES

Esta es la Visión del Grupo MANN+HUMMEL.

Liderazgo en filtración con gente inspirada, entregando soluciones sobresalientes y resultados superiores

MANN+HUMMEL IBÉRICA participa de esta Visión con un objetivo claramente definido: mantener y ampliar su posición como líder del mercado de la filtración durante los próximos años, fundamentado en productos de calidad superior, servicio de primera clase y tecnología innovadora.

La estrategia se sustenta en seis Valores corporativos, que inspiran las directrices y los principios básicos para con clientes, empleados, sociedad y medio ambiente:



Focus
En**F**oque



Integrity
Integridad



Leadership
Liderazgo



Teamwork
Trabajo en Equipo



Excellence
Excelencia



Respect
Respeto



Focus - Enfoque

Nos centramos en los resultados y en hacer bien las cosas. Somos directos y nos movemos rápidamente. Debatimos, decidimos y actuamos.



Integrity - Integridad

Exigimos normas éticas contundentes para todo lo que hacemos y decimos. Inspiramos confianza y confiamos. Facultamos a las personas con las que trabajamos. Creemos en nosotros mismos, sabiendo que seremos escuchados y que nuestras aportaciones serán apreciadas, reconocidas y recompensadas.



Leadership - Liderazgo

Para nosotros liderazgo significa que diariamente nos preocupamos por nuestros compañeros, por nuestros recursos, por nuestra labor y por contribuir al éxito de nuestros productos, actuando como auténticos propietarios de nuestra Organización; Que asumimos nuestra responsabilidad y hacemos bien las cosas a la primera para no desperdiciar recursos; Que afrontamos los problemas con valor, iniciativa y una actitud resolutiva.”



Teamwork - Trabajo en Equipo

Trabajamos como un equipo. Somos abiertos y apoyamos la diversidad. Compartimos conocimientos y éxitos, fomentamos la creatividad y nos divertimos, aunque nunca a costa de terceros. Buscamos nuestro desarrollo y el de los demás porque estamos convencidos de que la clave del éxito la constituyen personas bien formadas y motivadas. Promovemos nuevas ideas y nos cuestionamos continuamente lo establecido para mejorar.



Excellence- Excelencia

Procuramos una ejecución impecable y garantizamos la disciplina del proceso. Tomamos decisiones acertadas basadas en hechos y datos. Nos comunicamos clara, concisa y honestamente. Afrontamos rápidamente cualquier reto y oportunidad comercial. Perseveramos incansablemente para mejorar nuestros resultados. Porque lo bueno, nunca es lo suficiente bueno para nosotros.



Respect - Respeto

Trabajamos con un profundo respeto por nuestro planeta, y por las personas y comunidades locales en las que convivimos. Respetamos y escuchamos a los demás, les apreciamos y les ayudamos. Nos integramos en los lugares donde hacemos negocios, compartiendo nuestra amistad como buenos vecinos. Nos esforzamos por alcanzar los niveles más altos de Seguridad, Calidad y Sostenibilidad. Nos apasiona luchar por conseguir un Mundo Limpio.

POLÍTICA Y OBJETIVOS

La Política de Gestión del Grupo MANN+HUMMEL se despliega a nivel local en compromisos añadidos que se incluyen en la Política de Gestión MANN+HUMMEL IBÉRICA.

POLÍTICA DE GESTIÓN MANN+HUMMEL

NOS COMPROMETEMOS FIRMEMENTE A:

- **Respetar a nuestros empleados** y proporcionar un buen lugar para trabajar en lo que respecta a la salud y seguridad profesional, desarrollo personal y oportunidades de carrera profesional.
- **Animar la colaboración y el trabajo en equipo** entre los empleados de todo el mundo.
- Actuar sosteniblemente y proteger nuestro medio ambiente empezando desde el desarrollo pasando por la producción y hasta el final de la vida de nuestros productos.
- Reducir el impacto ambiental de nuestras actividades.
- Cumplir todos los requisitos reglamentarios en todos los países en los que estamos presentes y vivir el Código de Conducta MANN+HUMMEL y la Carta Social.
- Entender y satisfacer las expectativas y requisitos de nuestros clientes y contribuir así a su éxito.
- **Ser la primera elección** de nuestros clientes en calidad, mejor servicio y tecnologías innovadoras
- Cuestionar el status quo y **mejorar continuamente** nuestros procesos.
- Colaborar con nuestros suministradores en una colaboración justa.
- Ser un **miembro valioso de la sociedad** asumiendo la responsabilidad social.
- **Recompensar a nuestros accionistas** a través de unos excelentes resultados financieros.
- **Proporcionar los recursos necesarios** para cumplir nuestros compromisos y estar a la altura de los mismos.
- Mejorar continuamente nuestros avances frente a los objetivos establecidos y esforzarnos por la **excelencia. Cero defectos y Cero accidentes** es nuestro objetivo.

POLÍTICA DE GESTIÓN LOCAL

ADICIONALMENTE NOS COMPROMETEMOS FIRMEMENTE A:

- **Prevenir los daños y el deterioro de la salud** estableciendo un compromiso de mejora continua de la gestión y el desempeño de la seguridad y la salud en el trabajo.
- Cumplir al menos con los **requisitos legales aplicables y con otros requisitos que la organización suscriba** relacionados con los peligros para la Seguridad y la salud en el trabajo.
- Realizar una **revisión periódica** de los objetivos, de la **política** y de nuestros **compromisos** relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo.
- **Comunicar públicamente los compromisos** establecidos en nuestra política, velar porque los trabajadores en general sean conscientes de sus obligaciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.
- **Prevenir la contaminación ambiental** mediante la mejora continua de nuestros diseños, procesos y sistemas de gestión.

OBJETIVOS PRINCIPALES 2015

Los objetivos estratégicos anuales, alineados con la Visión y Valores, Políticas de Gestión y la Estrategia 2022 del Grupo MANN+HUMMEL, incluyen los de MANN+HUMMEL IBÉRICA que se sustentan sobre la base de **5 pilares o perspectivas**:

PERSONAS Y CULTURA

- Reduiremos el número de **accidentes** hasta alcanzar el **objetivo de 0 accidentes**
- Colaboraremos en equipo para conseguir que MANN+HUMMEL sea un **Gran Lugar para Trabajar**
- Viviremos los valores **FILTER**
- Trabajaremos en la mejora de nuestro **liderazgo**, gestionaremos nuestro **talento** y desarrollaremos nuestros **equipos**
- Impulsaremos el **despliegue** y **consecución** de la **estrategia**
- Definiremos e impulsaremos nuestra **estrategia RSC**

EXCELENCIA OPERACIONAL

- **Reduciremos las reclamaciones de clientes** para fortalecer la **confianza** en MHES
- **Minimizaremos** los **costes** de no calidad
- Cooperaremos con nuestros **proveedores** para **evitar incidentes** de calidad y aprovechar todas las oportunidades de **ahorro en materiales**
- Pondremos las bases de la **cultura LEAN**, fomentando la mejora continua con todas las herramientas a nuestro alcance
- Fomentaremos la **cultura RPS**
- Desarrollaremos e implantaremos nuevas herramientas que **mejoren** los **flujos de materiales** en nuestra planta
- Seguiremos trabajando para que los **nuevos proyectos** cumplan con los **objetivos** de **calidad, coste y plazo**
- Viviremos nuestro sistema de gestión **MMS** aprovechando el modelo **EFQM**

CLIENTE

- Cumpliremos los **estándares de cliente, y normas internacionales** necesarias para nuestro negocio, respetando siempre la **legislación vigente**
- Colaboraremos con nuestros clientes de **recambio independiente** para ofrecerles un **servicio integral**
- Lucharemos para **mantener las cuotas de mercado** en el recambio marquista, independiente y filtración industrial, explotando las oportunidades que aparezcan e intentando **minimizar los riesgos** del mercado
- Desarrollaremos e implantaremos nuevas herramientas que mejoren los flujos de materiales en nuestra planta

INNOVACIÓN

- Desarrollaremos proyectos de innovación apoyándonos en Universidades y centros tecnológicos
- Pondremos en marcha nuevas herramientas de marketing

RENDIMIENTO FINANCIERO

- Continuaremos con la **reducción de nuestros costes** para mejorar nuestra **competitividad** y conseguir nuevos proyectos para **asegurar nuestro futuro**
- Conseguiremos nuestros objetivos de resultados financieros **EBIT, ROCE**

ESTRATEGIA Y COMPROMISOS RSC

“Líderes en filtración, líderes en responsabilidad”

MANN+HUMMEL IBÉRICA, **es una empresa comprometida**. Trabaja con criterios de **excelencia** en cada una de sus acciones desde hace 50 años, en un modelo de negocio rentable y sostenible, con la idea, no sólo de **ser una de las mejores empresas del mundo** en su sector, sino también ser una de las mejores empresas para el mundo.

ESTRATEGIA RSC 2014-2022

Transcurrido un ejercicio desde la aprobación de la “Estrategia RSC 2014-2022”, la **Comisión RSC** de MANN+HUMMEL IBÉRICA (*ver párrafo Otros comités, comisiones y grupos de trabajo*) ha mantenido y continuado con los principios de su misión que incluye:

- Proponer y aprobar los compromisos que despliegan y concretan dicha estrategia, garantizando su alineación con la **Visión**, las **políticas, estrategias**, otros **compromisos, principios y códigos de conducta** suscritos por MANN+HUMMEL IBÉRICA.
- Coordinar la aplicación de la Estrategia RSC local y los Compromisos RSC de MANN+HUMMEL IBÉRICA, y realizar el seguimiento a través de la medición y revisión de la consecución de dichos compromisos.
- Coordinar los métodos y mecanismos para la identificación de los aspectos materiales o relevantes en el ámbito de la Res-

ponsabilidad Social Corporativa (económicos, sociales y/o ambientales), es decir, aspectos prioritarios por su alineación con las políticas y estrategias, por la relación con la actividad y productos y/o por el impacto que pueda tener en los intereses u opiniones de los distintos Grupos de Interés.

- En función del análisis anterior, coordinar la disponibilidad y/o difusión de la información sobre estos aspectos relevantes a las partes interesadas, a través de Memorias de Sostenibilidad y/o otros instrumentos que se definan para tal fin.

La estrategia y compromisos RSC de MANN+HUMMEL IBÉRICA se definen sobre la base de **4 pilares** o perspectivas que abordan directa o indirectamente las tres dimensiones de la sostenibilidad y la relación con todos los Grupos de Interés: **Personas, Sociedad, Medio Ambiente e Innovación**.

PERSONAS

- Ser un Gran Lugar para Trabajar.
- Garantizar las mejores condiciones de trabajo, persiguiendo el objetivo de “cero accidentes”.
- Promocionar, mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo.
- Promover la participación activa de los trabajadores en actividades de responsabilidad social corporativa.
- Fomentar el desarrollo individual.

SOCIEDAD

- Ser referencia de buen gobierno y transparencia.
- Contribuir a la mejora de la empleabilidad de colectivos con dificultades.
- Compartir conocimiento contribuyendo a la mejor formación de las personas.
- Colaborar económicamente con organizaciones de acción social para beneficio de los más desfavorecidos.
- Fomentar y patrocinar actividades deportivas, alineadas con los valores sobre los que se sustenta la estrategia.

MEDIO AMBIENTE

- Actuar sosteniblemente y proteger el medio ambiente desde el desarrollo hasta el final de la vida de nuestros productos.
- Reducir el impacto ambiental de nuestras actividades.
- Garantizar la sostenibilidad de los tratamientos dados a todos los residuos que generamos con el objetivo “cero vertedero”.
- Fomentar las “compras verdes”, buscando productos y materiales que no resulten dañinos para el medio ambiente en su generación, funcionamiento o eliminación.

INNOVACIÓN

- Mantener y promocionar el liderazgo tecnológico, a través de nuestro centro de desarrollo e innovación y dentro del Grupo MANN+HUMMEL.
- Reducir el impacto ambiental de nuestros productos mediante diseños responsables (eco- diseño).
- Colaborar con centros especializados para aumentar el conocimiento y conseguir mayores retos.

COMPROMISOS RSC 2014-2022

Los documentos que estructuran la **Estrategia RSC 2014-2022**, entre ellos los **Compromisos RSC**, son documentos vivos, que evolucionan con la cultura y estrategias de MANN+HUMMEL IBÉRICA. La **Comisión RSC** es la encargada de velar por su coherencia con el resto de objetivos, compromisos o iniciativas adquiridas y proponer a la Dirección General cualquier modificación que sea necesaria para alinear los esfuerzos en la misma dirección.

Durante el ejercicio 2015, la **Comisión RSC** ha sido la referencia y el motor para la gestión de los **Compromisos RSC** que abordan cada una de sus perspectivas: Personas, Sociedad, Medio Ambiente e Innovación. En cada caso, se han evaluado los indicadores de medición del compromiso, así como el plazo de ejecución dentro el horizonte de 2022.

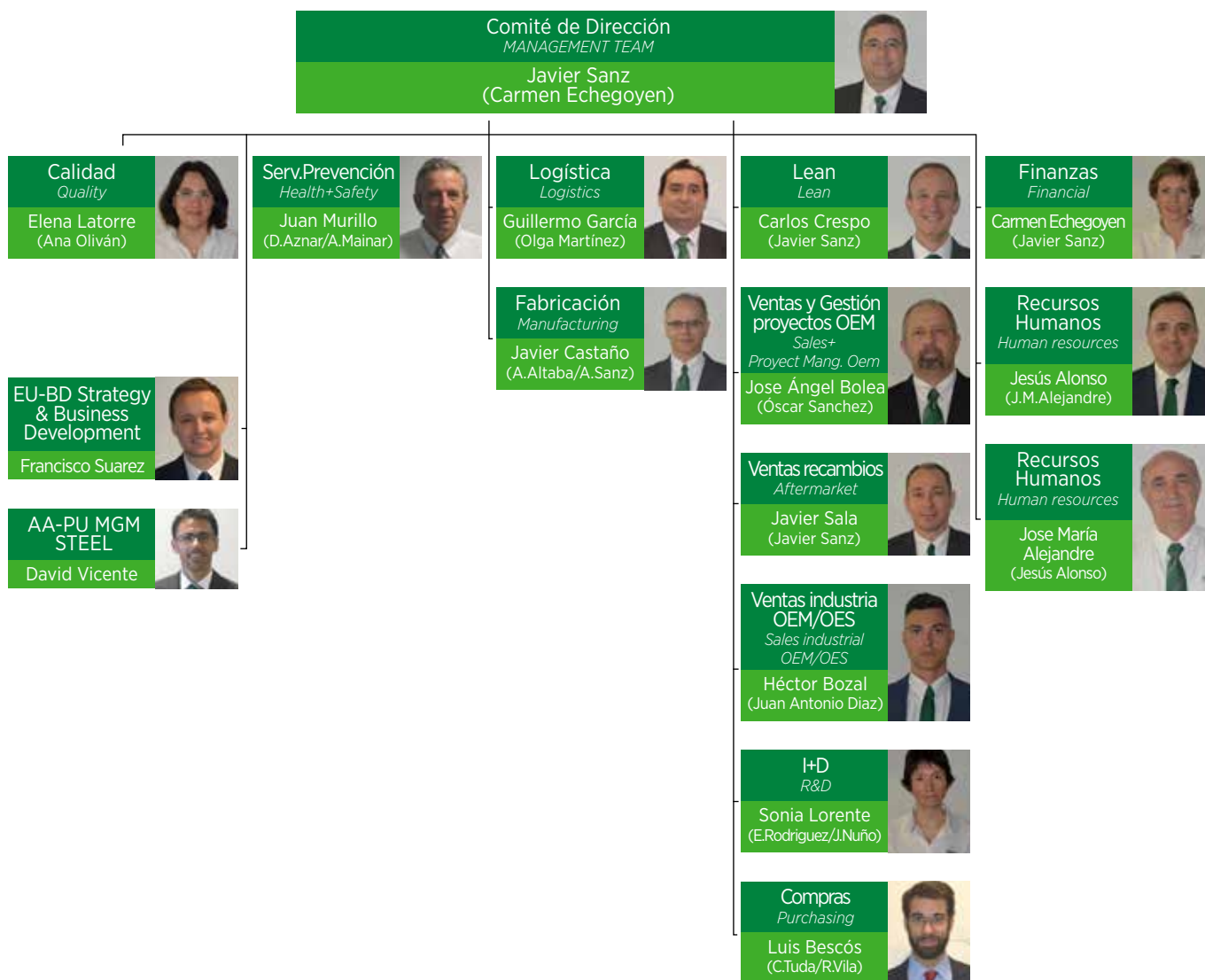
PERSPECTIVA RSC	COMPROMISO RSC	INICIO	PLAZO	INDICADOR(ES)	RESULTADOS 2014	RESULTADOS 2015
ESTRATÉGICA (GENERAL)	Crear una Comisión de RSC .	2014	2014	% realización	100%	
	Estructurar Plan Estratégico Local RSC 2014-2022.	2014	2014	% realización	100%	
PERSONAS	Obtener de la certificación OHSAS 18001 2014 y garantizar su sostenibilidad en el futuro.	2014	2022	% realización mantenimiento	100%	100%
PERSONAS	Desarrollar programas de formación interna, tanto en los ámbitos técnicos como en los de desarrollo de personas (Liderazgo), a través del Centro de Formación Interno (PTC) y del fomento de las nuevas tecnologías (plataforma e-Learning)	2014	2022	Horas de formación Total	14.270	12.325
				Horas Formación interna	1.380	1.244
				Horas Formación externa	9.100	9.406
				Horas Formación e-learning	3.790	1.675
				Horas formación / trabajador	20	16,44
				Participantes en formación en habilidades de liderazgo	80	37
PERSONAS	Ayudar a mejorar la salud de las personas a través del Programa FIT	2014	2022	Personas que participan en actividades FIT que la empresa organiza	100%	100%
				Actividades FIT que la empresa organiza	Revisiones médicas; newsletter	Revisiones médicas; newsletter
					Díptico informativo a toda la plantilla. Dispensador higienizante en Comedor	Cinco pilares básicos: Vivir saludable, Estar sano, Mantenerse, Regresar y Trabajar
PERSONAS	Hacer de MANN+HUMMEL IBÉRICA el mejor lugar para trabajar, impulsando las acciones derivadas de la encuesta Great Place to Work	2014	2022	% participación	84%	No se realiza encuesta en 2015
				Trust Index (Promedio todas las preguntas)	59%	
				“Es la empresa un excelente lugar para trabajar”	77%	
				Acciones implantadas (según Plan de acción GPTW)	N/A	14

PERSPECTIVA RSC	COMPROMISO RSC	INICIO	PLAZO	INDICADOR(ES)	RESULTADOS 2014	RESULTADOS 2015
PERSONAS	Creación de Plataforma de voluntariado corporativo.	2015	2022	Nº de voluntarios MANN+HUMMEL IBÉRICA	Creación 2015	47
				Actividades Voluntariado MANN+HUMMEL IBÉRICA		3
		2014	2014	Creación del Grupo de Trabajo (% de realización)	100%	100%
SOCIEDAD	Continuar con patrocinios y colaboraciones (Baloncesto Femenino, Carrera de la Mujer, Maratón y 10 K de Zaragoza y Carrera del Taller en Madrid y entidades locales)	2014	2022	% realización Patrocinio Baloncesto	100%	100%
		2014	2022	Participantes en Carrera de la Mujer	150	150
		2014	2022	Participantes Maratón	37	59
		2014	2022	Participantes 10 K	137	252
		2014	2022	Participantes Carrera del taller	69	57
		2014	2022	Carrera de empresas del ESIC	12	48
		2014	2022	Importe Económico destinado a patrocinios / colaboraciones	141.168,00 €	233.679,20 €
SOCIEDAD	Impulsar programas de Formación Dual que potencien la cualificación de jóvenes en su último año de formación profesional, aumentando su empleabilidad y capacitación.	2014	2022	Nº de personas formadas en programas de Formación Dual (contrato de formación)	2	2
		2015	2015	Nº de participantes en intercambios en Formación Dual	N/A	2
		2015	2022	Nº de personas de MANN+HUMMEL IBÉRICA cualificadas para tutorizar Formación Dual.	N/A	3
SOCIEDAD	Desarrollar programas de colaboración con Escuelas de Formación Profesional (MANN-FILTER Profesional).	2014	2022	Nº de alumnos participantes	2.327	2.397
				Nº de centros participantes	25	25
		2014	2014	Desarrollo del Programa (definición)	100%	100%
				Desarrollo del Libro "Escuela Técnica de Filtración" + Kits de formación	100%	100%
SOCIEDAD	Mantener la colaboración con la Fundación Rey Ardid	2014	2015	% realización	100%	100%

PERSPECTIVA RSC	COMPROMISO RSC	INICIO	PLAZO	INDICADOR(ES)	RESULTADOS 2014	RESULTADOS 2015
SOCIEDAD	Desarrollar de iniciativas de apoyo a colectivos con dificultades	2014	2014	Contratación de personal con discapacidad	1 persona	0
		2015	2015	Colaboración con Fundación Ezequiel Moreno (% de realización)	N/A	100%
MEDIO AMBIENTE	Reducción de las emisiones de gases contaminantes	2014	2022	Consumo de solventes (Contaminante dentro del disolvente) (Kg)	4.749	6.846
MEDIO AMBIENTE	Conseguir la certificación FSC (Origen del Papel Filtrante) y mantener.	2014	2022	% realización	100%	100%
MEDIO AMBIENTE	Conseguir la certificación según la norma ISO 50001 (Sistema de Gestión Energética) y mantener.	2017	2017	% realización	0	0
MEDIO AMBIENTE	Estrategia "CERO VERTEDERO": alcanzar una tasa de reutilización y reciclado próximas al 100%.	2014	2022	% Tasa reutilización (total de residuos reciclados o valorizados / Total de residuos)	97,19%	98,57%
MEDIO AMBIENTE	Calcular y compensar la huella de carbono incluyendo factores de "alcance 3"	2016	2022	Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (alcance 3)	N/A	N/A
INNOVACIÓN	Mantener un portfolio de proyectos de I+D+i ajustado en tipología y volumen de inversión a los retos de cada negocio	2014	2022	Nº Proyectos nuevos	11	12
				Nº de Proyectos en portfolio	49	40
				Volumen de inversión I+D+i	2.306.000 €	2.509.000 €
INNOVACIÓN	Mantener nuestro centro de I+D+i dentro del Grupo MANN+HUMMEL con la catalogación de Engineering Center Level 4	2014	2022	Nivel I+D+i	4	4

Gobierno corporativo

INTRODUCCIÓN



MANN+HUMMEL IBÉRICA establece su gobierno corporativo en función de **principios y normas** que regulan el diseño, integración y funcionamiento de los órganos que lo componen: los Accionistas, los Directivos locales y la Alta Dirección del Grupo MANN+HUMMEL.

El objetivo es proveer los recursos para proteger los **intereses de la empresa** y los **accionistas**, promocionando la **creación de valor y el uso eficiente de los recursos**, y asumiendo responsablemente las repercusiones de sus actividades con los Grupos de Interés: **clientes, empleados, accionistas, comunidades y medio ambiente entre otros**.

Como mecanismo de **evaluación de la gestión y resultados obtenidos**, el Sr. Hansjörg Herrmann Director del Grupo MANN+HUMMEL, evalúa con periodicidad anual, el funcionamiento, la calidad y la eficiencia de la gestión del gobierno corporativo.

Adicionalmente, MANN+HUMMEL IBÉRICA se somete a **auditorías y evaluaciones periódicas**, por las certificaciones y compromisos adquiridos con una gestión excelente en el ámbito de la calidad, seguridad de producto, seguridad y salud en el trabajo y la gestión ambiental.

MANN+HUMMEL IBÉRICA a través de su Código MANN+HUMMEL, apuesta por un **alto compromiso con la sostenibilidad e integridad corporativa, con el objeto de situarse como referente del sector en el cumplimiento legal (lucha contra el fraude y la corrupción), la transparencia y el buen gobierno**.

CÓDIGO MANN+HUMMEL

El **Código MANN+HUMMEL** es una directriz obligatoria para todos los empleados y empresas del Grupo MANN+HUMMEL a nivel mundial, incluidos asesores externos, empresarios autónomos, así como partners y proveedores.

El Código MANN+HUMMEL se fundamenta en dos documentos, el **Código de Conducta (Code of Conduct)** y la **Carta Social (Social Charter)**.

El **Código de Conducta (Code of Conduct)**, contiene los principios éticos y de conducta esenciales de la empresa.



CÓDIGO DE CONDUCTA MANN+HUMMEL

Prefacio

I Requerimientos de conducta básicos

- 1.1 Cumplimiento de las leyes
- 1.2 Trato respetuoso interno y externo
- 1.3 Liderazgo, responsabilidad y control de la empresa

II. Trato con los socios comerciales y terceros

- 2.1 Cumplimiento de los requerimientos legales en derecho de la competencia y antimonopolio
- 2.2 Ofrecimiento y concesión de privilegios
- 2.3 Reclamación y aceptación de privilegios
- 2.4 Invitaciones
- 2.5 Trato de los donativos
- 2.6 Blanqueo de dinero
- 2.7 Control de embargo y exportación

III. Prevención de conflictos de intereses

IV. Trato con el entorno empresarial, sin beneficio privado

V. Manejo de la información

- 5.1 Información correcta y ajustada a la verdad
- 5.2 seguridad de la información

VI. Medio Ambiente, seguridad y salud

- 6.1 protección del medio ambiente y de los recursos
- 6.2 puesta en práctica global de la protección la boral y sanitaria

VII. Organización interna, puesta en práctica de la directriz

- 7.1 División de actividades incompatibles (separación de funciones)
- 7.2 Trabajadores informados e instruidos periódicamente sobre el Código de Conducta.
- 7.3 Seguimiento de la directriz, asunción de responsabilidad y consecuencias

VIII. Reclamaciones e indicaciones

La Carta Social (Social Charter), contiene los **objetivos**, parámetros que marcan el compromiso y responsabilidades con la sociedad, a través del respeto de los derechos humanos reconocidos internacionalmente, y también recoge los **principios de ejecución**.

CARTA SOCIAL MANN+HUMMEL

Preámbulos

I. Objetivos

- 1.1 Elección libre de la ocupación.
- 1.2 No a la discriminación.
- 1.3 No al trabajo infantil.
- 1.4 Libertad de asociación.
- 1.5 Remuneración igualitaria y no discriminatoria.
- 1.6 Horas de trabajo reguladas.
- 1.7 Protección del trabajador, la salud y el medio ambiente.

II. Principios de ejecución

- 2.1 Comunicación
- 2.2 Inclusión de socios comerciales y proveedores.
- 2.3 Asesoramiento periódico
- 2.4 Reclamaciones / Indicações

III Conclusiones

Lista de los defensores del pueblo en los distintos países donde se opera.

En el Grupo MANN+HUMMEL se respetan las leyes y derechos reconocidos internacionalmente. La infracción de la legislación, de los contratos o del propio Código MANN+HUMMEL no son tolerados y pueden tener como consecuencia sanciones jurídico-laborales.

Los **objetivos** establecidos en la Carta Social, están inspirados en los principios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y consideran, además de la legislación nacional, el convenio de la OIT nº: 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 y 182, que los resumimos en:

• **ELECCIÓN LIBRE DE OCUPACIÓN.** La ocupación en el Grupo MANN+HUMMEL es de elección libre. Se rechazan los trabajos forzados y obligatorios (incluidos la servidumbre por culpabilidad o los trabajos no voluntarios por condena) según la definición del convenio de la OIT nº 29 y 105.

• **NO A LA DISCRIMINACIÓN.** La igualdad de oportunidades y la igualdad de trato, independientemente del origen étnico, el color de la piel, el sexo, la religión, la nacionalidad, la orientación sexual, el origen social o la definición política siempre que se basen en principios democráticos y la tolerancia respecto a los que piensan de otra forma, están garantizados en el Grupo MANN+HUMMEL. Los empleados

no recibirán ningún trato de favor ni serán perjudicados debido a su pertenencia a un sindicato o representación de trabajadores.

• **NO AL TRABAJO INFANTIL.** Sobre la base del convenio de la OIT nº 138 y 182 no se impedirá el desarrollo a los niños; se deberá respetar su dignidad y no se perjudicará su seguridad ni salud. Las disposiciones generales sobre la minoría de edad para la admisión en una ocupación se tienen en cuenta en el Grupo MANN+HUMMEL.

• **LIBERTAD DE ASOCIACIÓN.** Se reconoce el derecho de todos los empleados a formar representaciones de trabajadores colectivas y negociaciones colectivas para regular las condiciones laborales y el trabajo. El Grupo MANN+HUMMEL y cada una de las representaciones de trabajadores colaboran con total confianza y de forma constructiva.

• **REMUNERACIÓN.** La remuneración en el Grupo MANN+HUMMEL tiene en cuenta, sin considerar la diferencia de sexo, la retribución mínima garantizada por ley, las normas mínimas de las respectivas áreas económicas nacionales y se orienta al mercado de trabajo en cuestión.

• **HORAS DE TRABAJO.** En el Grupo MANN+HUMMEL se cumplen las regulaciones y acuerdos nacionales sobre las horas de trabajo y las vacaciones pagadas periódicas.

• **PROTECCIÓN DEL TRABAJO, LA SALUD Y EL MEDIO AMBIENTE.** La salud y el medio ambiente, así como la seguridad en el trabajo, está garantizado en el Grupo MANN+HUMMEL en cumplimiento de las disposiciones legales nacionales, considerado un elemento importante de la política empresarial.

• **CUALIFICACIÓN.** En el Grupo MANN+HUMMEL los empleados se contratan y promocionan en base a sus aptitudes y capacidades específicas. Las políticas de formación, selectivas, continuadas y orientada a las necesidades de la organización, permiten un elevado nivel de rendimiento y un trabajo de alta calidad.

Los principios de ejecución son los siguientes:

• **Comunicación.** Los contenidos de las manifestaciones comunes se comunican dentro del Grupo MANN+HUMMEL en el idioma correspondiente del país. El tipo de información se discute con la representación de trabajadores, dentro del marco de la estrategia de comunicación global del Grupo MANN+HUMMEL.

• **Nivel de Riesgo.** Cuando se incorpora una persona a MANN+HUMMEL, se identifica el nivel de riesgo debido a su perfil de puesto y responsabilidad, estableciendo el colectivo de riesgo 1, 2 o 3, que equivale al programa de formación que debe de recibir.

• **Inclusión de socios comerciales y proveedores.** Los socios comerciales y los proveedores reciben la información y medios para introducir y poner en práctica en sus empresas los principios éticos y de conducta del Grupo MANN+HUMMEL, como base para unas relaciones recíprocas y duraderas.

• **Asesoramiento periódico.** El cumplimiento de los objetivos así como la puesta en práctica de los principios de la declaración común, se debate una vez al año con la participación de la FITIM/EMB en el Consejo de Europa.

• **Atención a reclamaciones/indicaciones.** Los trabajadores de MANN+HUMMEL podrán comunicar sus reclamaciones o indicaciones sobre una posible infracción de esta manifestación común. A través de su superior, de la representación de trabajadores local, así como de los defensores del trabajador externos, se tratarán de forma totalmente confidencial.

• **Gestión del Liderazgo** que establece un modelo de Relaciones Laborales basado en el diálogo con los trabajadores, **mejorando los planes de prevención de riesgos laborales, el nivel de salud**, cumpliendo la **legislación**, alineado con la estrategia de la compañía y con las necesidades del negocio, garantizando el **desarrollo profesional y el talento** de las personas, convirtiendo a MANN+HUMMEL en la mejor empresa para trabajar. El Grupo MANN+HUMMEL establece la **lucha contra la corrupción** como uno de los principales compromisos que se incluyen en el Código de Conducta. En el seguimiento de la aplicación del citado Código, se definen **Planes Anuales Locales**, que incluye la formación y/o campañas de sensibilización necesarias.

ASPECTO MATERIAL: LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	2015
[G4-SO3] Nº y % de centros donde se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados.	100% evaluado
[G4-SO4] Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción.	Plan anual (Código de conducta)
[G4-SO5] Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas.	No existen casos
<i>Desempeño relativo al Aspectos Materiales Lucha contra la corrupción (G4-GRI).</i>	

COMITÉ DE DIRECCIÓN

La máxima autoridad ejecutiva en MANN+HUMMEL IBÉRICA es Dirección General (General Manager), preside el Comité de Dirección, órgano ejecutivo de decisión y control, que está compuesto además por los Directores de Departamento de acuerdo con el organigrama de la organización.

Dirección General designa a los Directores de Departamento, los líderes de la organización, conforme a los compromisos adquiridos por MANN+HUMMEL IBÉRICA en su Visión, Políticas, Estrategia y el Código de Conducta.

Entre las funciones encomendadas al Comité de Dirección, directamente o a través de los distintos comités y comisiones, en el ámbito Responsabilidad Social Corporativa se encuentran las siguientes:

- Aprobar las acciones y compromisos de Responsabilidad Social Corporativa.
- Controlar y gestionar la aplicación de los requisitos establecidos en el Código Conducta y Carta Social.
- Asegurar el cumplimiento de las exigencias legales y normativas, así como el respeto a sus obligaciones y contratos.
- Establecer la política, los objetivos así como las directrices de MANN+HUMMEL IBÉRICA en el ámbito medioambiental, seguridad y salud.
- Conocer y orientar la política, objetivos y directrices de MANN+HUMMEL IBÉRICA en materia de Responsabilidad Social Corporativa, Estrategia e Inversiones.
- Garantizar las relaciones con las partes interesadas.
- Evaluación del desempeño y comunicación de todas las actividades realizadas en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa.

El Comité de Dirección de MANN+HUMMEL IBÉRICA son las siguientes personas:



Francisco Javier Sanz Torres es licenciado en Ciencias Físicas. Nació en Ejea de los Caballeros (Zaragoza) en 1962. Está casado y es padre de 2 hijas. Trabaja en MANN+HUMMEL IBÉRICA desde principios del año 2013 como Director General. Anteriormente, ha trabajado durante 25 años en otras empresas multinacionales del sector de la automoción, donde ha desempeñado diferentes cargos de responsabilidad, incluyendo la Dirección General en su última etapa antes de incorporarse a MANN+HUMMEL IBÉRICA.



Carmen Echegoyen Esparcia es licenciada en Ciencias Económicas y Empresariales y cursó el Executive MBA del IESE. Nació en Zaragoza en 1959. Se incorporó a MANN+HUMMEL IBÉRICA a finales de 2014 como "V.P. Finance & Controlling". Anteriormente desarrolló su carrera profesional en empresas multinacionales del sector automoción, financiero y gran consumo, desempeñando puestos de responsabilidad, tanto a nivel local como internacional, siempre en el área financiera.



Jesús Alonso Escolar es Graduado Social, con Master en Dirección y Gestión de RRHH, Executive MBA y Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales. Nació en Soria en 1972, está casado y tiene dos hijas. Trabaja en MANN+HUMMEL IBÉRICA desde junio de 2014 con el cargo de Director de RR.HH. Con anterioridad, desempeñó cargos de responsabilidad en el ámbito de los Recursos Humanos en multinacionales de sectores como el packaging y las instalaciones comerciales.



José Mª Alejandro Sebastián es Graduado Social, de 59 años. Está casado y tiene dos hijos. Empezó a trabajar en FILTROS MANN, S.A. en 1972 como aprendiz y desde entonces ha desempeñado diferentes actividades en el departamento de Recursos Humanos, hasta convertirse finalmente en el año 1997 en el Director del departamento.



Luis Bescós Álvarez es Ingeniero Industrial en la especialidad de Automoción, completando su formación con un MBA en la escuela de negocios ICADE. Nació en Zaragoza en 1978 y está casado. Anteriormente, ha desarrollado su trayectoria profesional en empresas como Volkswagen AG, General Motors y John Deere, hasta que en 2005 se unió a MANN+HUMMEL IBÉRICA como adjunto a la Dirección de Compras y desde 2014 es Director de Compras.



José Angel Bolea Escartín es licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales. Nació en México en 1.966 y es padre de dos hijos. Su trayectoria profesional incluye las empresas General Motors España, Irmischer y Toyota. Trabaja en MANN+HUMMEL IBÉRICA desde el año 2003, donde ha desempeñado varios cargos de responsabilidad en el área de ventas de filtros industriales y de automoción. Desde el año 2008 es el responsable de Ventas de Primer Equipo de Automoción, habiendo asumido en el año 2010 también la Gestión de Proyectos.



Héctor Bozal Gómez de Segura es licenciado en Ingeniería Industrial por la Universidad de Zaragoza. Ha completado su formación con un Master Executive en Dirección de empresas en la EOI. Nació en Zaragoza en 1976. Trabaja en MANN+HUMMEL IBÉRICA desde el año 2011 como Responsable de Ventas de Filtración Industrial. Anteriormente, realizó tareas similares en otras empresas y labores en ingenierías.



Francisco Javier Castaño Alonso es Ingeniero Industrial, complementado su formación con un Executive MBA y un Master en Dirección de Operaciones. Nació en Barcelona en 1963. Trabaja en MANN+HUMMEL IBÉRICA como Director de Planta desde el año 2011. Anteriormente desempeño cargos similares en varios países y en empresas del sector químico, electrónico y automoción.



Guillermo García Guallar es titulado en Ingeniería Industrial. Nació en Zaragoza en 1968. Trabaja en MANN+HUMMEL IBÉRICA desde el año 1997, siempre dentro del departamento de Logística, en distintas funciones hasta que en el año 2003 asumió la responsabilidad del departamento. Combina estas funciones con otras participaciones en la docencia a través de diversos Máster y conferencias relacionadas con Logística, así como la participación activa en clústeres orientados al desarrollo de proyectos colaborativos con otras empresas del sector.



María Elena Latorre González es diplomada en Ingeniería Técnica Industrial, con especialidad en Química. Nació en Zaragoza en 1975 y es madre de 2 hijos. Trabaja en MANN+HUMMEL IBÉRICA desde el año 2008, desempeñando el cargo de Responsable de Calidad desde el año 2011. Anteriormente, ocupó diferentes cargos de responsabilidad en otras multinacionales de la automoción, incluyendo Responsable de Ingeniería de Procesos e Industrialización y Responsable de Calidad.



Sonia Lorente Lafuente es Ingeniero Industrial con mención en Diseño de Máquinas y Vehículos. Nació en Zaragoza en 1977 y es madre de 2 hijos. Trabaja en MANN+HUMMEL desde 2001. Sus primeras funciones fueron en la central del grupo, en Ludwigsburg, en el I+D+i de medios filtrantes para combustibles. Se incorpora a MANN+HUMMEL IBÉRICA en 2005, donde ha desempeñado distintos cargos de responsabilidad en las áreas de Gestión de Proyectos e Ingeniería de Producto. Desde el año 2011 es responsable del departamento de Ingeniería de Producto.



Juan Murillo Rodríguez es Doctor en Medicina y Cirugía por la Universidad de Zaragoza y Máster en Prevención de Riesgos Laborales y Medicina de Urgencias. Nacido en Madrid en 1962, ha desarrollado toda su carrera profesional en MANN+HUMMEL IBÉRICA desde el año 1986, como integrante del Servicio Médico en los primeros años y como responsable del mismo y posteriormente del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales desde el año 1995 hasta la actualidad. En la actualidad ocupa el cargo de Vicepresidente, además del cargo de Tesorero en la Sociedad Española de Medicina y Seguridad del Trabajo SEMST.



Jorge Sala Aguirre es Ingeniero Industrial, completando su formación con estudios superiores en las escuelas de negocios de IESE y del Instituto de Empresa. Nació en León en 1971 y tiene dos hijas. Trabaja en MANN+HUMMEL IBÉRICA desde 1997, donde ha desempeñado distintos cargos de responsabilidad en las áreas de ventas. Desde 2001 es Director Comercial del Área de Recambios.



Carlos Crespo Miñana es Ingeniero Superior industrial (Mecánico) por el Centro Politécnico Superior de la Universidad de Zaragoza y proyecto final carrera en la I.M.W. Tu-Clausthal de Alemania. Completa su formación con programas de dirección financiera y master en LEAN Factory Management. Casado y padre de dos hijas. Su trayectoria profesional comienza en Iberofon Plásticos, desempeñando el puesto de Jefe de proyecto para posteriormente unirse al grupo BSH y trabajar como Ingeniero de desarrollo. Desde agosto de 1998 trabaja para MANN+HUMMEL IBÉRICA, ocupando varios cargos de responsabilidad en el área de operaciones, principalmente como Jefe de Departamento de Ingeniería de Procesos. Actualmente desempeña el cargo de Director de LEAN formando a su vez parte del Comité de Dirección.



Francisco Suárez Lample. No pertenece al Comité de Dirección de MANN+HUMMEL IBÉRICA en la actualidad pero sí forma parte de la estructura organizativa corporativa del Grupo MANN+HUMMEL. Ingeniero Industrial con un Postgrado en Organización Industrial por el Centro Politécnico Superior de la Universidad de Zaragoza. Nació en Zaragoza en 1976, está casado y es padre de un hijo. Pertenece a la plantilla de MANN+HUMMEL IBÉRICA desde el año 2001 donde desempeñó distintos cargos de responsabilidad en las áreas de ventas y proyectos hasta 2008. Entre 2008 y 2011 trabajó como expatriado en la central del grupo en Ludwigsburg, Alemania, como responsable de la coordinación de las actividades de postventa en América y Asia; desde el año 2011 es responsable de estrategia y desarrollo de negocio para Europa.



David Vicente Lacambra. No pertenece al Comité de Dirección de MANN+HUMMEL IBÉRICA en la actualidad pero sí forma parte de la estructura organizativa corporativa del Grupo MANN+HUMMEL. Ingeniero Técnico nacido en 1970 en Zaragoza. Trabajó en Amphenol Tuchel Electronics (Heilbronn-Alemania) en Calidad Proveedores durante 2 años antes de incorporarse a MANN+HUMMEL IBÉRICA, en 1997. Desde aquí ha desarrollado su función siempre dentro del área de Compras: 5 años como adjunto al Responsable de Compras y 9 años como responsable de Compras y de ellos los 3 últimos simultaneando la responsabilidad con la de Director de Compras de Europa.

OTROS COMITÉS, COMISIONES Y GRUPOS DE TRABAJO

El Comité de Dirección directamente o a través de diferentes comités y comisiones, se encarga de gestionar aspectos concretos del ámbito económico, social y/o ambiental. En algunos casos estos comités están formados por representantes de los trabajadores (Comité de empresa, Comité de Seguridad y Salud... entre otros).



Comité de Dirección

Coordinado y liderado por Dirección General, es un órgano de decisión que fija las líneas estratégicas de la compañía asegurando el futuro sostenible a la empresa.



Comité de Empresa

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses. Actualmente compuesto por 17 representantes.



Comité de Seguridad y Salud Laboral

De acuerdo a lo estipulado en el art 38 de la Ley 31/95 sobre prevención de riesgos laborales, este órgano paritario está destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.



Comité de seguridad para situaciones de emergencia.

Previo estudio y evaluación de los riesgos existentes en el entorno de trabajo para la personas y los medios se confecciona un Plan de autoprotección de conformidad con el R.D. 392/2007.



Comisión Paritaria (Métodos y tiempos)

Comisión paritaria compuesta por tres representantes de la empresa y tres del comité que trimestralmente evalúan los cambios introducidos en los procesos de producción especialmente los que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo.



Comisión de Igualdad

Emanada de la Ley 3/2007 de 22 de marzo, es el órgano responsable de analizar, evaluar y proponer medidas de mejora así como de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.



Comisión RSC

Constituida el 23/7/2014 para crear y ejecutar un Plan Estratégico Local de Responsabilidad Social de conformidad con la estrategia de Mann Hummel 2014- 2022, lidera la aplicación de la Metodología de análisis de materialidad en MANN+HUMMEL Ibérica, a través de un diálogo permanente y los canales formales de relación establecidos con los Grupos de Interés, en línea con la Visión y Valores, con las Políticas de Gestión y con los principios recogidos en el Código de Conducta. La estrategia y compromisos RSC de MANN+HUMMEL IBERICA se definen sobre la base de cuatro pilares: Personas, Sociedad, Medio ambiente e Innovación.



Equipo de Gestión Ambiental y Energética

Garantiza la efectiva planificación, ejecución y mejora del desempeño ambiental y energético de la organización.



Comisión Paritaria de Interpretación de Convenio

Compuesta por tres representantes de la empresa y tres del comité, sus funciones son las de interpretación, mediación y arbitraje, conciliación y vigilancia del convenio colectivo.



Equipo FILTERMEDIA

Coordinación, planificación y definición de temas relacionados con MANN+HUMMEL IBÉRICA para la revista y redacción de las piezas que se incluyan.



Equipo de mejora del Clima Laboral

Coordinado y liderado por RRHH, tiene la misión de implantar y desarrollar acciones que contribuyan a conseguir un entorno de trabajo mejor, contribuyendo al desarrollo de la cultura corporativa y los valores FILTER.



Comité de Empresa Europeo

De conformidad con las Directivas 94/1945/CE y 97/1974/CE y la leyes españolas 44/199 y 10/2011 y con el objeto de facilitar los derechos de información y consultas de los trabajadores en las empresa y grupos de empresa de dimensión comunitaria, en cada una de estas empresas y en cada uno de estos grupos de empresa, se deberá constituir un Comité de Empresa Europeo o establece un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores. En MHES hay un representante en el mismo.



Comité de Dirección de proyectos

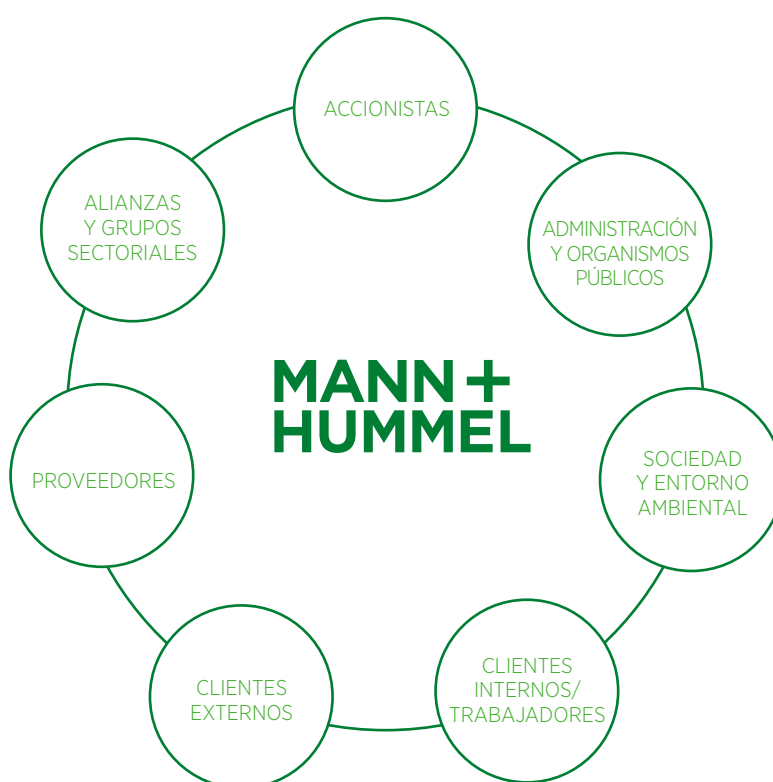
Coordinado y liderado por el responsable del Área de Gestión de proyectos, es un órgano de decisión que valida el avance de los proyectos y proporciona los recursos necesarios para su desarrollo

Grupos de interés y Aspectos Materiales

GRUPOS DE INTERÉS

La definición, los canales de relación y el compromiso con los Grupos de Interés de MANN+HUMMEL IBÉRICA, se realiza a través de estrategias establecidas de acuerdo con la **Visión**, las **Políticas de Gestión** y el **Código MANN+HUMMEL**.

Los Directores de área y sus colaboradores, identifican las entidades, organizaciones y/o individuos que se incluyen dentro de cada Grupo de interés.



METODOLOGÍA DE ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

La **Comisión RSC** lidera la aplicación de la **Metodología de análisis de materialidad** en MANN+HUMMEL IBÉRICA, a través de un **diálogo permanente y los canales formales de relación** establecidos con los Grupos de Interés, en línea con la Visión y Valores, con las Políticas de Gestión y con los principios recogidos en el Código de Conducta.

MANN+HUMMEL IBÉRICA utiliza el método de **Identificación y Priorización de los aspectos materiales** y Cobertura para mejorar continuamente la sostenibilidad del negocio y la relación con los Grupos de Interés.

El resultado es una **Matriz de materialidad** o asuntos relevantes, que sirve para, no sólo definir los contenidos de la Memoria RSC anual, sino que también permite revisar y garantizar que nuestras estrategias, y en concreto, la **Estrategia RSC 2014-2022 y Com-**

promisos RSC están alineadas con aquellos aspectos o asuntos de interés, es decir, aquellos que:

- Son relevantes para MANN+HUMMEL IBÉRICA (**análisis interno**), por su "Relación con la Estrategia", y/o por el "Impacto directo o indirecto" de nuestra razón de ser (nuestras actividades, productos y/o servicios).
- Son relevantes para los Grupos de Interés (**análisis externo**), porque afectan o influyen la percepción o decisiones respecto MANN+HUMMEL IBÉRICA. Para este análisis, se ha tenido en cuenta la información existente sobre la relación con los Grupos de Interés: indicadores y datos recopilados, encuestas de percepción, informes e información intercambiada, normativa y/o regulaciones existentes, así como los compromisos y acuerdos establecidos con los distintos Grupos de Interés.

La metodología definida sigue una serie de fases en las que se ha tenido en cuenta los **Principios del GRI en su Guía G4.**

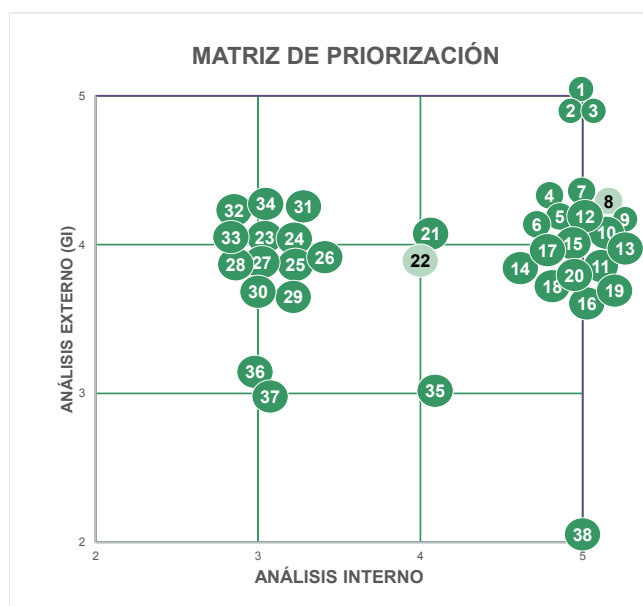
Guía GRI: Principios del contenido	Contexto de sostenibilidad Participación de grupos de interés	Materialidad Participación de grupos de interés	Exhaustividad Participación de grupos de interés	Contexto de sostenibilidad Participación de grupos de interés
FASE	IDENTIFICACIÓN	PRIORIZACIÓN	VALIDACIÓN	REVISIÓN
	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento y análisis de los aspectos propuestos por la Guía del GRI. • Identificación de otros aspectos considerados potencialmente relevantes por la Organización y/o Grupos de interés. • Consenso de los criterios de priorización. 	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis interno: según criterios de “Vinculación a la Estrategia” e “Impacto directo o indirecto por nuestras actividades, productos o servicios”. • Análisis externo, en función de la participación e información disponible de los Grupos de interés y el nivel de concreción de sus necesidades, preocupaciones o requisitos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de la coherencia de la Matriz de Materialidad con los criterios de análisis: listado de aspectos materiales y coherencia de los resultados. • Determinación de la cobertura de la información: ámbito de la información (dentro / fuera de la organización). Determinación de responsables de coordinar la recopilación de información. 	<ul style="list-style-type: none"> • Valoración de necesidad de nuevos métodos de participación o captación de preocupaciones de los Grupos de Interés (GI).
<i>Fases de metodología de Análisis de Materialidad en MANN+HUMMEL IBÉRICA.</i>				

MATRIZ DE MATERIALIDAD 2015

El listado de aspectos materiales de MANN+HUMMEL IBÉRICA es el siguiente:

Nº	ASPECTO MATERIAL	Nº	ASPECTO MATERIAL
1	DESEMPEÑO ECONÓMICO	20	ETIQUETADO DE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS
2	EMPLEO	21	PRODUCTOS Y SERVICIOS
3	CUMPLIMIENTO REGULATORIO	22	INNOVACIÓN
4	ENERGÍA	23	AGUA
5	EFLUENTES Y RESIDUOS	24	TRANSPORTE
6	SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	25	GENERAL (Medio Ambiente)
7	CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN	26	DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
8	PERCEPCIÓN DEL PERSONAL	27	IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES
9	EMISIONES	28	MECANISMOS RECLAMACIONES SOBRE PRÁCTICAS LABORALES
10	EVALUACIÓN AMBIENTAL DE LOS PROVEEDORES	29	NO DISCRIMINACIÓN
11	MECANISMOS PARA RECLAMACIONES AMBIENTALES	30	LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA
12	RELACIONES ENTRE LOS TRABAJADORES Y LA DIRECCIÓN	31	TRABAJO INFANTIL
13	PRÁCTICAS DE COMPETENCIA DESLEAL	32	TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO
14	CUMPLIMIENTO REGULATORIO	33	MEDIDAS DE SEGURIDAD
15	SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES	34	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN
16	PRIVACIDAD DE LOS CLIENTES	35	COMUNIDADES LOCALES
17	CUMPLIMIENTO REGULATORIO	36	PRESENCIA EN EL MERCADO
18	COMUNICACIONES DE MERCADOTECNIA	37	MATERIALES
19	CONSECUENCIAS ECONÓMICAS INDIRECTAS	38	PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN
<i>Listado de aspectos Materiales de MANN+HUMMEL IBÉRICA.</i>			

LA MATRIZ DE MATERIALIDAD DE 2015



La matriz establece una escala de 1 (mínimo) a 5 (máximo) en cada criterio utilizado:

- **Criterio de ANÁLISIS INTERNO: (E) Relación con la Estrategia:** con la Visión y Valores, Política, Iniciativas, Objetivos, Compromisos...
- **Criterio de ANÁLISIS INTERNO: (N) Impacto por Naturaleza / razón de ser de la organización:** vinculada a las actividades, recursos, productos, servicios.
- **Criterio de ANÁLISIS EXTERNO: (GI) Repercusión o influencia en la opinión o decisiones de los Grupos de Interés (GI):** Clientes, Personas, Proveedores y Alianzas, Administración y entidades, Grupo MANN+HUMMEL, Sociedad.

BALANCE DE ASUNTOS MATERIALES

La cobertura aspectos materiales de MANN+HUMMEL IBÉRICA es el siguiente:

Nº	ASPECTOS RELEVANTES	DIMENSIÓN	INDICADORES RELACIONADOS	ÁMBITO	REF. CAPÍTULO
1	DESEMPEÑO ECONÓMICO	Economía	G4-EC1;G4- EC2;G4- EC3; G4-EC4	INT	Gestión Económica
2	EMPLEO	Social-LA	G4-LA1; G4-LA2; G4-LA3	INT	Personas
3	CUMPLIMIENTO REGULATORIO	Medio ambiente	G4-EN29	INT	Medio Ambiente
4	ENERGÍA	Medio ambiente	G4-EN3; G4-EN4; G4-EN5; G4-EN6; G4-EN7	INT	Medio Ambiente
5	EFLUENTES Y RESIDUOS	Medio ambiente	G4-EN22; G4-EN23; G4-EN24; G4-EN25; G4-EN26	INT	Medio Ambiente
6	SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Social-LA	G4-LA5; G4-LA6; ; G4-LA7; G4-LA8	INT	Personas
7	CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN	Social-LA	G4-LA9; G4-LA10; G4-LA11	INT	Personas
8	PERCEPCIÓN DEL PERSONAL	MHES (propios)	MHES-1	INT	Personas
9	EMISIONES	Medio ambiente	G4-EN15; G4-EN16; G4-EN17; G4-EN18; G4-EN19; G4-EN20; G4-EN21	INT	Medio Ambiente
10	EVALUACIÓN AMBIENTAL DE LOS PROVEEDORES	Medio ambiente	G4-EN32; G4-EN33	INT	Proveedores
11	MECANISMOS PARA RECLAMACIONES AMBIENTALES	Medio ambiente	G4-EN34	INT	Medio Ambiente
12	RELACIONES ENTRE LOS TRABAJADORES Y LA DIRECCIÓN	Social-LA	G4-LA4	INT	Medio Ambiente
13	PRÁCTICAS DE COMPETENCIA DESLEAL	Social-SO	G4-SO7	INT	Clientes
14	CUMPLIMIENTO REGULATORIO	Social-SO	G4-SO8	INT	Gobierno Corporativo
15	SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES	Social-PR	G4-PR1; G4-PR2	INT	Clientes
16	PRIVACIDAD DE LOS CLIENTES	Social-PR	G4-PR8	INT	Clientes
17	CUMPLIMIENTO REGULATORIO	Social-PR	G4-PR9	INT	Clientes Gobierno Corporativo
18	COMUNICACIONES DE MERCADOTECNIA	Social-PR	G4-PR6; G4-PR7	INT	Clientes

Nº	ASPECTOS RELEVANTES	DIMENSIÓN	INDICADORES RELACIONADOS	ÁMBITO	REF. CAPÍTULO
19	CONSECUENCIAS ECONÓMICAS INDIRECTAS	Economía	G4-EC7; G4-EC8	INT	Gestión Económica
20	ETIQUETADO DE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS	Social-PR	G4-PR3; G4-PR4; G4-PR5	INT	Clientes
21	PRODUCTOS Y SERVICIOS	Medio ambiente	G4-EN27; G4-EN28	INT	Medio Ambiente Innovación
22	INNOVACIÓN	MHES (propios)	MHES-2	INT	Innovación
23	AGUA	Medio ambiente	G4-EN8; G4-EN9; G4-EN10	INT	Medio Ambiente
24	TRANSPORTE	Medio ambiente	G4-EN30	INT	Medio Ambiente
25	GENERAL	Medio ambiente	G4-EN31	INT	Medio Ambiente
26	DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	Social-LA	G4-LA12	INT	Personas Gobierno Corporativo
27	IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES	Social-LA	G4-LA13	INT	Personas Gobierno Corporativo
28	MECANISMOS DE RECLAMACIONES SOBRE LAS PRÁCTICAS LABORALES	Social-LA	G4-LA16	INT	Personas Gobierno Corporativo
29	NO DISCRIMINACIÓN	Social-HR	G4-HR3	INT	Personas Gobierno Corporativo
30	LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Social-HR	G4-HR4	INT	Personas Gobierno Corporativo
31	TRABAJO INFANTIL	Social-HR	G4-HR5	INT	Personas Gobierno Corporativo
32	TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO	Social-HR	G4-HR6	INT	Personas Gobierno Corporativo
33	MEDIDAS DE SEGURIDAD	Social-HR	G4-HR7	INT	Personas Gobierno Corporativo
34	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	Social-SO	G4-SO3; G4-SO4; G4-SO5	INT	Personas Gobierno Corporativo
35	COMUNIDADES LOCALES	Social-SO	G4-SO1 G4-SO2	INT	Acciones Sociales Gobierno Corporativo
36	PRESENCIA EN EL MERCADO	Economía	G4-EC5; G4-EC6	INT	Gestión Económica
37	MATERIALES	Medio ambiente	G4-EN1; G4-EN2	INT	Medio Ambiente
38	PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN	Economía	G4-EC9	INT	Proveedores
<i>Cobertura de los aspectos materiales de MANN+HUMMEL IBÉRICA.</i>					

Nota. Este balance incluye:

- Enfoque de gestión (políticas, métodos, documentos...)
- Indicadores relacionados con el aspecto correspondiente.
- Desempeño de la organización (INT).

Personas



Para MANN+HUMMEL IBÉRICA los trabajadores son el principal potencial de la compañía. **Dirección General** junto con el **Departamento de RRHH** diseñan y promueven acciones encaminadas a potenciar la participación, el desempeño y el bienestar de las personas que componen la organización, con tres ejes fundamentales: la gestión del talento, la empleabilidad y la responsabilidad, de manera que permita responder, en las mejores condiciones posibles, a las expectativas de los trabajadores, a la consecución de los objetivos y a los retos de futuro de la compañía.

La política de RRHH, de MANN+HUMMEL IBÉRICA centra sus esfuerzos en:

- La formación continua y planes de carrera.
- Procesos de selección y acogida eficaces y honestos.
- Fomentar el trabajo en equipo y de forma eficaz.
- Sistema de objetivos individuales y de equipo, gestionando el desempeño y evaluando los resultados.
- Facilitar la comunicación y participación unido con políticas de reconocimiento y recompensa.
- Promover la innovación.
- Atender las necesidades de los trabajadores, ambiente, motivación, sugerencias... realizando mediciones de la satisfacción.
- Detectar y retener el talento favoreciendo su desarrollo y crecimiento en la organización.
- Diseñar estrategias de compensación y retribución adecuadas.

PERFIL DE LA PLANTILLA

MANN+HUMMEL IBÉRICA apuesta por la diversidad de las personas que engloba todos los valores que hacen única a cada una (en 2015 los empleados de MANN+HUMMEL IBÉRICA han sido de 11 nacionalidades). El compromiso de la organización se fundamenta en transmitir sus valores y cultura corporativa, el modelo de dirección y liderazgo, y el sentimiento de pertenencia a una empresa sostenible y saludable.

	2013	2014	2015
Nº empleados	695	673	762
<i>Evolución de la plantilla media.</i>			

	2013	2014	2015
TOTAL	784	838	762
Hombres	662	688	639
Mujeres	122	150	123
% hombres	84%	82%	83%
% mujeres	16%	18%	17%
<i>Evolución contratación hombres y mujeres.</i>			

	2013	2014	2015
Contratos Fijos	555	571	576
(Operarios)	362	366	363
(Personal indirecto)	193	205	213
Contratos Eventuales (promedio)	143,8	152,8	186
<i>Comparativa tipo de contrato.</i>			

Los periodos de crisis tienen sus propios indicadores como la duración, los sectores afectados y el **incremento del desempleo**. La historia nos concede disponer afortunadamente de muchos estudios y experiencias, lecciones aprendidas, que son valiosas enseñanzas del análisis de lo ocurrido.

	EDAD	2013	2014	2015
TOTAL	18-39	88	298	209
	40-49	503	327	331
	50-65	193	213	222
(H)	50-65	67	207	144
	40-49	418	285	291
	50-65	177	196	204
(M)	18-39	21	91	65
	40-49	85	42	40
	50-65	16	17	18
<i>Evolución edad de la plantilla, hombres (H) y mujeres (M).</i>				

MANN+HUMMEL IBÉRICA, tal y como reflejan los datos, en 2015 ha incrementado la plantilla, apostando por el relevo generacional, incrementando los puestos de trabajo ofertados y la reducción de la media de edad, acompañada de una mejora en la cualificación de los trabajadores.

El equilibrio en la edad media de la plantilla es fundamental para toda organización que se precie. La mezcla entre veteranía y juventud, la experiencia y nuevos conocimientos favorece el crecimiento personal y profesional que al final redundan en el desarrollo de la empresa.

MANN+HUMMEL IBÉRICA, ha apostado por esta distribución de personal, como una medida que aporta flexibilidad para ajustar la capacidad productiva a las exigencias y fluctuaciones de la demanda, al tiempo que mantiene el propósito por un empleo sostenido y sostenible. En 2015 el número de personas con contrato indefinido fueron 576 (el 68% del total de contratos), mientras que los contratos temporales fueron 186. **La rotación de personal** en MANN+HUMMEL IBÉRICA es del 0,002%, siendo un factor de estabilidad y sostenibilidad del talento dentro de la organización.

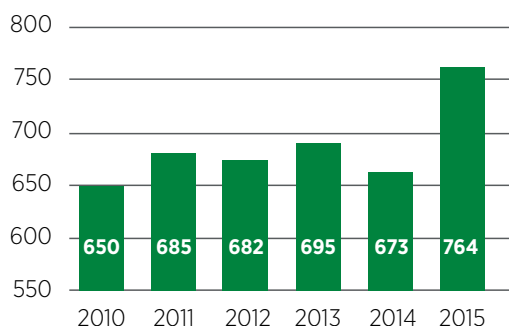
Tal y como muestran las gráficas, es también un hecho constatable el incremento sostenido de la contratación de mujeres, un 17% del total de los contratos realizados en 2015, que se ha producido tanto en trabajo administrativo como en puestos de operario de producción. En cuanto a la ocupación de mujeres en puestos directivos (Directores, Jefes de Departamento o Jefes de Sección de 1ª y 2ª), se mantiene en 2015 un porcentaje del 24% de mujeres en estos puestos.

	2012		2013		2014		2015	
	(H)	(M)	(H)	(M)	(H)	(M)	(H)	(M)
TOTAL	10	2	10	2	10	3	11	3
Hombres	21	10	21	10	22	10	22	10
Mujeres	89	24	83	23	82	22	82	22
<i>Distribución de hombres (H) y mujeres (M) en puestos de responsabilidad.</i>								

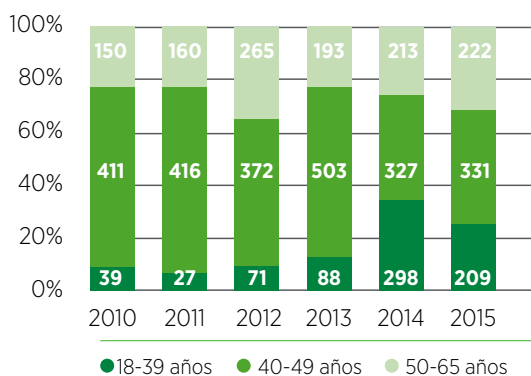
MANN+HUMMEL IBÉRICA tiene como estandarte en la gestión de Recursos Humanos, RRHH, el cumplimiento de la legislación vigente. En esta línea, el cumplimiento de la cuota legal de empleabilidad del 2% de la plantilla fija para personas con discapacidad, se pone de manifiesto con los contratos de 15 trabajadores.

A continuación y a modo de resumen expresamos gráficamente algunos de los datos expuestos en las tablas de información anteriores:

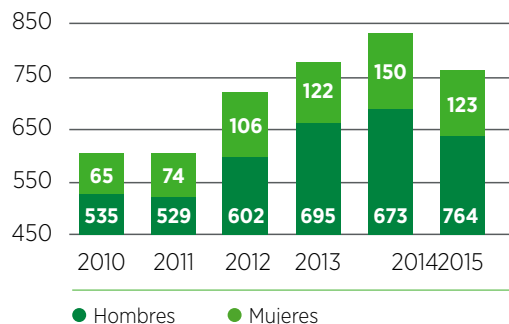
EVOLUCIÓN DEL Nº DE EMPLEADOS



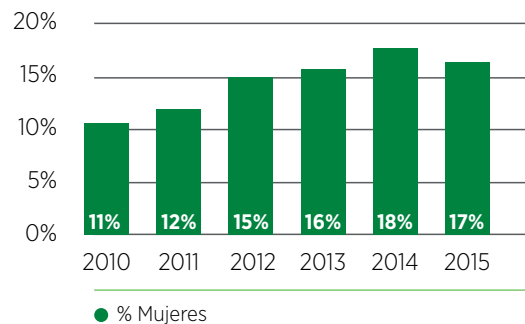
EVOLUCIÓN EDAD PLANTILLA



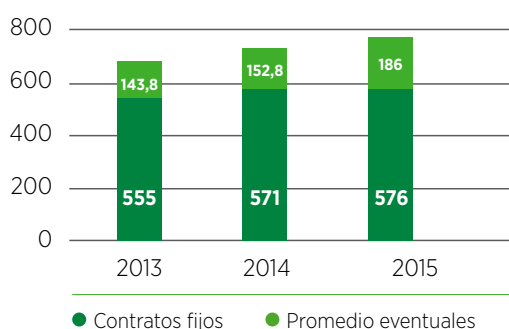
EVOLUCIÓN DEL Nº DE CONTRATOS



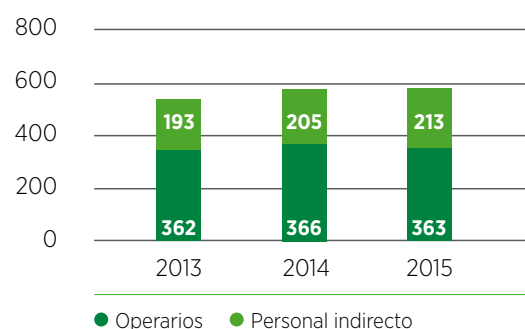
CONTRATACIÓN % MUJERES



EVOLUCIÓN POR TIPO CONTRATO



EVOLUCIÓN CONTRATOS FIJOS



CONDICIONES LABORALES Y BENEFICIOS SOCIALES

RELACIONES ENTRE LA DIRECCIÓN Y TRABAJADORES

Como no podía ser de otra manera y tal como reconoce el documento Misión Visión y Valores, MANN+HUMMEL IBÉRICA apuesta por valores como el diálogo, la convivencia y la paz social. Muestra de ello se manifiesta en la constante colaboración con los Representantes de los trabajadores a través de Comité de Empresa y Sindicatos, fruto del entendimiento a lo largo de los años.

Las relaciones laborales se encuentran enmarcadas dentro de la **legislación vigente** que aplica a nuestras actividades en el ámbito laboral, plasmadas en el **Convenio Colectivo** de MANN+HUMMEL IBÉRICA.

La vigencia del último convenio es de 3 años, **Convenio 2015-2017**. Es de **aplicación a todo el personal dependiente** de MANN+HUMMEL IBÉRICA.

El funcionamiento, a través de una *Comisión Paritaria* del convenio, tal y como establece la legislación vigente, formada en el mismo número, por Representantes de los trabajadores, miembros del Comité de Empresa, y por Representantes de la empresa, estableciendo entre ellos un Presidente de la Comisión y un Secretario. Sus funciones son:

- Negociación del Convenio; interpretación, mediación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.
- Revisión y adaptación o en su caso modificación del convenio durante su vigencia. Si bien, para la modificación sustancial del convenio colectivo se convoca a una Comisión Negociadora.

Los miembros del Comité de Empresa están presentes en todas las comisiones exigidas en la legislación vigente, principalmente de Seguridad y Salud, además están presentes en otros foros de trabajo como:

- **Grupo de trabajo “Great Place To Work”**: el Presidente y el Secretario del Comité de Empresa forman parte, desde su constitución, del Grupo de Trabajo, en el que se analizan los resultados de las encuestas de clima laboral, se proponen acciones de mejora y se hace seguimiento de su ejecución y eficacia.
- **Comisión de “Métodos y tiempos”**, donde se analizan y revisan las instalaciones, procesos y métodos de trabajo.

En febrero de 2015 se llevaron a cabo en las elecciones sindicales, en las que se eligió por segunda vez consecutiva a Carlos Dalmau como Presidente y Rubén Guerra como Secretario del Comité de Empresa.

RETRIBUCIÓN

El sistema de retribución del personal sujeto a convenio, se establece para cada Grupo / Categoría Profesional, habiendo acordado un incremento del salario durante los 3 años de vigencia del Convenio de **MANN+HUMMEL IBÉRICA 2015-2017**.

Además de este incremento salarial, en el convenio se establece la retribución correspondiente a:

- Las distintas gratificaciones: las reglamentarias (julio y diciembre) en la cuantía definida para cada Grupo / Categoría Profesional, y las gratificaciones de firma del convenio (independientes de las gratificaciones reglamentarias).
- Los pluses o premios económicos: Antigüedad, turnicidad; nocturnidad; horario de tarde; horario de mañana; no nocturno; trabajos penosos, tóxicos y peligrosos; trabajos de puesta en marcha o cierre de actividad; puntualidad; 5S, MOE, reclamaciones de clientes y seguridad laboral
- Las horas extraordinarias y horas estructurales (necesidades imprevistas o asociadas a necesidades de cumplimiento de la producción y entregas).

	2012	2013	2014	2015
Sueldos, salarios y asimilados	(24.142.248)	(25.834.262)	(25.573.992)	(26.286.246)
Cargas sociales	(7.309.730)	(7.740.919)	(8.361.953)	(8.978.665)
Gastos de personal	(31.451.978)	(33.575.181)	(33.935.945)	(35.264.911)
<i>Evolución de Gastos de Personal (en €).</i>				

- El sistema de primas directas a la producción, sistema adoptado por MANN+HUMMEL IBÉRICA para un mejor aprovechamiento de los recursos humanos y materiales, mejorar la productividad y competitividad, aumentando el nivel de vida de los trabajadores. Partiendo de un estudio de métodos y tiempos, se han establecido los “tiempos tipo” de partida o “puntos de producción o trabajo normal”, así como la “actividad óptima”, alcanzable por todo trabajador entrenado o interesado a lo largo de su toda su jornada y vida laboral. Se consideran primas todos los “puntos productivos” superiores a los “puntos de producción normal”.

	2012	2013	2014	2015
Incremento salarial (*)	0,80%	1%	1%	310€/año
<i>Incremento salarial (*) sobre tablas salariales incluidas en nuestro convenio.</i>				

Además de este incremento salarial, en el convenio se establece la retribución correspondiente a:

- Las distintas **gratificaciones**: las reglamentarias (julio y diciembre) en la cuantía definida para cada Grupo / Categoría Profesional, y las **gratificaciones** de firma del convenio (independientes de las gratificaciones reglamentarias).
- Los **pluses o premios económicos**: Antigüedad, turnicidad, nocturnidad, horario de tarde, horario de mañana, no nocturno, trabajos penosos, tóxicos y peligrosos, trabajos de puesta en marcha o cierre de actividad, puntualidad, 5S, MOE, reclamaciones de clientes y seguridad laboral.
- Las **horas extraordinarias y horas estructurales** (necesidades imprevistas o asociadas a necesidades de cumplimiento de la producción y entregas).
- El **sistema de primas directas a la producción**: sistema adoptado por MANN+HUMMEL IBÉRICA para un mejor aprovechamiento de los recursos humanos y materiales, mejora la productividad y competitividad aumentando el nivel de vida de los trabajadores. Partiendo de un estudio de métodos y tiempos, se han establecido los “tiempos tipo” de partida o “puntos de producción o trabajo normal”, así como la “actividad óptima”, alcanzable por todo trabajador entrenado o interesado a lo largo de su toda su jornada y vida laboral. Se consideran primas todos los “puntos productivos” superiores a los “puntos de producción normal”.

(*) EN EUROS	2012	2013	2014	2015
Salario mínimo interprofesional	8.979,6	9.034,2	9.034,2	9.080,4
Convenio Provincial	15.356	15.433	15.537	15.687
Convenio Propio	18.144	18.325	18.509	18.819
<i>Salario mínimo MANN+HUMMEL IBÉRICA vs. Salario mínimo Convenio Provincial / España.</i>				

En cuanto al sistema de retribución de los miembros del Comité de Dirección (nivel jerárquico N-1), que se extiende también al nivel N-2 y parte de N-3 y desde 2008, para nuevas contrataciones indirectas, incluye:

- Retribución fija, 12 pagas al año.
- Retribución variable, en función del cumplimiento de los objetivos individuales. La máxima cuantía de retribución variable es igual a 2 meses de retribución fija.
- Retribución en especie, que incluye, vehículo de empresa, asistencia sanitaria privada.

Cabe destacar que desde la firma del convenio de 2012, se acordó aplicar retribución variable a toda la plantilla.

La relación entre la retribución total anual de la persona mejor pagada (que se expresa como la media del salario del Comité de Dirección) y la retribución total anual media de toda la plantilla se establece teniendo en cuenta que el periodo 2013 se rige por otros fundamentos retributivos que el año 2014 y 2015.

(*) EN EUROS	2013	2014	2015
Masa Salarial Total (Sueldo, sin cargas)	25.834.262€	25.573.992€	26.286.246€
Sueldo medio Comité de Dirección (Sueldo, sin cargas sociales)	113.659€	107.020€	105.816€
(*) Plantilla Efectiva – Mejor Pagado	699	698	750
Salario Medio (Sueldo sin cargas)	36.959€	36.639 €	35.048 €
Ratio Mejor Pagado / Salario Medio	3,08	2,92	3,02
Incremento Salario (Mejor pagado)	NA	NA	NA
Incremento Salario (Salario medio)	1%	1%	0,9%
Ratio Incremento (mejor pagado / resto)	NA	NA	NA
<i>Relación entre el mejor salario y salario medio (sin contar a la persona mejor pagada).</i>			

BENEFICIOS SOCIALES

Es política de MANN+HUMMEL IBÉRICA, ofrecer a sus trabajadores mejoras y servicios que favorecen el crecimiento y bienestar. Tanto a través de la negociación colectiva como por iniciativa de la propia organización, se establecen un conjunto de beneficios sociales reconocidos no sólo por su cuantía sino por el valor que aportan al conjunto de trabajadores de la compañía.

Con la información que nos ofrecen los datos económicos, en el año 2015, los beneficios sociales han supuesto un 4,11 % del importe de la masa salarial (sin cargas sociales), siendo los principales conceptos el transporte, la formación y la subvención del comedor de empresa.

El comedor de MANN+HUMMEL IBÉRICA promueve una gastronomía equilibrada y saludable, respetando dietas específicas y apostando por menús especiales para fechas señaladas, interculturalidad, y productos regionales. Se puso en marcha en 1970 y es subvencionado por la empresa en un 70%. El promedio diario de usuarios que utilizan el comedor es de 185 trabajadores. Se reparten alrededor de 37.000 menús anuales.

En la siguiente tabla se muestran algunos de las aportaciones a beneficios y mejoras sociales ofrecidas a los trabajadores:

(*) EN EUROS	2012	2013	2014	2015
Transporte	388.617	412.012	361.831	355.688
Aportación a servicio comedor	144.095	142.751	165.363	185.185
Formación	121.297	178.716	209.321	218.056
Aguinaldo Navidad	44.880	55.463	61.313	63.826
Dedicación personal cafeteras	42.000	42.000	44.300	44.033
Ayuda por hijos	35.126	41.496	41.496	46.228
Póliza personal	36.585	40.309	24.502	71.469
Ropa trabajo	62.906	34.900	33.583	31.855
Fondo Social	28.550	28.835	29.123	38.723
Juego de filtros	22.069	21.920	19.383	24.981
Promoción cultural	1.698	1.800	1.504	702
Rotura de gafas	142	80	160	76
Total	927.964	1.000.283	991.878	1.080.822
Masa salarial sin cargas (*)	24.142.247	25.834.262	25.573.992	26.286.246
%	3,84%	3,87%	3,88%	4,11%

Detalle de aportación a beneficios sociales de los trabajadores. () Según datos de RRHH.*

El Convenio 2015-2017 establece una serie de beneficios y mejoras que se describen a continuación y son aplicables al periodo sobre el que se informa en esta memoria:

Art. 32. Mejora en situación de I.T. por enfermedad común. En el supuesto de baja laboral por I.T. derivada de enfermedad común y de duración igual o inferior a un mes, los operarios percibirán una mejora económica hasta alcanzar el 100%.

Art. 33. Mejora en situación de I.T. por accidente o enfermedad profesional. Los empleados percibirán una mejora económica hasta alcanzar el 100%.

Art. 34. Indemnización por cese, en concepto de jubilación. Los trabajadores de la empresa comprendidos entre la edad de 60 y 65 años que se encuentren en activo y pasen a la situación de jubilación, cesen en la empresa por tal motivo y el porcentaje de la base reguladora no sea del 100%, la empresa les abonará la cantidad

que en la fecha del cese reciba en concepto de antigüedad consolidada multiplicada por el número de antigüedades consolidadas que le faltarían por cobrar hasta cumplir la edad de 65 años.

Art. 35. Indemnización por cese, en concepto de Incapacidad Permanente Absoluta. En los casos de baja de la empresa por Incapacidad Permanente Absoluta, tanto por enfermedad como por accidente de un trabajador que no supere la edad de 65 años, la empresa le abonará la cantidad de 4.773,53€.

Art. 36. Indemnización por cese, en concepto de Incapacidad Permanente Total. En los casos de baja en la empresa por Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual derivada de enfermedad común, enfermedad profesional o accidente laboral de un trabajador que esté de alta en la misma y que no supere la edad de 65 años, la empresa le abonará en concepto de indemnización la cantidad de 7.462,25€.

Art. 37. Indemnización por defunción. En los casos de fallecimiento de un trabajador perteneciente a la plantilla de la empresa que no supere la edad de 65 años, la empresa abonará la cantidad de 23.790,96€.

Art. 38. Premio por hijos. Todos los trabajadores que tengan hijos en edad escolar, los comprendidos entre los 3 y los 18 años, ambos inclusive, perciben en el mes de septiembre la cantidad de 91€.

Art. 39. Promoción cultural y profesional. La empresa abonará a su cargo el importe de la matrícula, libros y material necesario, para todos los trabajadores fijos de plantilla que cursen estudios en centros oficiales, con el fin de mejorar su nivel cultural y profesional.

Art. 40. Ropa de trabajo. Todos los productores de la empresa tienen a su disposición ropa de trabajo.

Art. 41. Transporte. MANN+HUMMEL IBÉRICA pone a disposición de sus trabajadores autobuses en distintas horas y rutas para posibilitar el acceso a nuestra fábrica en transporte colectivo para todos aquellos que lo quieran utilizar.

Art. 42. Fondo social, aguinaldo de Navidad y juego de filtros. Existe un Fondo Social de trabajadores. Al personal perteneciente a la plantilla se le entrega un aguinaldo para Navidad, así como un juego de filtros de combustible, aire, aceite y habitáculo de la marca MANN-FILTER.

Art. 43. Rotura de gafas. MANN+HUMMEL IBÉRICA se hace cargo del importe de la factura en el caso que se produzca una rotura de gafas.

CONTRATACIONES

El **Convenio 2015-2017** regula en los **artículos 45 a 51** los diferentes tipos de contratación; a tiempo parcial, temporal, indefinida, jubilación parcial y contratos de relevo, jubilación obligatoria o trabajos especiales.

	2012	2013	2014	2015
Nº Nuevos contratos indefinidos	15	11	28	21
<i>Evolución de la contratación indefinida.</i>				

La Dirección de MANN+HUMMEL IBÉRICA se compromete y garantiza que, para cubrir los períodos con punta de trabajo, las contrataciones necesarias del personal de producción se realizarán directamente por la empresa, dando preferencia en los procesos de selección al personal que anteriormente hubiera trabajado en la compañía de forma temporal.

El **Convenio 2015-2017** establece un máximo de 19% de personal con contrato temporal con el objetivo de garantizar la sostenibilidad del trabajo y proteger a la plantilla fija de las posibles incertidumbres del mercado.

GARANTÍA DE EMPLEO

En el **artículo 51** del **Convenio 2015-2017** aplicable al periodo cubierto por esta memoria, se recoge la **Cláusula de garantía de empleo**, un gran compromiso con la plantilla.

Esto supone una garantía de acuerdo por el que la empresa se compromete al mantenimiento de su actual plantilla, en el supuesto que se pudieran dar casos excepcionales y a no plantear despidos por causas objetivas o expedientes de extinción de contratos.

IGUALDAD Y RESPETO

En el **artículo 51** del **Convenio 2015-2017** aplicable al periodo cubierto por esta memoria, se incluye el compromiso y garantía de la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El **Plan de igualdad** desarrollado por MANN+HUMMEL IBÉRICA, así como los principios de responsabilidad social incluidos en el **Código MANN+HUMMEL** (Código de Conducta y Carta Social), que despliegan los **Valores FILTER**, enmarcan las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de desigualdad laboral entre mujeres y hombres, garantizar el respeto mutuo entre las personas y los Grupos de Interés y la no discriminación de ningún tipo.

Como muestra, destacar que tras una baja de maternidad o paternidad, existe un 100% de reincorporación al puesto de trabajo.

GESTIÓN DE CONFLICTOS

El artículo 54 del Convenio 2015-2017 aplicable al periodo cubierto por esta memoria, en el ámbito laboral, se contempla la solución extrajudicial de conflictos laborales, mediante la adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón. Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el ASECLA y en su Reglamentación de aplicación.

Más allá de estas cuestiones, en otros temas relacionados con la información o infracción de los compromisos del Código de Conducta en materia de responsabilidad social, se dispone de los canales contemplados en el propio Código (ver párrafo Código Conducta).

A lo largo del ejercicio de 2015 no ha habido ningún caso de discriminación o de medidas correctivas adoptadas por parte de la empresa a ningún trabajador.

CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

MANN+HUMMEL IBÉRICA considera la capacitación y formación de sus recursos humanos, RRHH, como una prioridad en su política de gestión, estableciendo la metodología de acuerdo con un sistema de gestión por competencias.

El **Departamento de RRHH** con la aprobación del Comité de Dirección, determina las competencias de todos los puestos de trabajo de la organización, con el objeto de asignar el perfil profesional más adecuado a las necesidades de cada puesto.

Los Directores de Departamento junto con el Departamento de RRHH establecen las necesidades de formación, que se plasman en el Plan de Formación, coordinando la gestión de las acciones previstas y la comprobación de la eficacia de las mismas una vez realizadas.

Además, periódicamente se incluyen actividades para hacer partícipes, concienciar y sensibilizar a las personas que integran MANN+HUMMEL IBÉRICA sobre la importancia de su actividad para la organización y de cómo contribuye al logro de los objetivos de la misma.

Las horas de formación realizadas en MANN+HUMMEL IBÉRICA durante el ejercicio 2015 fueron 12.325 lo que supone una tasa promedio de 16,44 horas por trabajador.

En cuanto a las áreas de conocimiento impartidas, en 2015 siguen siendo los idiomas y las materias relacionadas con la producción, las necesidades y actividades formativas más habituales:

	%
Quality / Continuous Improvement (CI)	8%
Health and Safety + Environment (HES)	7%
Technical / R+D	1%
Logistics	5%
Finance	4%
Legal / HR	1%
Personal/soft skills	10%
Managerial skills	5%
Production	22%
Information Technologies	4%
Languages	32%
Sales	2%
Total	100%

Distribución de horas de formación por área de conocimiento.

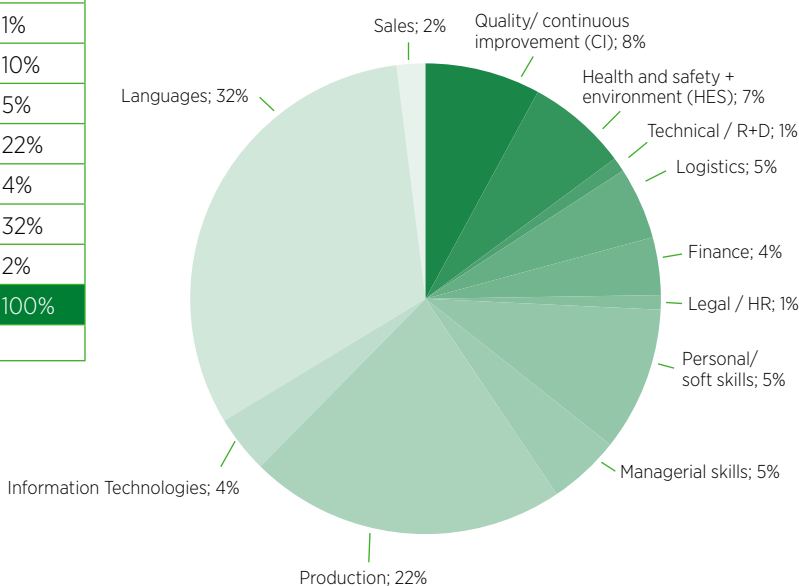
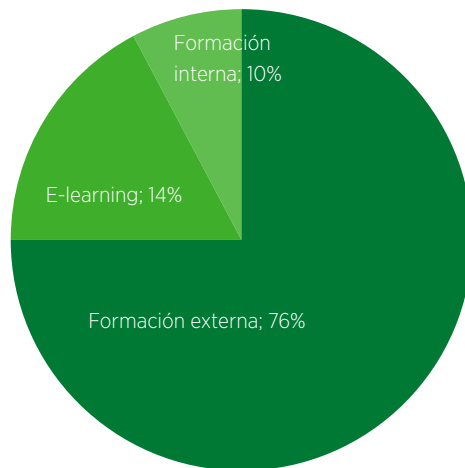
	2012	2013	2014	2015
Horas de formación	10.600	11.600	14.270	12.325
Horas x empleado	16	17	20	16,44

Evolución de horas de formación.

En función del tipo de formador (externo, interno o a través de plataforma e-learning), las horas de formación en 2015 tienen esta distribución:

	2013	%	2014	%	2015	%
Formación externa	5.568	48%	9.100	64%	9.406	76%
E-learning	1.624	14%	3.790	27%	1.675	14%
Formación interna	1.392	12%	1.380	10%	1.244	10%

Distribución de horas de formación por tipo de formador.



PRODUCTION TRAINING CENTER (PTC)

Production Training Center (PTC) es un espacio formativo para el personal de producción que cuenta con célula productiva adaptada, donde los operarios pueden entrar en contacto con las tecnologías que manejan en la fabricación real. Destacan los aspectos de seguridad, prevención, calidad, de orden y limpieza, medio ambiente y lean manufacturing, entre otros.

Se inauguró en octubre de 2013, en presencia de la Vicepresidenta del Grupo para la Región Europa, la Sra. Emesse Weissenbacher.

Durante el periodo 2015 se realizaron 6 sesiones, de duración de 2,5 horas, dirigidas a 117 personas de nueva incorporación.

La formación de acogida es impartida por personal cualificado de los departamentos de RRHH, Calidad y Medio Ambiente, Seguridad y Salud, Producción, Logística, etc., e incluye las siguientes píldoras de conocimiento para facilitar la acogida del personal, además de la visita posterior a planta.



PRODUCTION TRAINING CENTER: FORMACIÓN NUEVOS OPERARIOS		
TEMA	CONTENIDOS	DURACIÓN
RRHH bienvenida	Bienvenida y agenda del día Grupo MANN+HUMMEL. Nociones Visión, estrategia y valores del Grupo MANN+HUMMEL Política de gestión del Grupo MANN+HUMMEL Código de Conducta MANN+HUMMEL Introducción a MANN+HUMMEL IBÉRICA. Organigrama general MANN+HUMMEL IBÉRICA y RRHH: 1.- Desarrollo del Personal. 2.- Sistema de Sugerencias. 3.- GPTW y clima laboral. 4.- RSC. Utilidades de la Intranet. Plataforma e-learning.	30' aprox.
Introducción Planta	Powerpoint presentación Planta Exposición productos Videos proceso inyección / soplado / elementos filtrantes Rueda / Powerpoint Production Basics	30' aprox.
Seguridad	Zona Seguridad del PTC	20' aprox.
Calidad	Viñetas Regla de escalado Tablero RPS / 8D Catálogo de defectos Piezas NOK en mesa	25' aprox.

PRODUCTION TRAINING CENTER: FORMACIÓN NUEVOS OPERARIOS		
TEMA	CONTENIDOS	DURACIÓN
Lean + 5S + Medio Ambiente	Zona LEAN del PTC Zona 5S del PTC Celula Producción	20' aprox.
Célula Producción	Explicación célula de PTC Indicadores de Planta en PTC	15' aprox.
RRHH info general	Contrato de trabajo Sección destino y turno inicial Compromiso confidencialidad Sistema de pago Entradas y salida de la empresa. Horarios Servicio comedor. Descanso bocadillo. Entrega llave de taquilla, tarjeta de fichar Firma registro formación y contrato de trabajo	15' aprox.
<i>Contenido de la formación de acogida a nuevos operarios en el PTC (Production Training Center).</i>		

FORMACIÓN E-LEARNING



MANN+HUMMEL IBÉRICA es consciente de la necesidad de conciliar la vida profesional y laboral, aprovechando las opciones de accesibilidad que hoy en día proporcionan las nuevas tecnologías. En el año 2013 desarrolló una plataforma de e-learning en la que se ofrecen cursos a todos los trabajadores, sin coste para ellos.

El contenido de los cursos ofertados on-line ha sido muy variado, tratando temas, como la prevención de riesgos laborales, el medio ambiente, las redes sociales, la logística, modelos de gestión, la responsabilidad social corporativa, el "community manager" etc.

Durante el periodo 2015 se han impartido los siguientes cursos a través de nuestra plataforma de formación:

ACCIÓN	HORAS	PERS.
Prevención Riesgos Laborales nivel básico	20	3
Estrategias de Venta I	20	4
Estrategias de Venta II	20	4
Técnicas de gestión de stocks	50	5
Gestión del mantenimiento en instalaciones industriales	65	7
Adaptación al cambio	30	2
Iniciativa y toma de decisiones	30	12
Introducción a SAP	30	8
<i>Relación de cursos plataforma e-learning.</i>		

FORMAMOS LÍDERES

MANN+HUMMEL IBÉRICA apuesta por la mejora del nivel profesional y cultural de sus empleados. Muestra de ello establece un programa que financia el importe de la matrícula, libros y material necesario, para todos los trabajadores que cursan estudios en centros oficiales que se encuentran regulados por el Ministerio de Educación y Cultura, como pueden ser carreras universitarias, idiomas, Formación Profesional...

Dentro de su compromiso social, MANN+HUMMEL IBÉRICA favorece la formación de personas no empleadas y universitarios mediante la oferta de becas y ayudas, que se llevan a cabo gracias a los acuerdos firmados con varias universidades y centros educativos del país.

En el marco de los programas de desarrollo del liderazgo **“Fit for Leadership”**, se han realizado varias actividades formativas en 2015:

- Jornada de Desarrollo de Competencias de Liderazgo desde la Inteligencia Emocional. Comité de Dirección.
- Programa corporativo COMPASS, módulo liderazgo situacional, 14 personas.
- III Edición de Gestión del Liderazgo desde la Inteligencia Emocional, 8 mandos medios participaron (formación grupal y coaching individual).

Los líderes de MANN+HUMMEL IBÉRICA, son formadores internos, en la búsqueda de la mejora y el progreso de los trabajadores que componen la organización. Destacamos las acciones más relevantes realizados en 2015:

ACTIVIDAD/TOPIC	COLECTIVO / TARGET GROUP	FORMADOR / TRAINER	Nº PX	H. TOTALES
RPS/8D	Personal administración	E. Latorre	21	31,5
Estándares MOE	Personal con implicación en el proceso	A. Oliván	161	241,5
Conceptos básicos de LEAN	Production Academy: line leaders	J. Castaño/C. Crespo	33	16,5
Client Complains	Production Academy: people involved in the process	MHES	500	125
Formación sobre producto	Controlling/costes	S. Lorente	19	57
Inyección con Chemical Foam	Personal relacionado con el proceso	E. Ruiz/J. Sánchez	23	11,5
Formación sobre producto	Personal administración	S. Lorente	9	27
Production Basics: Calidad	Production Academy: Operarios de producción	Personal producción	250	250
Responsabilidad Civil	Production Academy: line leaders	E. Latorre	28	14

PORCENTAJE DE EMPLEADOS QUE RECIBEN EVALUACIONES REGULARES DEL DESEMPEÑO Y DESARROLLO PROFESIONAL DESGLOSADOS POR GÉNERO Y POR CATEGORÍA PROFESIONAL

GENERO		% RESPECTO 750	% RESPECTO 147
FEMENINO	33	4,40%	22,45%
MASCULINO	114	15,20%	77,55%
TOTAL	147	19,60%	100,00%

GRUPOS PRO.		% RESPECTO 750	% RESPECTO 147
GP1	59	7,87%	40,14%
GP2	43	5,73%	29,25%
GP3	41	5,47%	27,89%
GP4	4	0,53%	2,72%
TOTAL	147	19,60%	100,00%

COMPARTIMOS CONOCIMIENTOS

MANN+HUMMEL IBÉRICA considera fundamental compartir aquellos conocimientos que van a mejorar su producto, ya sea desde la fabricación hasta la logística. Es por ello que realiza diferentes acciones y programas enmarcados dentro de este compromiso de compartir:

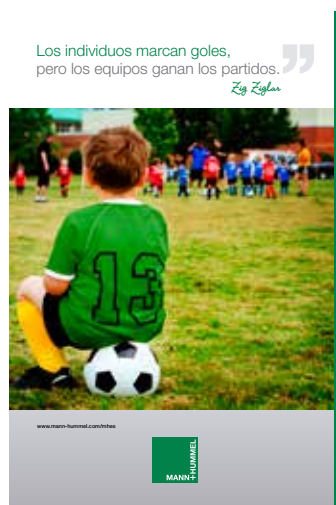
- **Programa de graduados** en el que la formación y el intercambio cultural refuerzan la motivación y los conocimientos de aquellas personas que participan. Se lleva a cabo en 3 países diferentes por periodos de un año en cada país.
- **Asesoramiento a clientes** de recambio libre, para el desarrollo y mejora de sus sistemas logísticos. En el año 2013, MANN+HUMMEL IBÉRICA comienza esta línea con la que aporta un valor añadido innovador a su suministro de filtros, al tiempo que contribuye a aumentar sus conocimientos.

- **Participación en órganos directivos** a nivel internacional del Grupo MANN+HUMMEL. Trabajadores de MANN+HUMMEL IBÉRICA, participan en diferentes órganos del grupo como reconocimiento a su trayectoria y apuesta interna por la promoción personal.

MANN+HUMMEL IBÉRICA potencia las oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional a través de la formación que imparten sus expertos, tanto a sus grupos de interés, como también a futuros trabajadores en escuelas profesionales, talleres y distintas aulas de formación por toda la geografía de la península ibérica.

Ejemplo de estas acciones son los programas **“Filter Professional Education”** y el programa de **“Formación Dual”**. *Ver apartado [Impacto en Sociedad](#).*

NOS COMUNICAMOS



Cartel divulgativo.



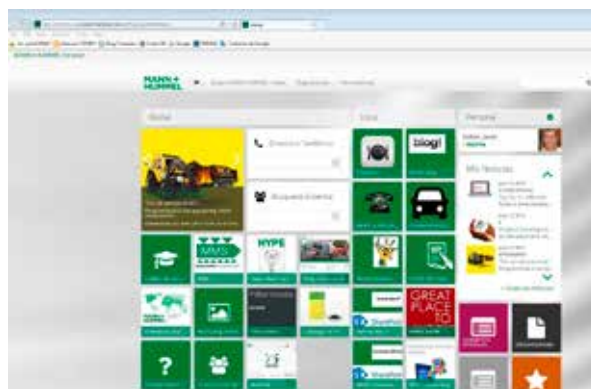
Boletín EN AMARILLO Y VERDE.



Revista FILTERMEDIA.



Intranet



Blog.

La comunicación interna de MANN+HUMMEL IBÉRICA se erige como una herramienta fundamental en las relaciones y una garantía para el éxito de la compañía. La comunicación forma parte del liderazgo, es por tanto, responsabilidad de los directivos y mandos. El objetivo es generar y gestionar la confianza de todos los miembros de la organización en sus relaciones tanto verticales (ascendente-descendente), como horizontales (transversales).

Mediante el diseño de procesos de participación, motivación y el empleo de canales amigables se consiguen aportaciones individuales y grupales, que garantizan conocer las expectativas y necesidades, esa retroalimentación necesaria que facilita la toma de decisiones. La comunicación interna en MANN+HUMMEL IBÉRICA es tan importante, que es una pregunta fija dentro de la encuesta de clima laboral de Great Place To Work.

Definimos algunas de las herramientas utilizadas:

- **Blogs en la empresa.** MANN+HUMMEL IBÉRICA dispone de dos blogs, el Blog global y el Blog interno:
 1. **Blog Global:** Esta herramienta de comunicación está abierta a todo el mundo, cualquier persona, sea de la empresa o no, puede entrar en el blog de MANN+HUMMEL y leer las diferentes informaciones que se muestran.
 2. **Blog MANN+HUMMEL IBÉRICA:** Esta herramienta de comunicación es a nivel local, es decir, sólo pueden visualizarlo los trabajadores dados de alta como usuarios de red de MANN+HUMMEL IBÉRICA.

- **Buzón de consultas.** Los trabajadores, a través del buzón de consultas, pueden realizar consultas y solicitudes de información sobre temas generales y peticiones dirigidas específicamente al departamento de Recursos Humanos, como pueden ser duplicados de contratos, nóminas en formato papel, etc.
- **Boletín informativo mensual EN AMARILLO Y VERDE.** Se distribuye a todos los trabajadores de MANN+HUMMEL IBÉRICA en formato papel, vía mail y online, y en dicho boletín se publican las noticias más recientes de interés para los trabajadores.
- **Revista FILTERMEDIA.** Revista de empresa de edición semestral. Se distribuye a toda la plantilla, vía online e impresa, las noticias más destacadas del Grupo MANN+HUMMEL y a nivel local, pero más desarrolladas que en otros medios de comunicación.
- **La iniciativa “Great Place to Work” (GPTW),** permite a los trabajadores dar su opinión sobre la compañía, el ambiente de trabajo y su percepción como “Excelente Lugar para Trabajar”, permitiendo que la comunicación sea bidireccional. *(Véase apartado 6 Clima Laboral: “Great Place to Work”)*
- **Intranet,** herramienta potente de comunicación interna inmediata, ágil y dinámica. Se informa a los trabajadores de informaciones, noticias, eventos, etc. tanto a nivel local como a nivel de Grupo. Se mide el impacto de esta comunicación a través del número de lecturas que las noticias publicadas reciben. Conscientes de la limitación del acceso a este medio por parte del personal de producción, existen kioscos interactivos en las áreas de descanso de producción, donde los trabajadores pueden consultar la intranet, el portal del empleado y/o directorios de trabajo de la red corporativa.
- **Portal del empleado.** Herramienta online que facilita la comunicación y además para consulta y entrega de documentación; nómina, impuestos...
- **Punto de Información.** Está instalado en el acceso a vestuarios para el personal de fábrica, donde se colocan impresas las notas informativas publicadas en los tabloneros de anuncios y otras informaciones de interés para la plantilla.
- **Reuniones** programadas de Dirección, de Departamento, de Comités y Comisiones, y también operativas, entre diferentes niveles jerárquicos, reguladas según procedimientos internos del sistema de gestión.
- **El Sistema de Sugerencias** se presenta como una de las alternativas de uso más frecuente, como un medio de comunicación ascendente. Es un canal de información desde el personal de base a la línea jerárquica, donde es una oportunidad para fomentar la expresión, que promueve la innovación y la mejora continua. Esta herramienta habilita un espacio de participación que permite motivar al personal, fomentar su creatividad y desarrollar el sentimiento de pertenencia a la empresa, además de premiar la participación activa por parte de todos los trabajadores.
- **Tabloneros de anuncios.** En MANN+HUMMEL IBÉRICA hay un total de 12 tabloneros repartidos por toda la planta, en lugares accesibles para todos. En ellos se publica, en formato papel, informaciones relevantes para la plantilla, principalmente para el personal de fábrica.
- En las **áreas de descanso de producción hay instaladas televisiones** donde se pueden visualizar informaciones corporativas, además de poder ser utilizadas como soporte audiovisual para formaciones internas en planta.
- Tanto en la entrada principal de la empresa como en la entrada a los vestuarios del personal, hay instaladas **televisiones**, para informar de las visitas que hay en la empresa, bienvenida a visitantes y también para informaciones corporativas.

Estos sistemas de comunicación formales están estructurados en el Plan de Comunicación interna:

CANALES DE COMUNICACIÓN	OBJETIVO
Blog global	Informar a toda la empresa de cualquier noticia a nivel mundial del grupo MH de forma más informal
Blog MHES	Informar a nivel interno de noticias de MHES
Buzón de consultas	Atender consultas de los trabajadores y solicitudes de información sobre temas generales y peticiones dirigidas específicamente al departamento de Recursos Humanos
En amarillo y verde	Hacer llegar a la totalidad de la empresa las noticias más recientes de MHES
Filtermedia - Revista	Hacer llegar a toda la plantilla noticias globales y locales más desarrolladas que en otros medios
Intranet	Informar a toda la empresa de cualquier noticia, tanto del grupo como de MHES, diferenciando entre las noticias globales y locales.
Kioscos	Utilizar como medio para todas las personas que no dispongan de ordenador para acceder a los medios de comunicación internos.

CANALES DE COMUNICACIÓN	OBJETIVO
Portal del empleado	Consultar los trabajadores sus fichajes, días de vacaciones, ausencias, etc. también consultar sus nóminas y certificado de retenciones
Punto de información	Hacer llegar la información, sobre todo, al personal de fábrica
Reuniones	Encuentros para tratar temas laborales
Sistema de Sugerencias	Atender sugerencias de los trabajadores en plantilla de MHES
Tablón de anuncios	Hacer llegar la información, sobre todo, al personal de fábrica
Televisiónes áreas de descanso	Hacer llegar la información, sobre todo, al personal de fábrica
Televisor en la recepción de la empresa y vestuario	Informar de las visitas del día en MHES

Extracto del Plan de Comunicación interna de MANN+HUMMEL IBÉRICA.

CLIMA LABORAL: “GREAT PLACE TO WORK”



La iniciativa Great Place To Work es uno de los instrumentos que el Grupo MANN+HUMMEL utiliza para desarrollar su cultura corporativa.

Con el objetivo de conseguir un entorno de trabajo mejor, la herramienta principal de Great Place To Work es la “encuesta de satisfacción laboral”, donde los trabajadores tienen la oportunidad de dar su opinión sobre la compañía, el ambiente de trabajo y su percepción como “Excelente Lugar para Trabajar”. Tiene carácter trianual.

HITOS	
May 2011	Primera encuesta GPTW en todas las plantas del Grupo al mismo tiempo.
Oct 2011	Creación del Grupo de Trabajo local GPTW. Análisis de resultados.
Dic 2011	Primer plan de acciones local.
Nov 2012	Encuesta local de seguimiento.
Feb 2014	Renovación parcial del Grupo de trabajo local GPTW.
Abr 2014	Nueva medición GPTW.

Extracto del Plan de Comunicación interna de MANN+HUMMEL IBÉRICA.

RETOS Y RESULTADOS 2011 - 2013

En mayo de 2011 se realizó en MANN+HUMMEL IBÉRICA la primera encuesta GPTW, simultáneamente con todas las plantas del Grupo MANN+HUMMEL.

Como primera medida a partir de los resultados obtenidos, se diseñó un Grupo de trabajo GPTW formado por 18 trabajadores de diferentes áreas de la empresa y diferentes niveles jerárquicos. Se reúnen de forma periódica para analizar y proponer acciones, partiendo de los resultados, los puntos fuertes a mantener y las áreas de mejora identificadas.

FORTALEZAS SEGÚN ESTUDIO 2011

Orgullosos de trabajar en MANN+HUMMEL IBÉRICA.
Alta Calidad de productos y servicios.
Lugar seguro y con estabilidad laboral.
Los supervisores confían en sus colaboradores.
Buena acogida a nuevos empleados.

ÁREAS DE MEJORA SEGÚN ESTUDIO 2011

Reconocimiento del trabajo bien hecho y aportación de nuevas ideas.
Valorados como personas y no sólo como empleados
Sentimiento de favoritismo.
Sentimiento de equipo.
Comunicación / confianza.
Políticas de conciliación.

Extracto del Plan de Comunicación interna de MANN+HUMMEL IBÉRICA.

En noviembre de 2012 se realizó de nuevo una encuesta simplificada, específica para MANN+HUMMEL IBÉRICA, con el objeto de analizar la eficacia de las acciones impulsadas por el equipo de trabajo.

Durante los años 2013 y 2014, el **Grupo de trabajo GPTW** ha centrado sus acciones en las áreas de la encuesta que tuvieron menor valoración. A continuación se muestran algunas de las acciones impulsadas por este equipo:

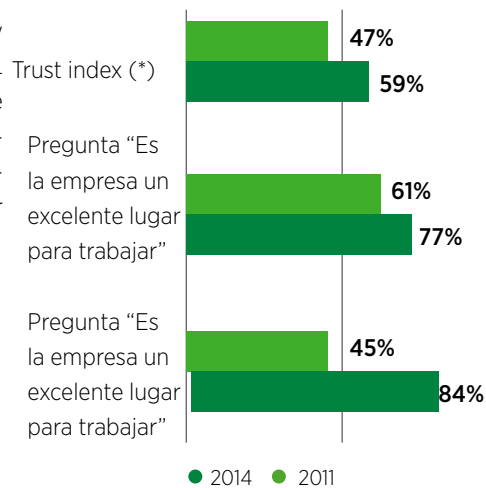
- Programa de reconocimientos al trabajo excelente.
- **Reconocimiento a la antigüedad** por años en la empresa.
- Programa de **bienvenida** a nuevos trabajadores.
- **Despedida personal** a jubilados.
- Proyecto para estandarizar y dotar de total transparencia los procesos de **promoción interna y contratación**.

- Uso de la revista corporativa **FILTERMEDIA** también para hablar de las áreas, funciones y personas de la empresa.
- **Reuniones** informativas periódicas.
- Mejora de los **procedimientos de comunicación**.
- Programa de **formación para la mejora del liderazgo** de nuestros mandos.
- Felicitaciones a los trabajadores por su cumpleaños.
- Creación de una **newsletter** mensual **"EN AMARILLO Y VERDE"**.
- Apoyo a causas solidarias y actividades de **responsabilidad social**.
- Despliegue de la **campaña "Trabajo en Equipo"** que había sido preparada a finales de 2013, por la que se diseñaron 12 carteles que rotan cada mes.
- Renovación parcial del Grupo de trabajo local **GPTW**.

RETOS Y RESULTADOS 2014

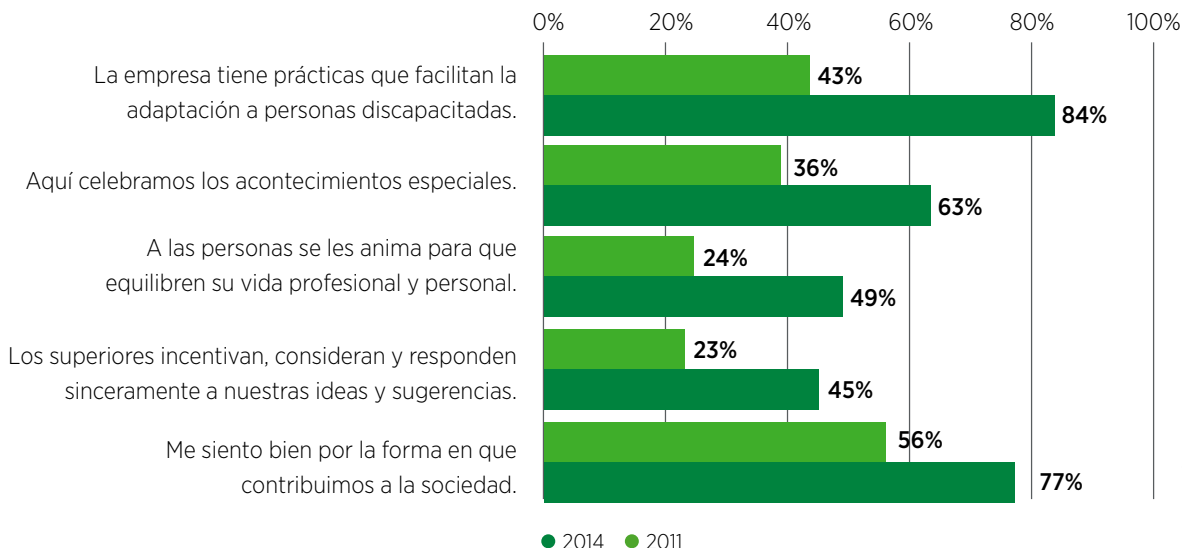
La segunda encuesta GPTW se realiza en el mes de abril de 2014 y el lanzamiento es en todas las plantas del Grupo MANN+HUMMEL al mismo tiempo. Se realiza un gran despliegue de la campaña de lanzamiento, con carteles e información. El reto estaba en incrementar la tasa de participación y de satisfacción de los trabajadores, respecto a los resultados de 2011, y de esta manera comprobar la eficacia del trabajo de los años anteriores.

En cuanto a los resultados, la tendencia es positiva.



Resultados generales. (*) Promedio de todas las preguntas. Grado de satisfacción de la plantilla.

El análisis detallado por preguntas destaca las siguientes:



Evolución de resultados Estudio GPTW. No hay preguntas con diferencia negativa.

El Grupo de trabajo local GPTW planteó un nuevo plan de acciones con 18 actividades y la sostenibilidad de las acciones implantadas desde 2011. Se trabajará en las siguientes áreas:

Sentimiento de Equipo.

- Respeto.
- Trato justo.
- Credibilidad/confianza.
- Comunicación e información.
- Camaradería y Responsabilidad Social.

Las áreas de mejora encontradas en esta segunda medición son:

ÁREAS DE MEJORA SEGÚN ESTUDIO 2014

Reconocimiento del trabajo bien hecho y aportación de nuevas ideas.
Valorados como personas y no sólo como empleados
Sentimiento de favoritismo.
Sentimiento de equipo.
Comunicación / confianza.

Resumen de áreas de mejora a abordar según resultados GPTW 2014.

COMPARATIVO PREGUNTAS MEJOR VALORADAS RESPECTO A 2011	MANN+HUMMEL IBÉRICA			GRUPO
	2011	2014	Δ	2014
Recomendaría los productos y servicios que ofrece nuestra empresa a los posibles futuros clientes	90%	95%	5%	83%
Quiero trabajar aquí por mucho tiempo	85%	93%	8%	75%
Me siento orgulloso/a cuando digo que trabajo en esta empresa	76%	91%	15%	71%
Recomendaría a la empresa a mis conocidos como lugar para trabajar	72%	89%	16%	69%
Somos tratados de una forma justa independientemente de nuestra raza.	84%	88%	4%	78%
Este lugar es un lugar físicamente seguro para trabajar.	77%	87%	10%	80%
Somos tratados de una forma justa independientemente de nuestra orientación sexual.	78%	87%	9%	80%
La empresa tiene prácticas que facilitan la adaptación a personas discapacitadas.	43%	84%	41%	75%
Nuestro objetivo es siempre hace las cosas correctas en el momento oportuno.	79%	82%	3%	71%
Cuando te incorporas a la empresa, te sientes bien acogido/a.	69%	82%	13%	71%
Cuando veo lo que logramos, me siento orgulloso.	69%	82%	13%	73%
Me dan los recursos y equipos para hacer mi trabajo.	64%	81%	17%	70%

Comparativo GPTW 2011-2014 y con Grupo MANN+HUMMEL. Ranking de preguntas mejor valoradas.

RETOS Y RESULTADOS 2015

El objetivo de la iniciativa GPTW para 2015 era, por un lado, informar a la plantilla de los resultados de la encuesta del 2014 y de las dimensiones en las que se quería trabajar en este año. Por otro, la implantación de acciones previstas en el plan cerrado en diciembre de 2014.

Acciones 2015

- 1.- Edición especial del boletín "En Amarillo y Verde" sobre la iniciativa GPTW, en el que se informa a toda la plantilla de resultados más importantes de la encuesta del 2014, comparativo con los resultados de la encuesta del año 2011, fortalezas y áreas de mejora, acciones realizadas y previstas.
- 2.- Difusión y entrega del díptico edición especial a todos los trabajadores. Además, para el personal de taller se organizaron más

de 20 reuniones informativas al respecto.

- 3.- Presencia de trabajadores de producción en la reunión informativa en la que trimestralmente participa el personal de administración. Adaptación de la presentación para su emisión en las televisiones de las áreas de descanso.
- 4.- Apoyo a programas/iniciativas de mejora del liderazgo.
- 5.- Estandarización del procedimiento de acogida para personal de administración.
- 6.- Concurso fotografía para trabajadores con ocasión del 50 aniversario de la empresa.
- 7.- Lanzamiento Campus de verano para hijos de trabajadores.
- 8.- Acciones para facilitar el conocimiento entre compañeros: más de 450 fotos realizadas a personal de producción, tarjetas identificativas para el personal de administración.

VOLUNTARIADO CORPORATIVO

Dentro del Plan de actividades del **Grupo de trabajo local GPTW**, se incluyó la creación de un **voluntariado corporativo**.

Actividades 2015

Primera.- 7 de noviembre.- Colaboración con el Colegio Público Rincón de Goya. **15 voluntarios.**

El Colegio Rincón de Goya es un colegio público para niños y jóvenes con necesidades educativas especiales. El equipo de voluntarios de MANN+HUMMEL IBÉRICA arregló sus bicicletas y triciclos, saneó y pintó su almacén.

Segunda.- 28 de noviembre.- Colaboración con el Banco de Alimentos de Zaragoza en la gran campaña anual de recogida de alimentos. Cobertura de un supermercado desde su apertura hasta su cierre. **16 voluntarios.**



Tercera.- 12 de diciembre.- Colaboración con el Banco de Alimentos en la clasificación de los alimentos recogidos en la gran campaña. **16 voluntarios.**

CUIDADO DE LA SALUD



“Safety first, quality always”

La mejora continua de las condiciones de trabajo y la protección de la salud son valores fundamentales de la cultura empresarial de MANN+HUMMEL IBÉRICA y para ello se gestiona y coordina la actividad preventiva, la concienciación y la formación del personal, y el cuidado de la salud y las condiciones de trabajo de los trabajadores.

COORDINACIÓN DE LA SEGURIDAD LABORAL

MANN+HUMMEL IBÉRICA, como empresa de un tamaño superior a 500 trabajadores, tiene constituido un Servicio de Prevención Propio que asume las modalidades preventivas de Seguridad Industrial y Medicina del Trabajo con recursos propios y las de Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología aplicada mediante un contrato con un Servicio de Prevención Ajeno.

De acuerdo al artículo 28 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Comité de Seguridad y Salud (CSSL), está compuesto por 4 personas a propuesta del Comité de Empresa y 4 por designación de la Dirección. Asiste además la Dirección General, con voz pero sin voto.

LABORES PREVENTIVAS

Bajo el lema de que la seguridad es lo primero y dentro de las labores preventivas adoptadas por todo el Grupo MANN+HUMMEL, desde el Departamento de Health&Safety de MANN+HUMMEL IBÉRICA se coordinan las labores preventivas, que incluyen, entre otras:

- Evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo.
- Adopción de mejoras y medidas preventivas.
- Formación específica en materia de Seguridad y Salud, así como campañas de información sobre riesgos, hábitos en seguridad, concienciación y sensibilización en la adopción de pautas de trabajo seguras.
- Puesta en marcha de programas para mejorar la salud de los trabajadores.
- Colaboraciones y adhesión a iniciativas externas.

FORMACIÓN

MANN+HUMMEL IBÉRICA apuesta por la formación y la concienciación continua de los trabajadores para asegurar las mejores condiciones de seguridad en el trabajo.

Durante el periodo 2015 se ha proporcionado formación específica en el ámbito de Salud y Prevención, las horas impartidas han sido 691,5.

FORMACIÓN ESPECÍFICA HSE 2014	COLECTIVO	TIPO	HORAS	Nº PX	Nº TOTAL HORAS
Seguridad en trabajos con riesgo químico	Personal de laboratorio y preparadores AA	Externa	3	29	87
Manejo de carretillas	Trabajadores de almacén	Externa	7	24	168
Prevención en manejo de sierra de cinta	Trabajadores de AO soplado	Interna	0,5	12	6
Prevención riesgos laborales nivel básico	Delegados de prevención y CSSL	e-learning	50	7	350
Curso superior contraincendios	Infraestructuras	Externa	70	1	70
Uso de puentes grúa	Infraestructuras	Externa	2	4	8
Uso de plataformas elevadoras	Infraestructuras	Externa	2,5	1	2,5

Formación específica en Salud / Prevención / Medio Ambiente (HSE).

CONCIENCIACIÓN

De manera continua, se realizan campañas de divulgación y concienciación sobre riesgos, hábitos en seguridad, y sensibilización en la adopción de pautas de trabajo seguras.

Durante el año 2015 se mantiene el formato de campaña "un lema mensual", implantada no solo en MANN+HUMMEL IBÉRICA sino que ha sido exportada desde España al resto de plantas de los cinco continentes.

En concreto los temas que conforman esta campaña son:

- | | |
|-------------------------------|------------------------------|
| (1) protección de las manos, | (7) audición, |
| (2) cuidado de los ojos, | (8) riesgo eléctrico, |
| (3) caídas a diferente nivel, | (9) posturas forzadas, |
| (4) manejo de carretillas, | (10) herramientas de mano, |
| (5) espalda, | (11) mecanismos de seguridad |
| (6) señalización, | (12) productos químicos. |

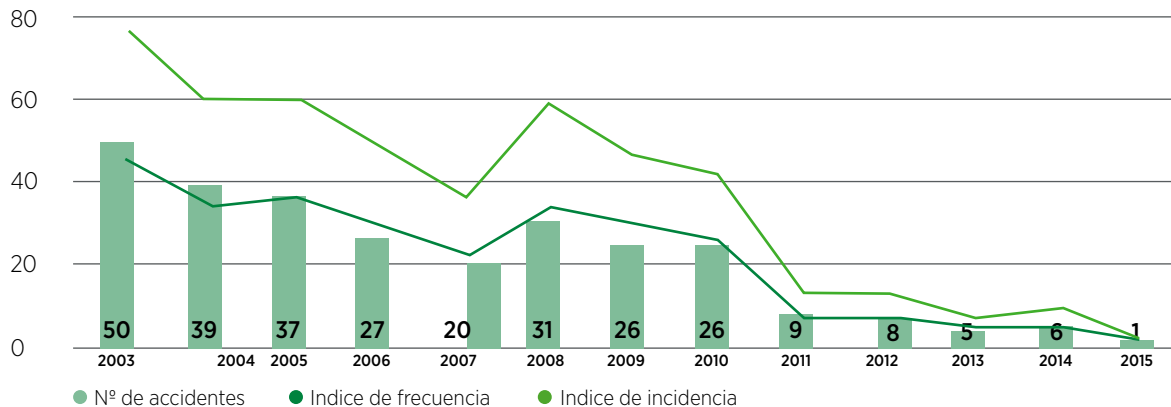
Dentro de la labor divulgativa que MANN+HUMMEL IBÉRICA realiza de cara a evitar accidentes, se abordan además temas como la seguridad vial o la prevención de los riesgos en el hogar. De acuerdo con la negociación colectiva del convenio de 2015-2017, a efectos de concienciación-formación y retribución, se establece en el art. 9 del convenio un factor de retribución variable que por el cumplimiento del KPi 21 tasa de accidentalidad, los trabajadores podrán percibir una cantidad económica trimestral.

CONCEPTO TRIMESTRAL	IMPORTE T.1	IMPORTE T.2	IMPORTE T.3
Seguridad (nº accidentes con baja)	17€	19€	22€



CONTROL Y MEJORA

En los últimos años, la adopción de las estrategias preventivas ha tenido como resultado una disminución en el número de accidentes que puede observarse en el siguiente gráfico:



Evolución de índices de accidentalidad laboral.

PROGRAMAS PARA UNA VIDA SALUDABLE

MANN+HUMMEL IBÉRICA, desde el Servicio Médico de Empresa, realiza la promoción de la salud en el trabajo, como uno de los programas básicos que componen el Plan Integral de Prevención y Promoción de la Salud de la compañía, que mejora la

productividad en el trabajo, aumenta la capacidad de desempeño y contribuye al descenso del absentismo laboral.

Las actividades realizadas se engloban dentro del **programa FIT** de la compañía sobre la base de cinco pilares básicos:



VIVIR DE FORMA SANA.

Desde el Servicio Médico de Empresa, se realiza la promoción de la salud a través de la actividad física y el deporte:

- **Deporte laboral.** Equipos de trabajadores en distintas ligas de la Asociación de deporte laboral en las disciplinas de Baloncesto, Fútbol 7 y Fútbol sala.
- **Equipo de running** que permite a los trabajadores preparar distintas pruebas populares que se organizan en la ciudad, algunas de las cuales son patrocinadas por MANN+HUMMEL IBÉRICA.
- **Acceso on line** de los trabajadores de forma gratuita a una página web mediante la cual pueden recabar información sobre planes de entrenamiento para cada uno de sus objetivos, consejos dietéticos y nutricionales, tutoriales sobre prevención y resolución de lesiones, ejercicios de estiramientos...
- **Firma de un convenio** con la Universidad de Zaragoza que va a permitir, entre otros proyectos, realizar un estudio científico sobre los beneficios de todas estas prácticas para la empresa, los trabajadores y su entorno familiar y social.

ESTAR SANO

En paralelo al consejo deportivo se encuentra el consejo dietético:

- **Obesidad.** La obesidad puede originar un aumento del riesgo de padecer determinado tipo de enfermedades frente a las personas con normopeso: 270% ACV (accidentes cerebro-vasculares), 160% Diabetes, 100% Cardiopatía isquémica, osteoporosis o cáncer de colon, 70% hipertensión arterial o 60% cáncer de mama.
- **Menu bajo en calorías.** En un estudio realizado en MANN+HUMMEL IBÉRICA se observó cómo, a diferencia de la población femenina, la población masculina presentaba un IMC (índice de masa corporal) de 27.41 iniciado ya en edades de 35 a 40 años, por lo que se instauró la opción de poder elegir un menú sano bajo en calorías en el comedor de la empresa.
- **Consulta de atención médica** a los trabajadores para cualquier patología de origen no laboral.

MANTENERSE BIEN

Programas de intervención personalizados:

- **Prevención del riesgo cardiovascular.** Riesgo provocado por dislipemia, el tabaquismo, la hipertensión arterial, la diabetes, el sedentarismo y la obesidad, puesto que son factores de riesgo que elevan la probabilidad de padecer cardiopatía isquémica y en general enfermedades del sistema circulatorio, primera causa de muerte en España.
- **Consejos de cesación de hábitos tóxicos,** fundamentalmente tabaco y alcohol. Las enfermedades del apto respiratorio constituyen la causa del 11.7% de las muertes en España. El hábito tabáquico se encuentra en la génesis de la mayoría de ellas y es causa de una elevada morbilidad, por lo que se hace necesario establecer planes de intervención, que desde el ámbito de las empresas alcanza una gran eficacia por cuanto la implantación de los mismos y su seguimiento.
- **Uso apropiado de medicamentos.** En MANN+HUMMEL IBÉRICA disponemos de la posibilidad de receta médica financiada por el sistema público de Salud. Se atiende la consulta de patologías no derivadas del trabajo y se realizan todo tipo de consejos sobre un uso racional de medicamentos fomentando un uso seguro de los mismos y evitando posibles interacciones, efectos secundarios, resistencia a antibióticos, etc.
- **Cáncer de colon.** Dentro de las actividades de prevención de la enfermedad llevadas a cabo, durante 2015 se ha iniciado la campaña de prevención del cáncer del colon. Bajo el lema "apúntate al 90", se realiza un test de sangre oculta en heces, y dirigida a las personas mayores de 50 años.
- **Colaboración con el Servicio de Salud Pública del Gobierno de Aragón en campañas de vacunación.** Desde el año 1995, como medio de promoción de la salud del trabajador y con el fin de evitar las enfermedades gripales y sus posibles complicaciones, MANN+HUMMEL IBÉRICA lleva a cabo campañas voluntarias y gratuitas de prevención de la gripe, que es una de las enfermedades causantes de elevado absentismo en la estación fría. Asimismo, se inicia la prevención antitetánica en todos los casos que lo requieren y seguimiento hasta completar el calendario de vacunación. Desde el año 2011, MANN+HUMMEL IBÉRICA colabora también con el departamento de Salud Pública del Gobierno de Aragón, en el suministro de la vacuna antitetánica conjuntamente con la antidiftérica tal y como marcan las directrices del calendario vacunal del adulto.

REGRESAR SANO

Programas de intervención personalizados:

- **Reubicación del trabajador.** En este cuarto pilar se incluyen todas las actividades realizadas para adaptar al trabajador al puesto de trabajo y/o el puesto de trabajo al trabajador, cuando éste retorna tras baja prolongada y presenta algún tipo de dificultad para la realización de éste, bien sea de forma temporal o permanente.

TRABAJAR DE FORMA SALUDABLE

Programas de intervención personalizados:

- Mediante todas las tareas encomendadas al Servicio de Prevención para Actividad para que el trabajador pueda desarrollar su actividad laboral de forma sana y segura

CERTIFICACIONES E INICIATIVAS EXTERNAS EN PRL

La adopción de estándares o modelos de gestión de reconocido prestigio, la adhesión a iniciativas externas o la colaboración con entidades y organismos, demuestra el compromiso de MANN+HUMMEL IBÉRICA con la Seguridad y Salud de los trabajadores, así como con la Sociedad.

OHSAS 18001

En el mes de **julio de 2014**, MANN+HUMMEL IBÉRICA consiguió la certificación OHSAS 18001 de su Sistema de Gestión de Salud y Seguridad Laboral.

La certificación según OHSAS 18001 es un reconocimiento que ratifica la apuesta de MANN+HUMMEL IBÉRICA con la seguridad y la salud de sus trabajadores y el impacto que ésta tiene no sólo en el centro de trabajo, sino en la sociedad.

DECLARACIÓN DE LUXEMBURGO

MANN+HUMMEL IBÉRICA se adhirió en 2014 a la Carta Europea de compromisos de mejora de Salud de trabajadores.

Se trata de una adhesión voluntaria, con el compromiso de promover y mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo, mediante acciones que mejoran la organización y condiciones de trabajo, promoviendo la participación activa y fomentando el desarrollo individual de las personas.

En el año 2015 MANN+HUMMEL IBERICA ha solicitado el reconocimiento de buena práctica en PST por parte del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

OTRAS COLABORACIONES EXTERNAS

La presencia activa del Responsable de Prevención de Riesgos de MANN+HUMMEL IBÉRICA, Juan Murillo, en las diferentes sociedades científicas, permite desarrollar acciones de prevención y promoción de la salud, surgidas en los distintos foros de colaboración, así como compartir con otros las experiencias y actividades desarrolladas en MANN+HUMMEL IBÉRICA.

Miembro de la junta directiva de la **SMHSTAR** (Sociedad de Medicina e Higiene y Seguridad en el Trabajo de Aragón y La Rioja), y pertenece al comité organizador de las jornadas anuales que celebra la sociedad en el Patio de la Infanta de Ibercaja.

Miembro de la Junta Rectora de la **SEMST** (Sociedad Española de Medicina y Seguridad en el Trabajo), participando habitualmente como moderador de mesa en los congresos anuales de dicha especialidad. En el año 2015, este congreso se celebró en el Hotel Convención de Madrid.

Otras colaboraciones realizadas para la prevención de riesgos laborales han sido:

Ponencia sobre "Deporte, Salud y Empresa", en Noviembre de 2010, en la Cámara de Comercio de Zaragoza

Ponencia sobre "La priorización en PRL en base a los recursos económicos y humanos" en el marco del II Congreso Nacional de PRL de la Universidad de Zaragoza, celebrado en el Paraninfo de la Universidad de Zaragoza en Noviembre de 2011.

RECONOCIMIENTOS

Durante el año 2014, MANN+HUMMEL IBÉRICA fue reconocida con el Premio Aragón Comprometido con la Prevención 2014, concedido por ser la empresa de más de 50 trabajadores con mejor trayectoria o actuación en prevención de riesgos laborales, por "La integración de la prevención a todos los niveles de la organización y en la vida diaria de la empresa".

MEJORAS E INVERSIONES EN PREVENCIÓN

MANN HUMMEL IBÉRICA invierte de manera continua en la salud y seguridad de sus trabajadores.

Durante el año 2015, entre gastos e inversiones, se destinaron 406.486 € a la actividad preventiva, un 9% más que el periodo anterior.

	2012	2013	2014	2015
Costes PRL	348.862 €	366.781 €	373.467 €	406.486,02 €
Δ	-	5%	2%	9%
<i>Inversiones / costes en PRL</i>				

DESGLOSE DE INVERSIONES / GASTOS RELEVANTES EN PRL.

	2015
Formación	5.790,70€
Auditorías	20.110,40€
Material diverso	948,00€
Servicios higiénicos	1.847,91€
Epis	43.183,35€
Servicio de prevención ajeno	10.112,27€
Señalización	711,20€
Laboratorio de análisis clínicos	4.781,00€
Promoción de la salud	2.400,00€
Aparatos médicos	1.727,00€
Material de curas	405,82€
Material farmacéutico	3.364,16€
Gastos adicionales de personal	1.541,56€
Inversión en seguridad de máquinas	16.422€

CONVIVENCIA Y PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS

MANN+HUMMEL IBÉRICA promueve la celebración de eventos, iniciativas y/o proyectos, que promueven la participación, la mejora del clima laboral y la responsabilidad e implicación social entre sus trabajadores.

CONVIVENCIA Y PARTICIPACIÓN

DÍA DE LA FAMILIA MANN+HUMMEL

El “**Día de la Familia MANN+HUMMEL**” es una jornada lúdico-festiva, concebida para la convivencia y el disfrute de todos los trabajadores de MANN+HUMMEL IBÉRICA y sus respectivas familias. Se trata de una tradición que se repite cada año a comienzos de la época estival.

En el mes de mayo de 2011 tuvo lugar el primer “Día de la Familia MANN+HUMMEL”. La empresa organizó en sus propias instalaciones una jornada en la que asistieron más de 1.500 personas.





Con el lema “Un día inolvidable para compartir, recordar y brindar por otros 50 años más” se presenta el **Día de la Familia 2015**. Se celebró en las **instalaciones de la empresa**, sin el bullicio de la producción y con cientos de niños correteando entre los puestos de trabajo de sus padres. Aperitivo, charanga, cabezudos, fiesta de espuma y comida. Para finalizar, homenaje a los jubilados y sorteo benéfico en favor del Centro de Educación Especial “Rincón de Goya en el que los trabajadores de MANN+HUMMEL IBÉRICA mostraron, de nuevo, su lado más solidario. En este día trabajadores y familias del Centro de Educación Especial “Rincón de Goya de Zaragoza, participaron en la fiesta. Un día para recordar, un pasado con 50 años a las espaldas y un presente con un futuro, brindando por otros 50 años más.

CENA DE JUBILADOS ANUAL

La **“Cena de jubilados anual de MANN+HUMMEL IBÉRICA”** es una cena lúdico-festiva, concebida para el homenaje, reconocimiento y despedida de los trabajadores de MANN+HUMMEL IBÉRICA que terminan su relación laboral con la empresa por jubilación.

En 2015 se realizó en el Restaurante del Teatro Principal.

**CENA DE CONVIVENCIA**

La **“Cena de Convivencia de MANN+HUMMEL IBÉRICA”** es una cena lúdico-festiva, concebida para la convivencia y el disfrute de todos los trabajadores de MANN+HUMMEL IBÉRICA.

El 27 de noviembre de 2015 junto a la orilla del río Ebro en el restaurante AURA tuvo lugar la primera cena de convivencia de MANN+HUMMEL IBÉRICA. El número de asistentes superó los 600 trabajadores.

IMPLICACIÓN SOCIAL

Los proyectos y acciones sociales promovidas desde MANN+HUMMEL IBÉRICA nunca podrían convertirse en realidad sin la participación activa y compromiso de las personas *(Ver párrafo Acciones Sociales)*.

Un paso más en esta implicación, es la creación del programa de Voluntariado MANN+HUMMEL IBÉRICA, acción derivada de las mejoras incluidas en el Plan 2015 tras el análisis de los resultados GPTW 2014. *(Ver Actividades 2015 del punto 6.5 del capítulo 7)*.

Destacar también la implicación de los trabajadores/as en la celebración de las Fiestas de Pilar en Zaragoza. Todos los años y ya van varios, los trabajadores/as de MANN+HUMMEL IBÉRICA han formado un grupo que formalmente, vestidos con el traje regional, desfila en la Ofrenda de flores en honor a la Virgen del Pilar.



PROMOCIÓN DEL DEPORTE

MANN+HUMMEL IBÉRICA defiende la necesidad de compatibilizar los beneficios económicos con la búsqueda del beneficio social y la defensa del medio ambiente. Apoyar el deporte reúne muchos de estos requisitos.

La implicación de la Dirección de MANN+HUMMEL IBÉRICA con el deporte es un paso más dentro de su Política de Responsabilidad Social Corporativa. El continuo y decidido apoyo de la Dirección de la empresa a las diferentes iniciativas deportivas se plasma en las siguientes actividades y proyectos:



- Más de medio centenar de trabajadores de MANN+HUMMEL IBÉRICA participan en ligas de deporte laboral en las disciplinas: **baloncesto, fútbol 7 y fútbol sala**.
- El equipo de **baloncesto laboral masculino**, desde su fundación, ha jugado 19 finales de liga, consiguiendo 7 campeonatos, ha disputado 10 finales de campeonatos nacionales, ganando 5 títulos, que le abrieron la posibilidad de acudir a los Campeonatos Europeos de deporte corporativo. En 2001 se proclamó Campeón de Europa en el Campeonato de Baloncesto Laboral disputado en la capital de Letonia, Riga.
- En abril de 2013, Zaragoza acogió el **II Torneo Europeo de baloncesto MANN+HUMMEL**. Los partidos tuvieron lugar en el Pabellón Deportivo Municipal Siglo XXI. En el evento participaron cuatro equipos provenientes de las plantas Ludwisburg (Alemania), Teasanj (Bosnia), Laval (Francia) y Zaragoza. En el IV Torneo Internacional de Baloncesto MANN+HUMMEL, celebrado en 2015, el equipo de MANN+HUMMEL IBÉRICA revalidó su título de campeón por cuarto año consecutivo.
- El equipo masculino de fútbol 7 se proclamó en 2015 campeón de la Copa en la primera división de Liga Laboral.
- En 2015 el equipo masculino de fútbol sala, se proclamó campeón de la Copa en la segunda división de Liga Laboral.
- Dentro del patrocinio de la Maratón y Carrera 10k de Zaragoza (*ver patrocinios*), en 2015 se llevaron a cabo entrenamientos y preparación para estas carreras en el Parque José Antonio Labordeta de Zaragoza para los trabajadores de MANN+HUMMEL IBÉRICA y familiares, pilotado por la prestigiosa empresa, Running Zaragoza.
- En octubre de 2015 se celebra la primera Carrera por la Ciencia y la Innovación con el patrocinio de MANN+HUMMEL IBÉRICA.

MANN+HUMMEL IBÉRICA apoya y patrocina iniciativas deportivas en nuestra comunidad (Equipo de Baloncesto Femenino MANN-FILTER de Zaragoza, carreras deportivas, etc.) que cuentan con el apoyo y la participación de sus trabajadores. *Ver apartado Acciones sociales.*



Acciones sociales



INTRODUCCIÓN

MANN+HUMMEL IBÉRICA considera que la inversión en la sociedad no es un fin en sí mismo, sino que es un instrumento estratégico para el desarrollo del entorno donde ejerce su actividad.

Estableciendo unas líneas de actuación con programas concretos, el compromiso de la compañía con sus empleados y el entorno, pone de manifiesto la voluntad de MANN+HUMMEL IBÉRICA en ser un actor principal del desarrollo positivo de la Comunidad. Nuestra contribución a la sociedad mediante estos proyectos ha experimentado un incremento notable en los últimos años.

FILTER PROFESSIONAL EDUCATION

Con el comienzo del **curso escolar 2014-2015**, se pone en marcha el programa **“Filter Professional Education”** Escuela técnica de filtración, cuyo objetivo es dar a conocer la marca MANN-FILTER a todos los alumnos de Formación Profesional que cursan estudios de Mecánica en los más de **250 centros** repartidos por toda la Península y de donde saldrán los mecánicos del futuro.

MANN+HUMMEL IBÉRICA es la primera compañía, en todo el sector del recambio, en poner en marcha una iniciativa de este calado.

La cadena de la distribución en España es una de las más complicadas de toda Europa, este aspecto obliga a centrar programas de **formación en los primeros niveles de dicha cadena**. La complejidad del futuro que se avecina, tanto a nivel de competencia con la proliferación de marcas de bajo coste como a nivel tecnológico, pone de manifiesto la necesidad de acercarse al usuario final: los actuales estudiantes de mecánica.

Básicamente se trata de explicar:

- Qué es la filtración en un vehículo.
- Cómo se filtra.
- Consecuencias de utilizar filtros de baja calidad.

Los Delegados Comerciales de MANN+HUMMEL IBÉRICA se ponen en contacto con los Directores del área de mecánica de cada centro de formación y se concierta una jornada técnica impartida por los propios Delegados y/o apoyados con personal de MANN+HUMMEL IBÉRICA. Cada alumno recibe material didáctico entre el que se encuentra el libro **“Manual de Formación Técnica”** editado por MANN+HUMMEL IBÉRICA.



En este primer curso escolar, aproximadamente 2.400 alumnos han participado de la iniciativa, el resultado de las encuestas de satisfacción refleja que la acogida es muy buena.

PROVINCIA	LOCALIDAD	DENOMINACIÓN GENÉRICA	GRADO	ALUMNOS FORMADOS
Badajoz	Badajoz	Centro Privado de Educación Infantil Primaria y Secundaria VIRGEN DE GUADALUPE	MEDIO	20
Badajoz	Merida	Instituto de Educación Secundaria EMERITA AUGUSTA	MEDIO	67
Badajoz	Villanueva de la Serena	Instituto de Educación Secundaria SAN JOSE	SUPERIOR	62
Barcelona	Barcelona	El Clot	SUPERIOR	140
Barcelona	Barcelona	Mare de Déu de la Mercè	SUPERIOR	200
Barcelona	Barcelona	Monlau	SUPERIOR	200
Cáceres	Caceres	Instituto de Educación Secundaria JAVIER GARCIA TELLEZ	SUPERIOR	76
A Coruña	Santiago de Compostela	Centro Público Integrado de Formación Profesional POLITÉCNICO DE SANTIAGO	SUPERIOR	35
Huesca	Barbastro	Instituto de Educación Secundaria MARTÍNEZ VARGAS	SUPERIOR	100
Madrid	Madrid	Instituto de Educación Secundaria CARLOS MARIA RODRIGUEZ DE VALCARCEL	SUPERIOR	150
Madrid	Madrid	Instituto de Educación Secundaria VIRGEN DE LA PALOMA	SUPERIOR	101
Madrid	Madrid	Instituto de Educación Secundaria SAN BLAS	SUPERIOR	50
Madrid	Madrid	ENRIQUE TIERNO GALVAN	SUPERIOR	75
Asturias	Gijon	I.E.S. "Fernández Vallín"	SUPERIOR	75
Asturias	Mieres	I.E.S. "Sánchez Lastra"	MEDIO	75
Asturias	Noreña	Instituto de Educación Secundaria de Noreña	SUPERIOR	150
Asturias	Aviles	Centro Integrado de F.P. de Avilés	SUPERIOR	50
Sevilla	San Jose de la Rinconada	Instituto de Educación Secundaria San José de la Rinconada	SUPERIOR	180
Teruel	Alcañiz	Centro Público Integrado de Formación Profesional BAJO ARAGÓN	SUPERIOR	75
Valencia	Godella	Centro Privado de Educación Infantil Primaria y Secundaria LUIS AMIGÓ	SUPERIOR	30
Valencia	El Puerto	Instituto de Educación Secundaria JORGE JUAN	MEDIO	50
Valencia	Valencia	Instituto de Educación Secundaria EL CABANYAL	SUPERIOR	250
Zaragoza	Calatayud	Centro Docente de Formación Militar ACADEMIA DE LOGÍSTICA DEL EJÉRCITO DE TIERRA	SUPERIOR	80
Zaragoza	Zaragoza	Centro Privado de Educación Infantil Primaria y Secundaria SALESIANO NTRA. SRA.DEL PILAR	SUPERIOR	50
Zaragoza	Zaragoza	Centro Privado de Educación Secundaria SAN VALERO	SUPERIOR	56

FORMACIÓN PROFESIONAL

FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL

En el año 2014, MANN+HUMMEL IBÉRICA llevó a cabo la implantación del Plan Piloto de la Formación Profesional Dual en la empresa. Una iniciativa, coordinada por el Instituto Aragonés de Empleo que tiene como principal objetivo ajustar las enseñanzas a la demanda del mercado laboral y favorecer así la empleabilidad de los jóvenes estudiantes.

Se trata de una nueva modalidad de oferta dentro de la formación profesional en régimen de alternancia entre el centro educativo y la empresa MANN+HUMMEL IBÉRICA junto con otras empresas de Aragón son pioneras.

El programa de Formación Dual colabora con MANN+HUMMEL IBÉRICA desde septiembre de 2014. Desde entonces varios alumnos han disfrutado de las virtudes de este programa. A día de hoy, dos alumnos, que se encuentran cursando el Grado Superior de Mecatrónica en el IES Corona de Aragón, se forman en el Departamento de Mantenimiento.



Si bien la Formación Profesional Dual es una iniciativa que tiene como objetivo ajustar las enseñanzas a la demanda del mercado laboral, no menos importante es contar con profesionales que faciliten sus conocimientos, garantizando una formación actualizada e innovadora para la formación de jóvenes profesionales. Con estas premisas surge la iniciativa "Tutor de empresa en la formación dual" también llamado DUAL VET. El programa formativo es el siguiente:

¿Qué es la Formación Profesional Dual?

- El aprendizaje en la Formación Profesional Dual
- Competencias profesionales, personales y sociales del tutor
- Programación, informes y evaluación
- Entrenamiento para la programación y elaboración de informes



FÁBRICA DE APRENDIZAJE

Fábrica de aprendizaje es un Plan de Formación para determinados perfiles profesionales con la combinación de centros de formación, universidad y profesionales en activo.

El 5 de noviembre de 2015 MANN+HUMMEL IBÉRICA junto con otras empresas, dentro del Cluster del Automóvil de Aragón, se realiza un Análisis de Viabilidad para la elaboración de este Plan de Formación. En el año 2016 se obtendrán los primeros resultados.



APOYO A LA INSERCIÓN

MANN+HUMMEL IBÉRICA colabora intensamente con organizaciones no lucrativas, tratando de apoyar a personas con discapacidad en su inserción a la vida laboral.

COLABORACIÓN CON FUNDACIÓN REY ARDID

Fundación Rey Ardid nace para dar respuesta a las necesidades de atención y cuidado de las personas más vulnerables, generando servicios y entornos que favorezcan una mayor autonomía personal y una mejor calidad de vida.

La Fundación trabaja en seis áreas diferenciadas pero relaciona-

das entre sí, lo que permite diseñar itinerarios de atención y rehabilitación completos que favorezcan la integración de las personas con dificultades en un entorno social, vital y laboral normalizado: Salud Mental, Mayores, Menores, Formación, Integración y Empleo, Empresas Sociales.

MANN+HUMMEL IBÉRICA colabora desde el año 2013 con la Fundación Rey Ardid para la mejora de la inserción laboral de personas en exclusión social y con dificultades especiales para encontrar trabajo.

COLABORACIÓN CON FUNDACIÓN REY ARDID
• 1. Prácticas no laborales en empresa.
• 2. Contratar productos y servicios de los Centros Especiales de Empleo de la Fundación.
• 3. Colaboración con el área de mayores y de salud mental del Grupo de la Fundación.
• 4. Donaciones
• 5. Contratar Servicios con la Empresa de Inserción de la Fundación.
• 6. Voluntariado Corporativo.
<i>Ámbitos de colaboración MANN+HUMMEL IBÉRICA y Fundación Rey Ardid.</i>

MANN+HUMMEL IBÉRICA ha destinado a las actividades del convenio con Fundación Rey Ardid la cantidad de 20.000€. Algunos ejemplos:

- Durante el año 2014, 30 personas fueron formadas por MANN+HUMMEL IBÉRICA en el área de Inyección y Soplado.
- En el año 2015 se formaron 15 personas en la fabricación de piezas plásticas con la tecnología de inyección y soplado, llegando a contratar a 12 personas.

MANN+HUMMEL IBÉRICA obtuvo el Premio a la Responsabilidad Social Corporativa 2014 otorgado por el Grupo MANN+HUMMEL, por la iniciativa y compromisos con la Fundación Rey Ardid.

Esta iniciativa se realiza igualmente en la actualidad con la Fundación San Ezequiel Moreno.

SUPERACIÓN DE BARRERAS

El compromiso de MANN+HUMMEL IBÉRICA con la discapacidad tuvo su principal reto en 2014, con la primera incorporación en plantilla de una persona con discapacidad por sordomudez. El Departamento de RRHH realizó una planificación de actividades, puestos y periodo de adaptación, que ha puesto de manifiesto la capacidad de adaptación del entorno para integrar y satisfacer las necesidades de las personas con discapacidad. En el año 2015 tras la realización de las evaluaciones pertinentes en el ámbito de seguridad y salud esta persona transformó su contrato de temporal a indefinido. Esta experiencia ha abierto las expectativas de contratación a personas con problemas auditivos.



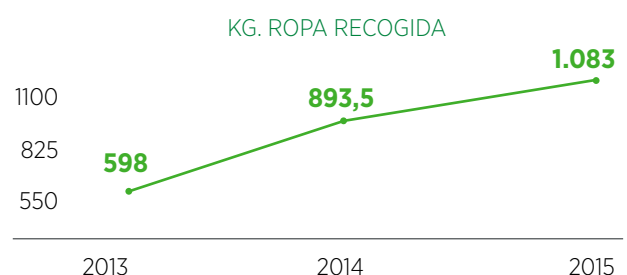
OTROS PROYECTOS

PROYECTO aRopa2

“aRopa2” es un proyecto para la recuperación y reciclaje de ropa y otros textiles usados en Aragón. Su misión es favorecer la protección al medio ambiente y la creación de puestos de trabajo para personas en situación o riesgo de exclusión social. MANN+HUMMEL IBÉRICA establece un compromiso en 2013 mediante la instalación de un contenedor en la empresa para que el personal deposite cualquier producto textil (ropa, cortinas, sábanas, toallas...) usado.

La ropa que se dona se destina, dependiendo de su estado, a fines sociales (donaciones a familias y tienda de segunda mano) o se recicla en otro producto textil (trapo industrial o borra para la industria, generalmente del automóvil).

La contribución en cifras a este proyecto en 2015 ha sido 1.083Kg de ropa recogida, este porcentaje supone una aportación del 0,2% al programa y una reducción de emisiones de CO2.



DONACIÓN A CAUSAS SOLIDARIAS

MANN+HUMMEL IBÉRICA tiene un compromiso, liderado por la Dirección de la compañía, para la realización de donaciones para causas solidarias, destacamos:

Sorteos benéficos

Coincidiendo con la celebración del Día de la Familia, se realiza un acto solidario consistente en la realización de un sorteo benéfico con la aportación en partes iguales de trabajadores y la propia empresa.

- En el año 2014 se recaudaron 5.300 euros que se destinaron íntegramente a los pequeños Jimena y Lizer, ambos de dos años y con una relación muy especial con MANN+HUMMEL IBÉRICA.
- El Centro de Educación Especial Rincón de Goya de Zaragoza recibió en 2015 la donación de 3.000€.

Tapones para Lizer

Acción promovida íntegramente por los empleados de MANN+HUMMEL IBÉRICA. Tapones para Lizer es una iniciativa que consigue recaudar una importante cantidad de dinero por la recogida de tapones de los envases. Por cada tonelada de tapones se recaudan 300 €.

Donación de equipos informáticos a la Hermandad del Refugio

Acción promovida por Dirección de MANN+HUMMEL IBÉRICA. Con el objeto de reconocer la actividad de la Hermandad del Refugio, se hizo entrega de 26 equipos informáticos para su utilización administrativa y en talleres de formación.

FUNDACIÓN DOWN

MANN+HUMMEL IBÉRICA ha establecido en el año 2015 una planificación de actividades con Fundación Down en empleabilidad y ocio que se desarrollará íntegramente en 2016.

VOLUNTARIADO

Dentro del Plan de actividades del **Grupo de trabajo local GPTW**, se incluyó la creación de un **voluntariado corporativo**. (Ver Actividades 2015 del punto 6.5 del capítulo 7)

PARA LOS MÁS PEQUEÑOS

MANN+HUMMEL IBÉRICA tiene un compromiso especial con los más pequeños, destacamos alguna de las actuaciones realizadas:

En el año 2014 MANN+HUMMEL IBÉRICA lideró una iniciativa que consistió en la fabricación de la **“casita MANN-FILTER”** para los niños con movilidad reducida del **Colegio de Educación Especial Rincón de Goya**, con el objetivo de ayudar a mejorar el entorno en el que profesores y alumnos conviven, además de las herramientas con las que trabajan.



II Edición del Concurso “Star-Chef”, un ejemplo de superación, creatividad y desparpajo. En la segunda edición del concurso participaron 28 niños de 13 colegios diferentes. El concurso es organizado por la **Asociación El Veral** (asociación familiar de Zaragoza promovida por padres y madres para completar el tiempo libre de sus hijos e hijas con actividades extraescolares divertidas y educativas).



En el año 2015 se realizaron dos actividades en el Centro de Educación Especial Rincón de Goya de Zaragoza:

- Mantenimiento de los equipamientos (pintura...) donde se guardan las bicicletas.
- Revisión mecánica del estado de las bicicletas incluidos repuestos.



PATROCINIOS Y COLABORACIONES

La responsabilidad social y la apuesta por el desarrollo sostenible incluyen el patrocinio de MANN+HUMMEL IBÉRICA en el ámbito deportivo y el apoyo a programas solidarios vinculados a la práctica deportiva.

BALONCESTO

Desde el año 2000, el patrocinio principal de MANN+HUMMEL IBÉRICA, bajo su marca comercial MANN-FILTER, ha sido el equipo de baloncesto femenino de Zaragoza de la primera división. Para MANN+HUMMEL IBÉRICA es fundamental la involucración en proyectos de carácter local y sobre todo mostrar el apoyo al deporte minoritario y económicamente poco respaldado, un deporte en el que la mujer es la protagonista.



MOTOR

Relacionado con el mundo del motor, MANN+HUMMEL IBÉRICA está presente en la Copa Renault Clio. Durante los últimos 15 años patrocina a Joaquín Rodrigo, piloto nº 1 en Aragón en su categoría y todo un referente en el mundo del motor en España. En 2015 MANN+HUMMEL IBÉRICA está en el rally Dakar mediante el patrocinio técnico de Xavi Foj, resultando además un excelente banco de pruebas para nuestros productos.



ATLETISMO - VIDA SANA

Carreras en las que MANN+HUMMEL IBÉRICA está presente:

- Carrera de la Mujer
- Maratón de Zaragoza
- 10 K de Zaragoza
- Carrera del Taller Madrid
- Carrera Empresas ESIC
- Carrera por la ciencia y la innovación.

Apoyar el deporte reúne muchos requisitos que definen la identidad de MANN+HUMMEL IBÉRICA, porque no se fundamenta exclusivamente en el patrocinio económico sino también en la involucración de los trabajadores con el evento.

En el año 2014 un importantísimo número de personas trabajadoras, más de 250, entre las que se encuentran miembros del Comité de Dirección, participaron en estas actividades. En 2015 la cifra de participantes superó las 600 personas.

La Carrera de la Mujer se celebra en noviembre por una loable causa, el cáncer de mama. MANN+HUMMEL IBÉRICA tramitó la inscripción de todas las mujeres trabajadoras o familiares directos que quisieran participar en la carrera e instaló "carpa-guardería" en el recorrido.



EVENTO	PARTICIPANTES 2014	PARTICIPANTES 2015
Carrera de la Mujer	150	150
Maratón Zaragoza	37	59
10 K de Zaragoza	137	252
Carrera del Taller Madrid	69	57
Carrera Empresas ESIC	12	48
Carrera por la ciencia y la innovación.		48

Relación de participantes MHES en carreras que patrocina/colabora MHES.

Clientes, productos y servicios



GARANTÍA DE ORIGEN E INFORMACIÓN SOBRE EL PRODUCTO

El Sistema de Gestión de MANN+HUMMEL IBÉRICA cumple con los requisitos definidos para los Sistemas de Gestión de Calidad según:

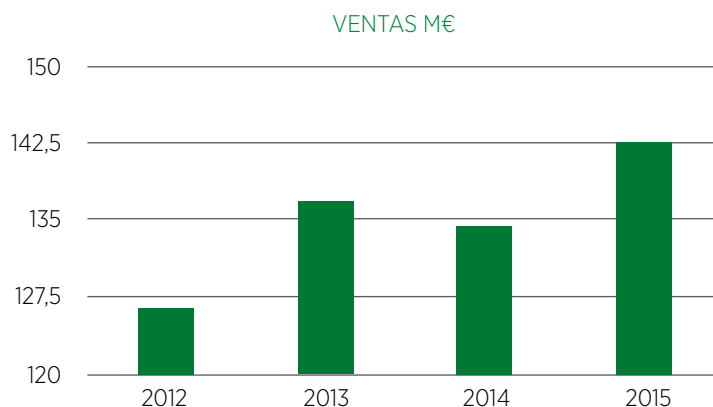
- La norma **ISO 9001**, (certificación desde 1995). Esta norma establece los requisitos mínimos del Sistema de Gestión de Calidad, que implican procesos de decisión de la Dirección, de la cadena de valor, así como procesos de apoyo que proveen de recursos e información al resto.
- La norma **ISO TS 16949**, (certificación desde 2002). La adopción de esta norma específica para el sector automoción, establece los requisitos específicos de la cadena de valor, lo que implica que MANN+HUMMEL IBÉRICA desarrolla, implanta, mide y mejora los procesos a lo largo de toda la cadena de producción.
- **Modelo EFQM de excelencia empresarial** en la gestión de la compañía. Este modelo pone de manifiesto la excelencia de las organizaciones fundamentado en el cumplimiento de requisitos que posibilitan su alcance. Liderazgo, estrategia, personas, recursos, procesos, clientes, sociedad, resultados.

El Sistema de Gestión de MANN+HUMMEL IBÉRICA garantiza la **trazabilidad de los productos identificando cada componente con un código único** que es garantía de sus características físicas y propiedades técnicas, conformes a las especificaciones de los clientes. Se controlan los lotes de fabricación y se respetan los índices de revisión de los procesos productivos. Además garantiza la información incluida con el producto y/o su embalaje.

La trazabilidad de los productos, desde el producto expedido hasta la materia prima solicitada, es una exigencia de los clientes de MANN+HUMMEL IBÉRICA y una garantía de control y análisis de las fabricaciones.

VENTAS

MANN+HUMMEL IBÉRICA tiene por objetivo ser la compañía del sector mejor percibida, tanto por la calidad de los productos como por la excelencia en la interacción con los clientes. Para ello sus esfuerzos se centran en integrar criterios de sostenibilidad y responsabilidad en los procesos, especialmente en el Área de Ventas, de la misma manera en cada uno de los continentes.



ORIENTACIÓN AL CLIENTE

MANN+HUMMEL IBÉRICA, como no podría ser de otra manera, confía en la gestión del cliente, como su principal herramienta para conseguir el éxito continuado. Para ello, con la premisa de alcanzar la satisfacción del cliente, somete su gestión y procesos a la mejora continua, con auditorías internas y externas, y el análisis de los datos, que permiten establecer las estrategias adecuadas.

Alguno de los requisitos más importantes, dentro de la estrategia del cliente, se encuentra en la imagen de marca y posicionamiento, utilizando para ello herramientas de visibilidad, difusión y el establecimiento de buenos canales de comunicación. Destacamos algunos:

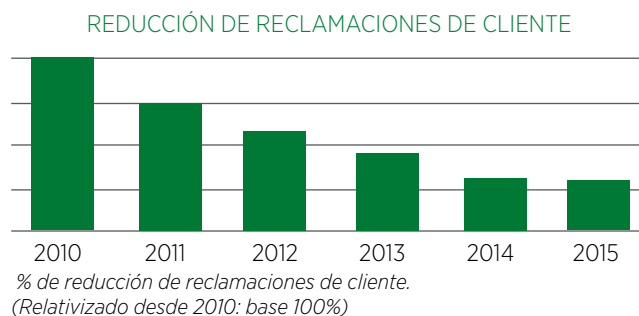
- Encuestas de satisfacción.
- Presencia en Ferias y Eventos.
- Revistas, folletos y boletines on-line.
- Gestión de reclamaciones.
- Otros servicios de atención:
 - Servicios telefónicos y puntos presenciales de atención al usuario.
 - Páginas web.
 - Paneles informativos.
 - Servicios de información online.

Los constructores de coches disponen de métricas propias que permiten posicionar y valorar al proveedor; criterios logísticos, de calidad, de métodos productivos, de mejora continua, de prevención, cuidado del medio ambiente, formación de los trabajadores, etc. MANN+HUMMEL IBÉRICA es reconocido por su nivel de excelencia, de mejora constante e innovación permanente.

GESTIÓN DE RECLAMACIONES

Con la satisfacción del cliente como lema, MANN+HUMMEL IBÉRICA establece el rango de estratégico, al correcto seguimiento y resolución de las reclamaciones que provengan de su relación con el cliente.

La gestión de las reclamaciones de cliente se realiza de acuerdo con la metodología llamada Método 8D, que es un procedimien-



to del Grupo MANN+HUMMEL para la resolución de problemas.

El método 8D propone ocho pasos secuenciales para resolver con éxito cualquier tipo de problema, busca identificar la causa raíz e implantar soluciones eficaces que permiten la mejora de productos, servicios y procesos.

Esta metodología es de gran utilidad, crea una estructura de trabajo sistematizada en equipo, que permite mejorar los sistemas de la organización, se optimiza el rendimiento y se previenen no conformidades y fallos futuros.

Las reclamaciones de cliente han descendido en 2015, en total se han recibido 52 reclamaciones, un 68% menos respecto a 2010.

MEDICIÓN DE SATISFACCIÓN

Éxito de MANN+HUMMEL IBÉRICA en Motortec Automechanika Madrid 2015.

La compañía registró un incremento en el número de visitas con respecto a años anteriores. La participación de profesionales fue notable, más de 5.000 pasaron por el stand y dieron su opinión sobre la marca a través de un cuestionario.

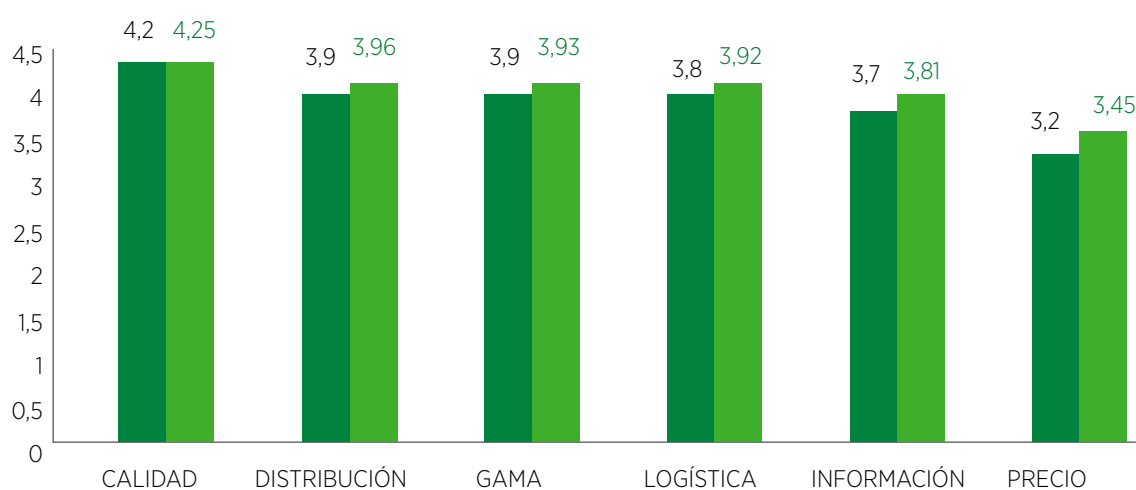
El Reto MANN-FILTER es una iniciativa que tiene como principal objetivo concienciar al conductor sobre la necesidad de cambiar el filtro de habitáculo para evitar la entrada de polvo, polen, hollín y también de gases contaminantes como el óxido de nitrógeno y el ozono. Participaron 400 profesionales y estudiantes de formación profesional.

En el cuadro siguiente observamos la comparativa de las encuestas recibidas en las dos últimas ediciones.

	2013	2015	Δ
Encuestas totales	3.112	4.670	50%
<i>Índices de Respuesta a encuestas.</i>			

Con una puntuación de 0 a 5, se obtuvieron los siguientes resultados:

RESPUESTA	2013	2015
Calidad	4,2	4,25
Distribución	3,9	3,96
Gama	3,9	3,98
Logística	3,8	3,92
Información	3,7	3,81
Precio	3,2	3,45



● 2013 ● 2015

PARTICIPACIÓN EN EVENTOS Y MEDIOS ESPECIALIZADOS

La estrategia de comunicación de MANN+HUMMEL IBÉRICA con clientes, establece como requisitos fundamentales la participación y realización de acciones comerciales como ferias de clientes, visitas a fábrica, jornadas técnicas,... Destacan los siguientes:

- Las instalaciones de MANN+HUMMEL IBÉRICA han recibido una cantidad superior a 100 clientes.
- MANN+HUMMEL IBÉRICA ha participado en 34 eventos con clientes en distintos puntos de la geografía española.
- Más de 250.000 visitantes a los stands de ferias en las que MANN+HUMMEL IBÉRICA ha participado.
- Jornadas Técnicas:
 - (En planta de Zaragoza), Sector de Potencia, para fabricantes de Generadores.
 - (En Murcia), Sector de Potencia, para fabricantes de Generadores.
 - Jornadas de formación para fabricantes de primer equipo del sector industria bajo el nombre Take dates para fabricantes de Generadores.



La presencia en medios de comunicación, pone de manifiesto el considerable incremento (103%) en medios online, que evidencia la adaptación de MANN+HUMMEL IBÉRICA a las nuevas tecnologías de la información y comunicación:

	2014	2015
Inserciones en Revistas	183	163
Inserciones Web	58	118
Total inserciones	241	281
<i>Resumen del Plan de Medios MANN+HUMMEL IBÉRICA.</i>		

OTROS INDICADORES

A continuación, se resumen los resultados de otros indicadores relacionados con la categoría social "Responsabilidad sobre Productos" (según Guía G4 del GRI), y que miden los aspectos materiales para MANN+HUMMEL IBÉRICA, que están relacionados con los clientes, el mercado y/o los productos, y que no se han incluido en otros apartados de esta memoria:

2015	
Aspecto Material: Salud y Seguridad de los Clientes	
[G4-PR1] % de Categorías de productos y servicios significativos cuyos impactos en materia de salud y seguridad se han evaluado para promover mejoras	100%
[G4-PR2] Nº de incidentes derivados del incumplimiento de la normativa o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, según el tipo de resultado de dichos incidentes	No se han producido
Aspecto Material: Etiquetado de los productos	
[G4-PR3] % de Categorías de productos que están sujetos a requisitos de información, etiquetado.	100%
[G4-PR4] Nº de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, según el tipo de resultado.	No se han producido
[G4-PR5] Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes.	(*) Ver página anterior

2015	
Aspecto Material: Comunicaciones de Mercadotecnia	
[G4-PR6] Venta de productos prohibidos o en litigio	No existen
[G4-PR7] Nº de incumplimientos de la normativa o los códigos voluntarios relativos a las comunicaciones de mercadotecnia (publicidad, promoción y el patrocinio, desglosados en función del tipo de resultado).	No existen
Aspecto Material: Privacidad de los Clientes	
[G4-PR8] Número de reclamaciones fundamentadas sobre la violación de la privacidad y la fuga de datos de los clientes	No existen
Aspecto Material: Privacidad de los Clientes	
Aspecto Material: Cumplimiento regulatorio	No existen
Aspecto Material: Privacidad de los Clientes	
[G4-S07] Nº de demandas por competencia desleal, prácticas monopolísticas o contra la libre competencia y resultados de las mismas.	No existen
<i>Desempeño en aspectos materiales de "Responsabilidad sobre Productos" (G4-GRI).</i>	

Proveedores



La gestión de la cadena de suministro se rige por la normativa corporativa MANN+HUMMEL, que vela por el cumplimiento de los estándares éticos, medio ambientales y sociales, incluyendo en estos los laborales y de seguridad y salud.

Los requisitos del Sistema de Gestión de MANN+HUMMEL IBÉRICA, aplicados en la Cadena de valor, pone de manifiesto que el cumplimiento de las normas que lo soportan garantiza la correcta gestión de la provisión externa.

- **Certificación ISO 9001** desde 1995: requisitos de un Sistema de Gestión de Calidad.
- **Certificación ISO TS 16949** desde 2002: requisitos de un Sistema de Gestión de Calidad en el sector de automoción.
- **Certificación ISO 14001** desde 1999: requisitos de un Sistema de Gestión Ambiental.
- **Certificación OHSAS 18001** desde 2014: requisitos de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Modelo Europeo EFQM de Excelencia Empresarial**, desde 2014, Sello de Excelencia Aragón.

La normativa y el sistema de gestión de la cadena de suministro, continúa evolucionando a fin de asegurar que los proveedores mantengan unos estándares acordes con los compromisos adquiridos por MANN+HUMMEL IBÉRICA.

Existen dos criterios de clasificación de proveedores:

- Clasificación de rendimiento de los proveedores de la planta según la herramienta VENDOR RATING SYSTEM, definida en el procedimiento MHG-SP-P-0016.
- Clasificación estratégica (a nivel global) por grupo de pro-

ductos, combinando rendimiento y potencial. Se establecen 4 grupos de proveedores: **preferred, approved, potential and blocked.**

Los proveedores de MANN+HUMMEL IBÉRICA son homologados de acuerdo con los siguientes criterios:

- Información y datos de la empresa.
- Criterios contenidos en cuestionarios, generales y/o específicos, sobre su Sistema de Gestión y los certificados correspondientes.
- Contratos y acuerdos relacionados: condiciones de suministro, aspectos económicos, aseguramiento de calidad de los productos suministrados.
- Verificación de los acuerdos.
- Evaluación del riesgo del proveedor.
- Comprobaciones, evaluaciones y/o auditorías al proveedor.

En general, MANN+HUMMEL IBÉRICA trabaja con proveedores de productos o suministros que posean certificados **ISO TS 16949**, si bien, en algunos grupos de proveedores y en función del tipo de ámbito, los mínimos requeridos son de certificación **ISO 9001, ISO 14001 / EMAS**, o incluso, **ISO 27025** para pruebas o ensayos físicos o químicos realizados por laboratorios externos.

En todos los casos, los proveedores adquieren los compromisos éticos, sociales y ambientales definidos en el Código MANN+HUMMEL, necesarios para empezar a trabajar con MANN+HUMMEL IBÉRICA. *Ver párrafo Código MANN+HUMMEL en apartado Gobierno Corporativo.*

AVANZANDO JUNTOS

El área de Compras de MANN+HUMMEL IBÉRICA está en continua búsqueda junto con el proveedor de potenciales comunes, que aumenten el valor de los productos que se desarrollan conjuntamente. Prueba de ello son los **8 workshops de VSA** (Value Stream Analysis) celebrados entre 2014 y 2015 en las instalaciones de 8 proveedores diferentes.

MANN+HUMMEL IBÉRICA trabaja con sus proveedores, para conseguir entre todos mejorar el desempeño económico, social y medioambiental. Bajo la estela del apoyo mutuo en el aumento del conocimiento, se comparten buenas prácticas, herramientas y lecciones aprendidas a través de distintas acciones conjuntas:

- Por una parte, las **formaciones** que MANN+HUMMEL IBÉRICA imparte a colectivos de proveedores sobre diferentes asuntos. Ejemplo de ello la jornada sobre APQP y RPS realizada el 7 de octubre de 2015 en nuestras instalaciones de Zaragoza, a la que asistieron 33 personas de 17 empresas proveedoras.
- Por otro lado, se encuentran los **Technical Supplier Days**, proyecto de colaboración con un conjunto de proveedores, en los que se analizan potenciales de mejora en la cadena de suministro se presentan avances en fabricación y/o materiales, resultado de sus procesos de innovación. En el año 2015, DUPONT y LANXESS participaron en sendas jornadas técnicas de presentación de innovación.

MANN+HUMMEL galardonó en septiembre de 2015 a varios proveedores con los Global Supplier Award. Los premios reconocen los extraordinarios resultados y actúan como incentivo para que los proveedores obtengan una ventaja competitiva para el futuro con productividad e innovación.



PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN

El número de proveedores productivos en 2015 son 188, el 8,5% de las compras se han realizado a proveedores locales (de la provincia de Zaragoza), y aproximadamente el 30% corresponden a proveedores nacionales.

Esta práctica contribuye al crecimiento y desarrollo del entorno más cercano, consiguiendo:

- Reforzar la economía local, a través del desarrollo económico y social.
- Reducir el gasto energético que produce el transporte de productos de un lugar a otro.

Un conocimiento más directo de la procedencia de los productos, de las empresas externas y de las personas.

(*) EN %	2012	2013	2014	2015
Locales	15%	15%	15%	8,5%
Resto España	38%	37%	39%	29,8%
Extranjero	47%	48%	46%	61,7%

Distribución de operaciones con proveedores.

OTROS INDICADORES

A continuación, se resumen los resultados de indicadores relacionados con distintas dimensiones (económica, social o ambiental) (según Guía G4 del GRI), y que miden aspectos materiales para MANN+HUMMEL IBÉRICA, y que están relacionados con proveedores:

2015	
Aspecto Material: Prácticas de Adquisición	
[G4-EC9] % gasto (lugares con operaciones significativas) que corresponde a proveedores locales.	8,5%
Aspecto Material: Evaluación Ambiental de Proveedores	
[G4-EN32] % de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios ambientales.	100% (producción)
Aspecto Material: Libertad de Asociación y negociación colectiva	
[G4-HR4] Centros / Proveedores significativos en los que la libertad de asociación y el derecho de acogerse a convenios colectivos pueden infringirse o estar amenazados. Medidas adoptadas para defender estos derechos.	No existen casos
Aspecto Material: Trabajo Infantil	
[G4-HR5] Centros / Proveedores significativos con riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso.	No existen casos
Aspecto Material: Trabajo Forzoso	
[G4-HR6] Centros / Proveedores significativos con riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzoso, y medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso.	No existen casos
Aspecto Material: Medidas de Seguridad	
[G4-HR7] % del personal de seguridad que ha recibido capacitación sobre las políticas o procedimiento de la organización en materia de derechos humanos relevantes para las operaciones.	100% (Código de Conducta)

Medio Ambiente



Conscientes de la importancia del medio ambiente y del impacto que las empresas tienen en él, MANN+HUMMEL IBÉRICA, tiene un área específica para el control y coordinación de toda la actividad medioambiental de la empresa. Sus funciones son:

- Identificar, evaluar y registrar los aspectos y requisitos ambientales
- Impulsar medidas que minimicen los impactos de los aspectos ambientales más significativos
- Realizar el seguimiento del consumo de recursos naturales y de materias primas
- Realizar el seguimiento del uso y del transporte de mercancías peligrosas
- Actuar en los planes empresariales de prevención de envases y residuos de envases
- Gestionar el plan de adhesión a un sistema integrado de envases
- Controlar y gestionar el impacto medioambiental de los casos de emergencia
- Gestionar los residuos, emisiones y vertidos
- Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos de cliente, así como de los compromisos adquiridos en la política y objetivos de MANN+HUMMEL IBÉRICA

Para alcanzar el éxito en todos sus objetivos ambientales y en su compromiso con la sostenibilidad, es necesario que todos los miembros de la organización conozcan el impacto que tiene sobre el medio ambiente las actividades que realizan en sus puestos de trabajo, y que hayan recibido la formación adecuada.

PRINCIPIOS AMBIENTALES

El ámbito del desarrollo sostenible es muy importante para MANN+HUMMEL IBÉRICA, que entiende la sostenibilidad como el hecho de satisfacer las necesidades presentes, sin que ello comprometa las posibilidades de las futuras generaciones de satisfacer sus propias necesidades.

Por este motivo MANN+HUMMEL IBÉRICA, tiene como misión impulsar la estrategia y las líneas maestras que permitan dirigir los negocios hacia el desarrollo sostenible por medio de una **serie de principios**:

1. MANN+HUMMEL IBÉRICA considera la **protección y conservación del medio ambiente como objetivo prioritario**.
2. **Cumple la legislación y reglamentación que aplica a la empresa**, a sus procesos y actividades junto a otros requisitos que la compañía ha suscrito.
3. Promueve entre todos sus empleados un compromiso de **responsabilidad con criterios medioambientales** en cualquier actividad que se realice y en todas las decisiones que se adopten.
4. Propone un **control constante** de los impactos de sus procesos productivos y productos hasta el final de su vida en el medio ambiente.
5. Los **sistemas de gestión ambientales** implantados realizan el seguimiento y la medición de los impactos ambientales, así como en el control de las operaciones asociadas.

Todas las actividades vinculadas a los aspectos ambientales evaluados como significativos están contempladas en su correspondiente plan de seguimiento y medición, y en un programa de control operacional.

6. El **inventario de emisiones de CO2**, tiene como objetivo proporcionar una información precisa de las emisiones GEI (Gases de Efecto Invernadero) de la Compañía.
7. La **comunicación constante** a todos los empleados acerca de la importancia de incorporar variables medioambientales y luchar contra el cambio climático en su forma de trabajar. Para distribuir estos mensajes se utilizan, campañas de concienciación e información entre otras herramientas de comunicación, el boletín interno y la intranet de la Compañía.

Con el fin de alcanzar los objetivos de negocio y compromiso con la sostenibilidad y lucha contra el cambio climático:

- Invierte en investigación, desarrollo e innovación (I+D+i).
- Difunde las tecnologías con mayor potencial.
- Desarrolla el talento necesario, atrayendo y reteniendo a los mejores recursos humanos.

Asimismo dedica recursos humanos y económicos a promover políticas de acción social que contribuyen al progreso social y humano y a desarrollar soluciones innovadoras para el desarrollo sostenible.

CERTIFICACIONES AMBIENTALES

CERTIFICACIÓN ISO 14.001

MANN+HUMMEL IBÉRICA tiene un Sistema de Gestión Ambiental certificado según la ISO 14.001 desde el año 1999.

El Sistema establece los mecanismos para planificar, controlar, y mejorar continuamente la gestión ambiental de MANN+HUMMEL IBÉRICA.

Cada año, a través de auditorías, se revisa la eficacia del sistema de gestión ambiental y la implantación de acciones que reduzcan el impacto ambiental de nuestras actividades.

CERTIFICACIÓN FSC

Desde 2014, MANN+HUMMEL IBÉRICA está certificada por **FSC**® para fabricar y distribuir elementos filtrantes y filtros completos que incluyan papel procedente de bosques gestionados sosteniblemente.

Los elementos filtrantes certificados llevan impreso el logo FSC®, que nos informa de que el papel filtrante de dichos elementos está a su vez certificado, garantizando su origen en bosques gestionados de forma sostenible, según los estándares definidos por **FOREST STEWARDSHIP COUNCIL**®, en particular el **FSC-STD-40-004_V2-1**.

En 2014 se certificaron **dos elementos filtrantes** y se prevé aumentar el número de elementos filtrantes certificados en los próximos años, si bien durante 2015 no se ha incorporado ningún elemento a la certificación.



TRATAMIENTO DE RESIDUOS

En MANN+HUMMEL IBÉRICA hacemos hincapié en la difusión y aplicación de la regla ecológica de las 3R en la generación de residuos:

Un **consumo responsable** es la base de un comportamiento ambientalmente responsable. El Sistema de Gestión Ambiental de MANN+HUMMEL IBÉRICA promueve el consumo responsable, la reutilización interna del desecho y el reciclado externo de todo aquello que no se puede aprovechar internamente.

Como ejemplo de **reutilización interna** cabe destacar la instalación de molido interno para el desecho termoplástico que puede ser aprovechado y reintroducido en el proceso productivo de inyección y soplado de plástico, en el porcentaje máximo que las exigencias técnicas en calidad y propiedades técnicas permite. Se dispone de una capacidad interna de molido de **600 Kg / hora**. Todo el plástico que no se muele internamente (por haberse mezclado o tener insertos de otros materiales) es procesado por un gestor de residuos externo autorizado. De este modo se garantiza una **reutilización 100% del desecho de plástico**.

En cuanto al perfil de generación de **residuos clasificados por familias**, como se puede observar en la figura, se mantiene estable a lo largo de los últimos cinco años.



1. **Reducir** = generar menos
2. **Reutilizar** = nuevos usos antes de tirar
3. **Reciclar** = procesar para dar nuevos usos

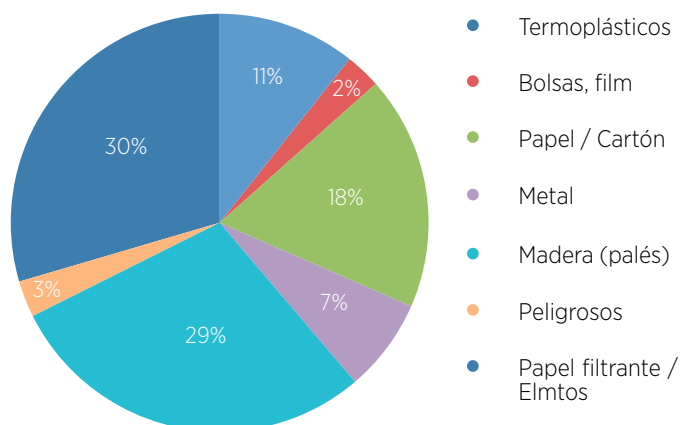
	2011	2012	2013	2014	2015
Sólidos inertes	501,09 to	471,71 to	40,18 to	479,29 to	506,72 to
Madera	293,46 to	347,10 to	431,62 to	425,30 to	472,26 to
Cartón y papel	262,58 to	256,99 to	285,78 to	254,35 to	301,10 to
Termoplásticos	209,41 to	219,42 to	125,09 to	128,21 to	173,36 to
Metálicos	87,68 to	155,26 to	70,56 to	128,54 to	117,72 to
Bolsas, film	29,88 to	27,72 to	35,26 to	35,76 to	41,30 to
Peligrosos	33,11 to	40,18 to	41,73 to	46,20 to	43,30 to

Evolución de generación de residuos MANN+HUMMEL IBÉRICA.

En 2015 cabe destacar la consolidación de la mejora en la compactación que se inició en el año 2014, que reduce el número de transportes de residuos necesarios con el consiguiente beneficio ambiental por la reducción de las emisiones contaminantes del transporte por carretera. Esto se evidencia a su vez a través del incremento del 147% en los ingresos derivados por la venta de estos residuos de cartón y papel por la reducción del coste del transporte.

De la misma manera que el cartón, los residuos plásticos (bolsas y film), el residuo de papel filtrante y el residuo urbano, son compactados antes de la retirada por el gestor autorizado.

GENERACIÓN DE RESIDUOS 2015



Un **3%** de los residuos que se generan en MANN+HUMMEL IBÉRICA se consideran peligrosos y como tales son gestionados por gestores específicamente autorizados para cada tipo de residuo. Estos residuos reciben el tratamiento más sostenible posible dado la naturaleza de los mismos.

En el marco del compromiso estratégico **“Cero Vertedero”** destacar el aumento al 85% del porcentaje de residuos peligrosos que reciben un tratamiento sostenible (reciclado o valorización) en 2015. Esta mejora continua la progresión estratégica ya iniciada en 2015 cuando pasa del 39 % (en 2014) al 50% de residuos peligrosos procesados de forma sostenible.

Este avance es sin duda el fruto de una gestión cada vez más concienciada y atenta a las novedades tecnológicas en procesado y tratamiento que nos ofrecen los gestores autorizados.

	2013	2014	2015
Eliminación (vertedero)	25.610 Kg	23.182 Kg	6.871 Kg
	61,37%	50,17%	14,76%
Reciclado (R)	6.161 Kg	7.228 Kg	6.955 Kg
	14,58%	15,64%	14,94%
Procesado térmico (T)	10.480 Kg	15.792 Kg	32.732 Kg
	25,11%	34,18%	70,30%
Total	41.731 Kg	46.202 Kg	46.558 Kg
Total tratamiento sostenible = (R) + (T)	39%	50%	85%

Evolución de generación de residuos peligrosos MANN+HUMMEL IBÉRICA.

En 2013 se produjo un fuerte incremento de la generación del residuo peligroso de **absorbentes contaminados**. Los absorbentes contaminados son básicamente trapos y mantas absorbentes que se utilizan para limpiar y se impregnan con aceites y otros productos químicos.

Somos conscientes de que no todos los trabajadores conocen que estos absorbentes se convierten en residuo peligroso y no pueden ser reciclados ni valorizados.

Por ello MANN+HUMMEL IBÉRICA ha realizado **acciones de sensibilización y formación** a los trabajadores en el uso correcto y responsable de los absorbentes, segregando correctamente aquellos que deben ser gestionados como residuo peligroso de otros que no hayan entrado en contacto con productos químicos.

Como resultado en 2014, MANN+HUMMEL IBÉRICA ha conseguido reducir los absorbentes contaminados generados en un **6,45%**. Sin embargo, todavía se puede avanzar en la reducción de este residuo peligroso y por ello, se continuará trabajando.

	2012	2013	2014	2015
Absorbentes contaminados	15.888 Kg	23.072 Kg	21.584 Kg	16.508 Kg
Evolución anual	-	Δ + 45%	Δ -6,45 %	Δ -23,51%

EFICIENCIA Y AHORRO DE ENERGÍA

MANN+HUMMEL IBÉRICA cuenta con un Comité de Eficiencia Energética que se reúne mensualmente para tratar y evaluar las acciones de ahorro en el consumo de energía.

El Comité de Ahorro y Eficiencia Energética se creó en 2012 con el objetivo de impulsar y hacer seguimiento de acciones que mejoren la eficiencia energética de instalaciones y procesos. En 2015 se ha redefinido este equipo como Comité de Gestión Ambiental y Energética, ampliando su ámbito de análisis y actuación e incorporando como participante fijo al Director General y de forma puntual a otros miembros del Comité de Dirección, además de representantes de las diferentes áreas de la empresa. Su estructura y objetivos se han detallado en el procedimiento del Sistema de Gestión ZAR-HS-P-0002.

Adicionalmente se realizan campañas de sensibilización hacia el comportamiento sostenible y la eficiencia energética fomentando un consumo responsable y que los propios trabajadores aporten ideas que optimicen el aprovechamiento de la energía.

Conscientes del impacto de toda actividad industrial en la reducción de la capa de ozono y el incremento de gases de efecto invernadero, en MANN+HUMMEL IBÉRICA se realiza una medición anual de nuestra huella de carbono por factores de alcance 1 o carácter directo (emisiones directas de CO₂ de calderas y hornos, calculado en base a las mediciones de focos a la atmósfera) y alcance 2 o indirecto (emisiones producidas en la generación de la electricidad y el gas que consumimos).

Además de la huella de carbono, se miden nuestras emisiones anuales de NO_x, siendo su valor en 2015 de 5.757 kg/año. No se producen emisiones de SO_x.

	2012	2013	2014	2015
SCOPE 1 (t-CO2e)	5.977	5.977	5.878	4.757
SCOPE 2 (t-CO2e)	5.639	5.973	5.447	5.685
SCOPE 3 (t-CO2e)	No disponible actualmente			
Intensidad de emisiones: (Scope 1 + Scope 2 + Scope 3) / materia prima procesada (t-CO2e/Kg)	0,00179	0,00169	0,00178	0,00137
Total energy (GJ)	80.868,593	85.611,481	78.611	80.216
of which, Total renewable energy consumption (GJ)	15.387,299	16.331,509	14.636	16.150
<i>Emisiones de gases efecto invernadero (Alcance 1 y Alcance 2).</i>				

En el año 2016, y en el marco de la estrategia interanual, nos comprometemos a incluir también las emisiones de alcance 3 (transporte de mercancías y personas fundamentalmente).

En el año 2015 se han implantado acciones que han logrado reducir el gasto energético en un 7,89% respecto del consumo registrado en 2014, manteniendo niveles de fabricación muy similares en ambos ejercicios. Con estas acciones se estima un ahorro energético de 1.721.950 kWh lo que se traduce en un ahorro económico de 172.195€ con una inversión de 427.724€ y una reducción de la huella de carbono emitida anualmente de 430,5 t-CO2.

ACCIÓN	INVERSIÓN	AHORRO KW/H	AHORRO %	AHORRO €	AHORRO T-CO2/AÑO
Nueva torre de refrigeración que reduce el consume de electricidad en el enfriado de los sistemas hidráulicos de aceite para máquinas de inyección y soplado.	119.287 €	437.567 kW/h	2,00%	43.757 €	109,39 tCO2
Sistema de extracción de aire caliente en la nave de Rectangulares.	70.000 €	195.879 kW/h	0,90%	19.588 €	48,97 tCO2
Adecuación e incremento de la temperatura de enfriado de los tanques de aceite de máquinas de inyección y soplado al estándar de grupo.	0 €	467.274 kW/h	2,14%	46.727 €	116,82 tCO2
Nueva caldera de alta eficiencia para agua sanitaria en los vestuarios.	1.573 €	21.214 kW/h	0,10%	2.121 €	5,30 tCO2
Instalación de lucernarios en cubierta para aprovechamiento de luz solar: nave de P-H's.	10.932 €	57.510 kW/h	0,26%	5.751 €	14,38 tCO2
Instalación de lucernarios en cubierta para aprovechamiento de luz solar: nave de soplado.	10.932 €	57.510 kW/h	0,26%	5.751 €	14,38 tCO2
Nueva enfriadora para el circuito cerrado de agua para procesos (sugerencia de mejora de auditoría realizada en 07/2015).	115.000 €	447.871 kW/h	2,05%	44.787 €	111,97 tCO2
Secador de alta eficiencia para granza de termoplástico.	100.000 €	37.125 kW/h	0,17%	3.713 €	9,28 tCO2

	2012	2013	2014	2015
Consumo energético total	22.463.498 kWh	23.842.468 kWh	21.953.015 kWh	22.282.282 kWh
Consumo de electricidad	15.948.693 kWh	16.947.352 kWh	15.165.623 kWh	16.739.273 kWh
Consumo de gas	6.514.805 kWh	6.895.116 kWh	6.787.392 kWh	5.543.009 kWh

	2012	2013	2014	2015
Consumo energético (KWh) / kg de papel procesado (Área de Elementos filtrantes)	1,725	1,808	1,974	0,85
Consumo energético (KWh) / kg de granza inyectada (Área Inyección de plástico)	2,263	2,027	2,107	1,56
Consumo energético (KWh) / kg de granza Soplado (Área Soplado de plástico)	5,252	5,519	5,315	4,57
<i>Evolución de la intensidad energética interna, respecto a volúmenes de material utilizado.</i>				

En diciembre de 2015 se finalizó una auditoría energética según la norma UNE-EN 16247 y de acuerdo a la directiva europea EU/2012/27 transpuesta a la legislación española en el RD 56/2016 del 12 de febrero. El resultado de esta auditoría ha configurado un plan de acciones de mejora de la eficiencia energética de la planta para 2016 y 2017.

Adicionalmente, el experto en eficiencia energética de MANN+HUMMEL IBÉRICA se ha certificado como auditor energético, posibilitando las inspecciones de eficiencia energética con recursos internos. Se prevé crear un plan de inspecciones internas periódicas en 2017.

OBJETIVOS 2016

Resultado de la auditoría energética realizada en 2015 según la norma UNE-EN 16247 y de acuerdo a la directiva europea EU/2012/27 se ha configurado un plan de acciones de mejora de la eficiencia energética de la planta para 2016 y 2017, que incluye las siguientes actuaciones principales para 2016:

- Sistema de aislamiento de los hornos de las líneas de fabricación de elementos filtrantes.
- Software de monitorización y control de consumos energéticos SCADA.
- Instalación de enfriadores individuales por máquina de inyección.
- Instalación de lucernarios que permitan la entrada de luz solar natural en el último vano de la planta productiva que todavía no dispone de ellos.
- Cambio de la iluminación de una primera nave de producción por tecnología LED.

SENSIBILIZACIÓN AMBIENTAL

Con el fin de contribuir a la sensibilización en materia ambiental, durante el periodo 2015 se han realizado diversas actividades de divulgación y formación:

"12 MESES, 12 CAUSAS"

Continuando la dinámica ya adquirida en 2014, esta campaña consiste en unos posters publicados en los tabloneros de anuncios de la empresa con el que se ha conseguido que la sensibilización por el cuidado del medio ambiente crezca considerablemente.

Se ha tratado de informar y concienciar a los trabajadores sobre

- su responsabilidad en temas de impacto:
- | | |
|-------------------------------|----------------------------------|
| 1. El agua | 6. Los incendios |
| 2. Los derrames o vertidos | 7. Los residuos peligrosos |
| 3. La eficiencia energética | 8. El ruido |
| 4. La segregación de residuos | 9. El efecto invernadero |
| 5. Los productos químicos | 10. Los envases y el punto verde |
| | 11. El papel reciclado |
| | 12. Las bolsas de plástico. |

JUEGOS EDUCATIVOS

Aprovechando el ambiente distendido de esta jornada festiva y la asistencia de familiares de los trabajadores, se preparó en la zona de juegos infantiles un juego que enseñaba a reciclar a los más pequeños. El juego fue un éxito y grandes y pequeños disfrutaron aprendiendo las reglas básicas del reciclado.

aRopa2

Por tercer año consecutivo, MANN+HUMMEL IBÉRICA contribuye al reciclaje de ropa usada uniéndose al proyecto aRopa2.

	2013	2014	2015
Ropa y otros textiles recogidos	97.937 Kg	528.421 Kg	496.108 Kg
Kg recuperados	598 Kg	893,5 Kg	1.083 Kg
Reducción de emisiones CO2*	8.677 Kg	38.778 Kg	8.267 Kg
Aportación recogidas proyecto aRopa2	0,61 %	0,2 %	0,2 %
<i>Datos informados por aRopa2.</i>			

50 AÑOS, 50 ÁRBOLES

“1965-2015. Celebramos 50 años, plantando 50 árboles”. Es el eslogan propuesto por el Área de Medio Ambiente para dar comienzo a los actos conmemorativos del 50 aniversario de MANN+HUMMEL IBÉRICA.

De esta manera, con la plantación de 50 árboles en el área no construida de la empresa, la Dirección de MANN+HUMMEL IBÉRICA, comenzó la celebración de sus 50 años de vida. Los 50 olivos recién plantados se unen a los treinta ya existentes, además de las palmeras y pinos que completan la vegetación de la planta.



50 años, 50 árboles

Plantación de olivos en MANN+HUMMEL IBÉRICA

PRINCIPALES MEJORAS AMBIENTALES

Actividades y mejoras realizadas en 2015, por su contribución en la reducción del impacto ambiental de la actividad en la planta de MANN+HUMMEL IBÉRICA en Zaragoza:

- Segregación de residuo no industrial en bolsas de colores, distinguiendo con el azul, amarillo y gris los residuos de cartón, envases de plástico y orgánico. De este modo se garantiza que la segregación realizada en el punto de generación se mantiene en la manipulación, transporte y almacenamiento previo a su retirada por el gestor autorizado para su tratamiento exterior.
- Impermeabilización del suelo en la zona de almacenamiento exterior de residuos para prevenir filtraciones en caso de derrames.

Tras varios años tratando de encontrar una solución comercial a la gestión de residuos peligrosos en planta que satisficiera todas nuestras expectativas, en 2015 se decidió hacer un diseño propio que ha resultado muy eficaz tanto en limpieza como en facilidad de gestión: previene olores garantizando el cierre de los contenedores e incorpora cubeto de retención con ruedas bloqueables y horquillas para el toro, además de permitir el transporte seguro del bidón evitando el vuelco del mismo.



REDUCCIÓN DE EMISIONES

Las mejoras realizadas en 2013 en el proceso de dosificación de desmoldeante para la producción de elementos filtrantes mantienen sus resultados positivos después de 2 años de implantación. En 2015 se ha producido un aumento en el consumo de desmoldeante que desencadena la necesidad de controlar de cerca los parámetros de fabricación a lo largo de este ejercicio 2016. No obstante las mediciones reglamentarias realizadas en todos los focos de emisión de contaminantes a la atmósfera por aplicación de desmoldeante han resultado en niveles muy inferiores a los definidos legalmente.

	2012	2013	2014	2015
Consumo disolvente	44.240 Kg	24.232 Kg	6.784 Kg	9.780 Kg
Contenido total solvente	42.913 Kg	42.913 Kg	4.749 Kg	6.846 Kg
Variación		Δ - 47%	Δ - 79%	Δ + 44%%
<i>Consumo de disolvente en fabricación de elementos filtrantes</i>				

Por otro lado, destaca la modificación de la instalación para limpieza de moldes en la que el cambio de proceso y producto ha permitido una reducción notable del consumo de disolventes para esta actividad. Con los nuevos productos utilizados el consumo anual de disolvente es de 3.048 Kg mientras que en el proceso anterior se utilizaban 12.525 Kg.

	2014	2015
Consumo disolvente	12.525 Kg	3.048 Kg
Variación		Δ - 75%%
<i>Consumo de disolvente en fabricación de elementos filtrantes</i>		

HACIA EL 100% EN RECICLABILIDAD

Durante el periodo 2015 se ha superado por primera vez el **98%** en el indicador de **reciclabilidad**. Todos los residuos tienen un tratamiento sostenible (**reciclado o valorización** energética) y, en el marco de nuestro objetivo estratégico **“Cero vertedero”**, se busca siempre una gestión lo más sostenible de los mismos.

	2011	2012	2013	2014	2015
Total desecho	1.417 to	1.475 to	1.611 to	1.501 to	1.656 to
Tasa de reciclabilidad	97,01%	97,66%	97,01%	97,14%	98,57%
Target			98,00%	98,80%	97,14%
Benchmark MHRF		90,56%	98,43%	100,00%	100,00%
MHEU average		97,38%	98,20%	98,51%	98,94%

Evolución anual de la tasa de reciclabilidad, comparativa y benchmarks

TRATAMIENTO DE AGUAS

En MANN+HUMMEL IBÉRICA no se producen vertidos de agua en los procesos industriales por tratarse de circuitos cerrados. Anualmente se realiza un análisis:

	2013	2014	2015
Consumo Agua	7.565 m ³	7.606 m ³	10.549 m ³

Evolución consumo de agua.

En 2015 se producido un aumento notable del consumo de agua, provocado por la instalación de una nueva torre de refrigeración de agua para procesos, que ha supuesto un ahorro energético anual de 437.567 kW/h.

Los procesos productivos no generan vertidos descontrolados y, en todo caso, el vertido es recogido por la depuradora del polígono PLAZA que realiza un tratamiento conjunto a todas las aguas residuales de nuestro entorno antes de su vertido al río Ebro.

EL RUIDO EN MANN+HUMMEL IBÉRICA

Las principales fuentes de ruido externo identificadas en MHES son: Muelles de carga y descarga de camiones, movimiento de carretillas, exterior de la sala de compresores, red de aire comprimido y otros ruidos no pertenecientes a MHES (tráfico del polígono industrial y de aviones que despegan o aterrizan en aeropuerto de Zaragoza, anexo al polígono).

Cada cinco años (o tras cambios significativos en las instalaciones que afectasen al nivel de ruido) está establecido realizar un mapa de control sonoro perimetral.

Según los criterios establecidos en la Ordenanza Municipal de Zaragoza para la protección contra ruidos y vibraciones, de diciembre de 2001, MHES está clasificada como Tipo IV, que comprende sectores territorio de suelo de uso industrial, terminales de transporte de mercancías y actividades logísticas. Los niveles establecidos para esta clasificación son de 75 DB(A) durante el día (8:00 a 22:00) y de 70 dB(A) durante la noche (22:00 a 8:00). El último estudio de nivel sonoro perimetral se realizó en 2011 y en todos los puntos del mapa se hallaron niveles sonoros por debajo del nivel establecido en la ordenanza.

RECICLAJE DE ENVASES

MANN+HUMMEL IBÉRICA está adherida a la organización sin ánimo de lucro ECOEMBES que se dedica a la recuperación de envases en toda España.



Los envases individuales en verde y amarillo de

los elementos filtrantes que se venden en el recambio libre, llevan este distintivo que garantiza que se ha realizado la aportación económica necesaria para una gestión sostenible de dichas cajas de cartón una vez convertidas en residuo tras su utilización por el consumidor final. La contribución de MANN+HUMMEL IBÉRICA al proyecto ECOEMBES es estable, con un ligero crecimiento en los últimos 3 años.

	2012	2013	2014	2015
Contribución a ECOEMBES	22.205 €	23.068 €	24.747 €	24.564 €

Evolución de la contribución a ECOEMBES

De acuerdo a la legislación vigente, los envases colectivos, los gestiona la empresa receptora. De este modo, MANN+HUMMEL IBÉRICA gestiona los envases que envían proveedores y distribuidores.

INVERSIONES EN MEJORAS AMBIENTALES

Los gastos incurridos en el ejercicio 2015 cuyo fin es la protección y mejora del medio ambiente, se registran dentro del epígrafe Servicios Exteriores y ascienden a 98.185 euros.

	2012	2013	2014	2015
Gastos Medio Ambiente	88.356 €	102.354 €	103.001 €	98.185 €

Evolución inversiones en mejoras ambientales.

Se destacan las siguientes inversiones realizadas en 2015:

INVERSIONES AMBIENTALES	IMPORTE
Contenedores volteables (70 uds) para residuo termoplástico	8.400 €
Cubetos para bidones de residuo peligroso	3.842 €
Bidones con tapa abatible y asas para residuo peligroso	3.787 €
Impermeabilización del suelo de la zona de gestión de residuos	4.500 €
Renovación del sistema de filtrado de agua en desagüe del lavado de contenedores	10.600 €
Plantación de 50 olivos y ampliación del riego por goteo	3.000 €

Innovación



“La innovación es lo que distingue a un líder de los demás”

– Steve Jobs –

GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN

Los departamentos de Diseño e Ingeniería de Producto y de Proceso trabajan conjuntamente para lograr procesos eficientes avanzados tecnológicamente, así como materiales y productos innovadores que permiten a MANN+HUMMEL IBÉRICA estar en la vanguardia del sector de componentes de la automoción y la industria.

La planificación y el diseño de los procesos productivos, orientados a la mejora continua, se realizan con el **objetivo de satisfacer las necesidades del cliente, con las máximas condiciones de seguridad y calidad del producto fabricado**, buscando un comportamiento más sostenible de los vehículos y los equipos industriales. Destacamos algunos procesos:

- Los métodos de procesamiento, seguimiento y rendimiento de los procesos
- La reducción de los residuos
- La formación del personal
- La comunicación y el registro de la información
- El desarrollo de la capacidad de proveedores
- La mejora de infraestructuras
- El mantenimiento preventivo de equipos e instalaciones
- El análisis y la prevención de problemas

En el año 2015, MANN+HUMMEL IBÉRICA ha continuado la implantación de su **modelo de gestión de la innovación**. Se trata de un modelo transversal, ágil e integrador que contempla la innovación desde la perspectiva de valor y resultados, y desde el objetivo común de ser creativos y trabajar para implementar las ideas.

La estrategia de innovación se establece bajo tres criterios esenciales:

- Vigilancia tecnológica.
- Gestión de la creatividad.
- Desarrollo de proyectos

Para el desarrollo de **proyectos de innovación** se aplica el modelo de gestión dividido en cuatro fases:

BRAINSTORMING	Fase en la que se recopilan las ideas para futuras innovaciones.
ESTUDIO	Fase que tiene el objeto de evaluar rápida y eficazmente si una idea es prometedora y tiene valor comercial para MANN+HUMMEL IBÉRICA. En caso positivo se invertirá en el desarrollo y completa validación de la misma.
INCUBACIÓN	Fase que tiene el objetivo de analizar detalladamente la idea, evaluar y confirmar la factibilidad comercial y técnica, además de implementar un plan de entrada en mercado.
ACELERACIÓN	Fase que se ocupa del seguimiento de la entrada e implementación del plan comercial de la idea.

FORMACIÓN TÉCNICA

MANN+HUMMEL IBÉRICA apuesta por la formación del personal como medio para mejorar los procesos y productos, y con ello, conseguir la innovación necesaria para lograr la satisfacción de clientes y la rentabilidad del negocio. *Ver apartado Personas.*

Durante el periodo 2015, se han realizado 9 acciones de formación previstas en la línea de formación "Técnica / I+D+i / Procesos" prevista en el Plan de Formación 2015. Las acciones realizadas han sido impartidas por personal propio (INT) o por proveedores externos de formación (EXT) para un total de 90 personas, y en total han sumado 105 horas de formación impartida.

ACTIVIDAD FORMATIVA	DIRIGIDO A	TIPO	HORAS	ASIST.
Método de inyección científica	Procesos AO	EXT	12	7
Formación sobre producto	Controlling/costes	INT	3	19
Curso Abaqus	I. Producto	EXT	8	1
Análisis y corrección de defectos en piezas inyectadas	Personal con implicación en procesos/Abierto	INT	8	10
Diseño células en U	Procesos AO	EXT	16	10
Inyección con Chemical Foam	Personal relacionado con el proceso	INT	0.5	23
Formación sobre producto	Personal administración	INT	3	9
Moldflow	Ingeniería Producto	EXT	24	4
Formación Inyección Plásticos	I. Producto / otros departamentos	EXT	16	22

Formación 2015 realizada dentro de la línea formativa "Técnica / I+D / Procesos".

GESTIÓN DE LA CREATIVIDAD

La gestión de la creatividad es una herramienta fundamental para el desarrollo y la innovación en las empresas. La participación de los trabajadores de forma planificada y con el objetivo de la mejora, acompañado de la necesaria inversión, es esencial para toda organización que se precie.

MANN+HUMMEL IBÉRICA establece la gestión de la creatividad desde dos canales:

- Sesiones de creatividad
- Sistema de sugerencias

Las Sesiones de Creatividad se establecen de forma continua y planificada atendiendo al rango de los participantes así como a la sección y área. Esta herramienta permite canalizar las ideas y conocimientos de los trabajadores hacia el diseño y concreción de futuros proyectos.

El Sistema de Sugerencias fomenta la participación en la mejora y la innovación de los trabajadores a través de elementos de comunicación puestos a disposición. El éxito de esta iniciativa se encuentra en la accesibilidad y el reconocimiento posterior con la implantación de las aportaciones realizadas.

Durante el año 2015, se pusieron en marcha el 81% de las ideas presentadas.



	2011	2012	2013	2014	2015
Nº sugerencias recibidas	155	222	227	433	156
Nº sugerencias implantadas	107	191	202	82	120
% de sugerencias implantadas	69%	86%	89%	19%	81%

Evolución sobre el Sistema de Sugerencias en MANN+HUMMEL IBÉRICA

COLABORACIÓN EN I+D+i

La experiencia adquirida durante el desarrollo del proyecto estratégico de investigación realizado entre 2013-2015, ha contribuido a fortalecer la relación de MANN+HUMMEL IBÉRICA con las **universidades de Zaragoza y Oviedo**, abriendo una puerta a futuras colaboraciones en ampliaciones del proyecto de investigación.

Actualmente MANN+HUMMEL IBÉRICA ha comenzado a desarrollar un nuevo proyecto en colaboración con el **centro tecnológico AITIIP** cuyo objetivo es desarrollar materiales mediante inyección con elastómeros-termoplásticos para aplicaciones de alta temperatura.

Para MANN+HUMMEL IBÉRICA, la innovación y la investigación son una oportunidad para compartir con la sociedad el trabajo y los conocimientos que durante casi 50 años ha desarrollado.

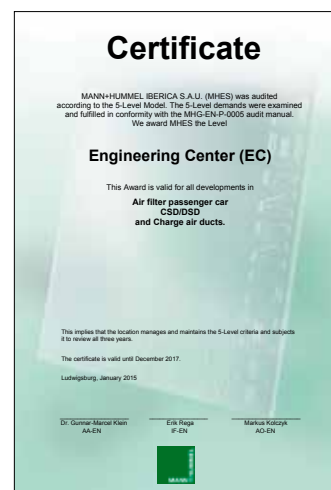
CENTRO DE I+D+i

El incremento continuado durante los últimos 5 años en gastos de personal interno de alta cualificación ha favorecido la reducción en la compra de desarrollo a otras plantas del Grupo MANN+HUMMEL, permitiendo a su vez financiar la mayor tecnificación de medios, lo que se traduce en una clara mejora de competencia y capacidad de desarrollo en la empresa, reduciendo notablemente la dependencia de I+D+i externo.

Por otro lado, el crecimiento en personal y medios del departamento de I+D+i local ha permitido el incremento de las ventas de desarrollo a otras plantas del Grupo MANN+HUMMEL, lo que supone una notable reducción de los gastos en I+D+i, no sólo por no tener que pagar por el desarrollo externo, sino por el hecho de que el precio de I+D+i externo es significativamente superior al coste local.

El personal del Centro de I+D+i de MANN+HUMMEL IBÉRICA se ocupa de las tareas de investigación, cálculos de simulación y validación de producto.

En el año 2013, el **Centro de I+D+i** fue certificado como **Centro de Ingeniería Nivel EC** para el desarrollo de Sistemas de Filtración de Aire. Aunque el Grupo MANN+HUMMEL tiene



definidos **Centros de Competencia (CoC)** por tipología de producto, los **Centros de Ingeniería** tienen la capacidad de desarrollar productos de manera independiente cuando se trata de un producto de mercado regional (en este caso Europa) o prácticamente independiente, pero con supervisión de los Centros de Competencia, para los mercados globales.

Las actividades y procesos realizados desde el Centro de I+D+i se abordan desde las siguientes áreas:

- Diseño de Producto y Simulación.
- Laboratorio de Ensayos.

DISEÑO DE PRODUCTO Y SIMULACIÓN

Las actividades principales que se abordan en el área de Diseño y Simulación son:

Diseño y desarrollo de producto.

Simulación estructural y fluidodinámica.

Proyectos de investigación avanzada e innovación.

Colaboraciones con: Universidades, Institutos Tecnológicos y Centros de investigación.

El área de Diseño dispone de los programas de CAD/CAE más actuales del mercado.

LABORATORIO DE ENSAYOS

El área de Laboratorio cuenta con todos los equipos necesarios para la validación completa del sistema de admisión del motor.

La tipología de los ensayos que actualmente se desarrollan en éste área son:

Ensayos funcionales.

Ensayos de durabilidad.

Ensayos de resistencia mecánica.

Ensayos de limpieza.

Ensayos de materias primas.

PROYECTOS E INVERSIÓN EN INNOVACIÓN

El incremento en gastos de personal interno de alta cualificación, ha favorecido una reducción en la compra de desarrollo, permitiendo a su vez financiar un crecimiento del equipo técnico, tanto a nivel de personal como de equipamiento, lo que se traduce en una clara mejora de competencia y capacidad de desarrollo, reduciendo notablemente la dependencia de I+D+i externo.

INVERSIONES EN I+D+i

La evolución de la inversión y gasto en I+D+i desde 2010 a 2015 ha sido:

(*) EN 100.000 €	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1. Compra de I+D+i fuera de España	10,98	11,53	11,76	8,62	5,68	7,43
2. Gastos personal de I+D+i	6,54	6,59	7,27	7,58	8,15	8,70
3. Otros gastos (software, hardware,...)	5,30	4,61	5,41	7,31	9,23	8,96
TOTAL	22,82	22,73	24,44	23,51	23,06	25,09

Evolución de inversiones y gastos en I+D+i.

NUEVOS PROYECTOS

En 2015 se han firmado 12 proyectos nuevos, destacamos algunos:

- Sistemas de admisión de aire para FORD, destacando una plataforma global y tubos de alta presión.
- Sistema de admisión de aire global para GM.
- Tubos de turbo para importantes plataformas y motores de clientes franceses.

	2014	2015
Nº de nuevos proyectos	11	12
Portfolio de Proyectos	49	40

Indicadores relacionados con proyectos.

MANN+HUMMEL IBÉRICA exporta servicios de I+D+i, liderando el desarrollo de productos para plataformas globales de vehículos que se fabricarán en un futuro en diversas plantas del Grupo MANN+HUMMEL.

Las inversiones realizadas para la adquisición de nuevos equipos en el área de Laboratorio y ensayos, ha favorecido el posicionamiento de MANN+HUMMEL IBÉRICA, siendo pioneros en coordinar validaciones funcionales de productos, fabricados en diversas plantas del Grupo MANN+HUMMEL como: México, Corea, Tailandia, etc. para plataformas globales de vehículos.

El equipo de ingeniería ha liderado proyectos de innovación en el marco del transporte sostenible y eficiencia, en la utilización de nuevos materiales, diseños y procesos innovadores, a través del desarrollo de metodologías para la caracterización computacional de los mismos.

En el año 2015 MANN+HUMMEL IBÉRICA ha desarrollado cuatro soluciones innovadoras de producto de las cuales cuatro de ellas se encuentran en proceso de estudio para emisión de Patente.

ECODISEÑO

Uno de los pilares fundamentales en la innovación del sector de componentes de automoción es sin duda el **eco-diseño** que favorezca un comportamiento más sostenible de los vehículos. Las principales actuaciones de eco-diseño en los nuevos desarrollos de MANN+HUMMEL IBÉRICA:

- Cumplimiento de la normativa **EURO 6** (aplicable a partir del 1 de septiembre de 2014 en lo que respecta a la homologación, y del 1 de septiembre de 2015 en lo que se refiere a la matriculación y venta de las nuevas clases de vehículos), para la reducción de **gases contaminantes**. Dichas normativas serán de obligado cumplimiento paulatinamente en los próximos años, lo que obliga a tenerlas en consideración en la fase de diseño de los componentes de vehículos que se comercializarán cuando dichas normativas hayan entrado plenamente en vigor.
- Cumplimiento de la **normativa europea de restricción de uso de materiales** (RoHS, directiva de "Restriction of Hazardous Substances") **que contengan componentes nocivos para el medio ambiente**, tales como plomo, cadmio, mercurio, cromo hexavalente, bifenilos polibromados (PBB) y éteres de bifenilo polibromados (PBDE).
- Adecuación de los diseños para **reducir la emisión acústica** en el funcionamiento de los componentes que rodean al motor en los vehículos. Se prevé una reducción del 25%



en los límites de ruido permitidos como anuncia la aprobación en el Parlamento Europeo de una propuesta para una nueva directiva europea sobre las emisiones acústicas de los vehículos del 6 de febrero de 2013. La reducción de ruidos no sólo está regulada legalmente, sino que es también objetivo de los fabricantes de coches para los nuevos modelos. La incorporación de sofisticados medios de atenuación de ruidos (resonadores) contribuye a reducir las emisiones sonoras.

- Mejora en el **rendimiento del motor y reducción del consumo de combustible**, al reducir las pérdidas de carga en la entrada del turbo, por la instalación de redireccionadores de flujo de aire en los conductos de admisión.
- En determinados diseños, migrar la fabricación de conductos de soplado a inyección con las siguientes ventajas: **reducción importante de desechos** (hasta un 50% en algunos casos), menor tiempo de ciclo y precisión en las dimensiones de la pieza. El proceso de inyección es, además, más limpio en lo que respecta a la **emisión de gases** y permite integrar más operaciones. Finalmente, al poder emplear elastómeros más blandos se conseguirá igual flexibilidad con un diseño más compacto. En resumen, se obtendrá un producto con un coste por pieza menor, en muchos casos, una calidad superior y una **huella ecológica menor**.
- La **certificación FSC** obtuvo MANN+HUMMEL IBÉRICA en 2014 garantiza que los productos tienen su origen en bosques gestionados de forma sostenible y proporciona una herramienta fundamental para aplicar el concepto de **Ecodiseño** en la fase de definición y desarrollo de elementos filtrantes, asegurando beneficios ambientales, sociales y económicos de forma controlada.

Dimensión Económica

OPERACIONES CONTINUADAS	2013	2014	2015
Importe neto de la cifra de negocios	136.769.785	134.422.076	142.805.388
Ventas	136.769.785	134.422.076	142.805.388
Variación de existencias de productos terminados y en curso de fabricación	899.587	(140.956)	(1.721.206)
Trabajos realizados por la empresa para su activo	301.503	247.689	302.549
Aprovisionamientos	(72.521.544)	(71.353.084)	(75.341.881)
Consumo de mercaderías	(24.762.187)	(27.887.113)	(26.927.026)
Consumo de materias primas y otras materias consumibles	(45.904.407)	(42.367.111)	(47.881.291)
Trabajos realizados por otras empresas	(1.735.450)	(1.245.164)	(470.265)
Deterioro de mercaderías, materias primas y otros aprovisionamientos	(119.500)	146.304	(63.299)
Otros ingresos de explotación	1.070.914	1.416.224	1.314.488
Ingresos accesorios y otros de gestión corriente	1.070.914	1.416.224	1.314.488
Gastos de personal	(33.575.181)	(33.935.945)	(35.264.911)
Sueldos, salarios y asimilados	(25.834.262)	(25.573.992)	(26.286.246)
Cargas sociales	(7.740.919)	(8.361.953)	(8.978.665)
Otros gastos de explotación	(17.455.987)	(16.753.758)	(16.216.171)
Servicios exteriores	(17.191.959)	(16.633.097)	(16.081.359)
Tributos	(251.831)	(248.100)	(258.485)
Pérdidas, deterioro y variación de provisiones por operaciones comerciales	(12.197)	127.439	123.673
Amortización del inmovilizado	(5.010.603)	(4.682.078)	(4.576.456)
Deterioro y resultado por enajenaciones del inmovilizado	5.505	15.387	10.000
RESULTADO DE EXPLOTACIÓN	10.483.979	9.235.555	11.311.800
Ingresos Financieros	2.964.668	2.990.168	250.704
a) De participaciones en instrumentos de patrimonio	2.787.382	2.821.970	0
En empresas del grupo y asociadas	2.787.382	2.821.970	0
b) De valores negociables y otros instrumentos financieros	177.286	168.198	250.704
De empresas del grupo y asociadas	103.025	151.525	222.925
De empresas del grupo y asociadas	74.261	16.673	27.779
Gasto financieros	(4.398.843)	(3.396.184)	(3.971.000)
Por deudas con empresas del grupo y asociadas	(4.399.460)	(3.396.165)	(3.825.439)
Por deudas con terceros	617	(19)	(145.561)
Diferencias de cambio	(1.027)	(15.857)	16.462
RESULTADO FINANCIERO	(1.435.202)	(421.873)	(3.703.834)
RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS	9.048.777	8.813.682	7.607.966
Impuestos sobre beneficios	(2.242.315)	(2.793.344)	(1.932.507)
RESULTADO DEL EJERCICIO	6.806.462	6.020.338	5.675.459

Cuenta de Pérdidas y Ganancias de MANN+HUMMEL IBÉRICA S.A.U. correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre (expresado en euros).

	2014	2015
ACTIVO NO CORRIENTE	85.088.105 €	83.726.197 €
Inmovilizado intangible	27.033 €	21.491 €
Inmovilizado material	34.660.828 €	33.815.877 €
Terrenos y construcciones	17.879.692 €	17.442.662 €
Instalaciones técnicas y otro inmovilizado material	14.199.780 €	14.160.472 €
Inmovilizado en curso y anticipos	2.581.356 €	2.067.705 €
Anticipos de Inmovilizado		145.038 €
Inversiones en empresas del grupo y asociadas largo plazo	47.800.000 €	47.800.000 €
Instrumentos de patrimonio	47.800.000 €	47.800.000 €
Inversiones financieras a largo plazo	16.837 €	13.506 €
Otros activos financieros	16.837 €	13.506 €
Activos por impuesto diferido	2.583.407 €	2.075.323 €
ACTIVO CORRIENTE	61.092.148 €	61.092.148 €
Existencias	11.571.785 €	10.045.188 €
Comerciales	1.237.613 €	1.731.186 €
Materias primas y otros aprovisionamientos	3.188.711 €	2.889.747 €
Productos en curso	4.305.920 €	3.362.914 €
Productos terminados	2.839.541 €	2.061.341 €
Deudores comerciales y otras cuentas a cobrar	21.699.269 €	19.406.104 €
Clientes por ventas y prestaciones de servicios	16.565.789 €	14.486.500 €
Clientes empresas del grupo y asociadas	3.714.925 €	3.442.139 €
Personal	8.254 €	8.722 €
Activos por impuesto corriente	391.502 €	411.644 €
Otros créditos con las Administraciones Públicas	1.018.799 €	1.057.099 €
Inversiones en empresas del grupo y asociadas a corto plazo	23.465.888 €	28.835.169 €
Créditos a empresas	23.465.888 €	28.835.169 €
Inversiones financieras a corto plazo	615.874 €	135 €
Otros activos financieros	615.874 €	135 €
Periodificaciones a corto plazo		211.135 €
Efectivo y otros activos líquidos equivalentes	3.739.332 €	2.351.995 €
Tesorería	3.739.332 €	2.351.995 €
TOTAL ACTIVO	146.180.253 €	144.575.923 €
<i>Balance de MANN+HUMMEL IBÉRICA S.A.U. a 31 de diciembre (expresado en euros).</i>		

	2014	2015
PATRIMONIO NETO (Fondos propios)	57.389.552 €	57.734.431 €
Capital	6.071.020 €	6.071.020 €
Capital escriturado	6.071.020 €	6.071.020 €
Prima de Emisión	18.030 €	18.030 €
Reservas	45.625.043 €	45.625.043 €
Legal y estatutarias	2.031.327 €	2.031.327 €
Otras reservas	43.593.716 €	43.593.716 €
Resultado del ejercicio	6.020.338 €	5.675.459 €
PASIVO NO CORRIENTE	55.910.710 €	54.889.630 €
Provisiones a largo plazo	5.910.710 €	4.805.392 €
Obligaciones por prestaciones a largo plazo del personal	618.275 €	605.392 €
Otras provisiones	5.292.435 €	4.200.000 €
Deudas largo plazo		84.238 €
Deudas con empresas del grupo y asociadas a largo plazo	50.000.000 €	50.000.000 €
PASIVO CORRIENTE	32.535.412 €	32.296.741 €
Provisiones a corto plazo	6.600.771 €	6.685.138 €
Deudas a corto plazo	940.857 €	438.493 €
Otros pasivos financieros	940.857 €	438.493 €
Deudas con empresas del grupo y asociadas a corto plazo	3.037.000 €	3.065.200 €
Acreedores comerciales y otras cuentas a pagar	21.956.784 €	22.107.910 €
Proveedores	7.345.934 €	7.795.723 €
Proveedores, empresas del grupo y asociadas	4.696.958 €	4.126.727 €
Acreedores varios	3.803.347 €	4.651.811 €
Personal (remuneraciones pendientes de pago)	2.210.054 €	1.870.968 €
Otras deudas con las Administraciones Públicas	1.179.098 €	948.706 €
Anticipos de clientes	2.721.393 €	2.713.975 €
TOTAL PATRIMONIO NETO Y PASIVO	146.180.253 €	144.575.923 €
<i>Balance de MANN+HUMMEL IBÉRICA S.A.U. a 31 de diciembre (expresado en euros).</i>		

	2012	2013	2014	2015	REF. MEMORIA
Gastos Medio Ambiente	88.356€	102.354 €	103.001 €	98.185 €	Medio Ambiente
Formación del Personal	121.297€	178.716 €	209.321 €	218.056 €	Personas
Secciones deportivas	7.149€	19.296 €	30.164 €	38.925,53 €	Personas
Fondo Social	28.550€	28.835 €	29.123 €	38.723 €	Personas
Sueldos y Salarios + Cargas sociales	31.451.978€	33.575.181 €	33.935.945 €	35.264.911 €	Personas
Sueldos destinados a Alta Dirección (* N° de personas en Comité de Dirección)		1.363.909 € (* 12 personas)	1.391.256 € (* 13 personas)	1.375.610 € (* 14 personas)	Personas; Gobierno Corporativo
Patrocinios Locales	34.911 €	217.816 €	141.168 €	233.679,20 €	Acciones Sociales
Gastos PRL	348.862 €	366.781 €	373.467 €	406.486,02 €	Personas
Volumen de inversiones	4.317.014 €	3.091.188 €	4.434.332 €	3.725.963,28 €	Innovación; Personas; Medio Ambiente
Volumen de operaciones con proveedores	99.695.696 €	108.528.452 €	111.355.832 €	127.110.584 €	Proveedores
Gastos I+D+i	2.444.266 €	2.351.774 €	2.307.754 €	2.510.943 €	Innovación
<i>Otros datos financieros relevantes (en euros)</i>					

GESTIÓN ECONÓMICO-FINANCIERA

La gestión financiera de MANN+HUMMEL IBÉRICA se rige y adopta los **valores, principios, códigos y normas** que regulan el diseño, integración y funcionamiento de la organización y sus órganos de gobierno, con el objetivo de procurar la rentabilidad del negocio y proteger los **intereses de la empresa y los accionistas**, controlar la **creación de valor y el uso eficiente de los recursos**, asumiendo responsablemente las repercusiones de sus actividades en todos sus **Grupos de Interés**.

En octubre de cada año se presenta la planificación de los resultados económicos para los tres próximos años, alineado con la **Visión y Estrategia general** de MANN+HUMMEL IBÉRICA. El primer paso para la elaboración del plan es identificar todos los factores que impactarán en el negocio:

- Previsiones macroeconómicas de las áreas de negocio donde la empresa opera:
 - Estimaciones de la evolución del consumo y precios tasa de desempleo
 - Estimaciones del sector del automóvil en las áreas de acción.
- Factores internos que impactaran en el resultado económico de MANN+HUMMEL IBÉRICA:
 - Cantidad de pedidos y naturaleza de los mismos
- Estudio e impacto de la competencia.
- Estimaciones de evolución de los precios de las materias primas.

En una primera fase, se estiman las ventas en las distintas áreas de negocio basadas en:

- Contratos ya asignados por clientes de primer equipo.
- Evolución del consumo en el mercado de Recambios.
- Estimación del consumo en el sector Industrial.

Basado en el punto anterior, se cuantifican y valoran los recursos necesarios para atender el volumen de ventas a clientes.

- Recursos Humanos: coste de personal.
- Instalaciones maquinaria: nivel de Inversiones.
- Materiales: coste de materiales.
- Servicios generales, necesarios para ayudar al correcto funcionamiento de la compañía.

Se identifican además las posibles acciones que permitan mejorar la productividad de la empresa, asegurándose así la sostenibilidad de los resultados y garantizando de esta forma el futuro de MANN+HUMMEL IBÉRICA.

Las subvenciones obtenidas de organismos públicos relacionados con la inversión en investigación y desarrollo y todas las actividades de mejora continua que realizan nuestros departamentos de procesos, son:

SUBVENCIÓN ADIA DEL GOBIERNOS DE ARAGON:

ADIA 2013: 308.931,43

ADIA 2012: 90.029,00

ADIA 2011: 229.312,00

ADIA 2010: 216.274,00

Con posterioridad al año 2013 el gobierno de Aragon publico este tipo de ayudas a las que no tuvimos acceso debido al cambio en las bases de la misma no siendo desde este año subvencionables actividades llevadas a cabo por grandes empresas con bases en Zaragoza capital.

DEDUCCIONES FISCALES POR INVERSIONES MEDIO AMBIENTALES

Nos permite la reducción del pago del impuesto de sociedades basadas en nuestras inversiones con caracter medioambiental

Ejercicio Fiscal 2014 131.271,97 €

Ejercicio Fiscal 2015 0 €

DEDUCCIONES FISCALES POR INVERSIONES EN I+D+I

Al igual que el anterior nos permite la reducción del pago del impuesto de sociedades basadas en nuestras inversiones con carácter Innovador

Ejercicio Fiscal 2011 451.984,77 €

Ejercicio Fiscal 2012 478.624,97 €

Ejercicio Fiscal 2013 565.801,07 €

Ejercicio Fiscal 2014 555.244,18 € (en certificación)

Ejercicio Fiscal 2015 479.168,64 €

SUBVENCIONES EN COLABORACIÓN CON EL CENTRO TECNOLÓGICO DE AITIP EN FORMA DE FINANCIACIÓN EN LA CONVOCATORIA RETOS 2015

El detalle de la disposición del importe total se muestra a continuación (euros):

2015 84.238 €

2016 138.684 €

2017 60.528 €

2018 283.450 €

Con la valoración de los puntos anteriores se obtendrán los Estados Financieros Planificados, es decir:

- Cuenta de Resultados (coste de la venta y naturaleza)
- Balance.
- Cash flow.
- Plan Inversiones.

Los Estados Financieros son elaborados tanto a nivel global, para el total de MANN+HUMMEL IBÉRICA, como para los distintos segmentos o áreas de negocio / gestión: Primer Equipo (AO), Recambios (AA), y Soluciones Industriales (IF).

Los Estados Financieros son presentados para su aprobación, y una vez aprobados servirán como referencia para:

- **Definir los objetivos de los próximos años** que a su vez nos permitan medir la gestión en las distintas áreas.
- **Identificar los riesgos potenciales** en los que se deberá poner especial atención la evolución el año próximo.

Mensualmente se obtienen los Estados Financieros, que son comparados con las previsiones aprobadas. La información se comparte con los responsables de las diferentes áreas para ser analizada, y sirve de base para medir la gestión de los distintos responsables tomando decisiones correctoras en el supuesto que fuera necesario.

Además, de manera trimestral, (marzo, junio, septiembre), se revisan las premisas y valoraciones del Plan, ajustándose con informaciones más recientes.

Como parte de la información que se analiza, se incluyen:

- Ventas reales Vs. Ventas previstas, las planificadas de manera global y segmentada por Cliente; Área de Negocio; Canal de distribución.
- Coste de venta estándar Vs. costes reales, identificando diferencias en precio; eficiencia y actividad.
- Nivel de inversiones reales Vs. Plan de Inversiones.
- Desviaciones en las partidas más importantes de gastos generales: Transporte, Gastos de mantenimiento,...
- Nº de accidentes.
- Costes de no calidad.
- Nº de incidentes de calidad clientes.
- Nº de días de cobertura de inventarios.
- Importe de facturas de clientes en retraso de pago.
- Evolución de la tesorería.

Actualmente se realiza la auditoría de cuentas anuales de acuerdo con el marco normativo de información financiera aplicable a la empresa en España.

Sobre este informe



Esta **Memoria de Responsabilidad Social Corporativa de MANN+HUMMEL IBÉRICA** se publica con el objetivo de informar sobre la gestión y los resultados de los indicadores sociales, económicos y ambientales más significativos del año 2015.

En cualquier caso, existe información en www.mann-hummel.com/es/mh-es.

Esta Memoria tiene carácter anual y ha sido elaborada en conformidad a los principios y directrices de la **versión G4** de la **“Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad”** de la **Global Reporting Initiative (GRI)**, aplicando un **nivel de conformidad exhaustiva** (“in accordance –comprehensive”).

PRINCIPIOS PARA
DETERMINAR EL
CONTENIDO DE LA
MEMORIA

GUÍA GRI-G4

PRINCIPIOS PARA
DETERMINAR LA
CALIDAD DE LA
MEMORIA

PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS: información relativa a los Grupos de interés (GI), su participación y la atención y respuesta a sus necesidades y expectativas.

CONTEXTO DE SOSTENIBILIDAD: información sobre el modo en que la organización contribuye al desarrollo dentro de su contexto de sostenibilidad.

MATERIALIDAD: información relevante, es decir, con impacto directo o indirecto significativo asociado a la empresa, o bien, porque puede influenciar en las decisiones y expectativas de nuestros Grupos de Interés.

EXHAUSTIVIDAD: el alcance de la información, la cobertura y el tiempo de esta Memoria son suficientes para reflejar los impactos sociales, económicos y ambientales.

EQUILIBRIO: información sobre hechos que reflejan tanto aspectos positivos como negativos.

COMPARABILIDAD: información en un contexto histórico (y si así se indica en la cobertura del aspecto relevante, con respecto a otras organizaciones).

PRECISIÓN: información sobre los aspectos relevantes (materiales) de forma suficientemente detallada.

PUNTUALIDAD: información oportuna del periodo del que se informa, y se difunde según el calendario de publicación.

CLARIDAD: información de manera comprensible (p.e., mediante gráficos y tablas, agregación o desagregación de los datos cuando procede, etc.)

FIABILIDAD: información que es respaldada por evidencias (procesos y datos), que pueden ser evaluadas.



En la elaboración de esta Memoria ha participado la **Comisión RSC**, que ha contado con la colaboración de cada uno de los departamentos, mediante canales de participación que se han puesto en marcha y que servirán para garantizar la continuidad y participación en las sucesivas memorias. La participación de otros Grupos de Interés se ha realizado a través de la información disponible de sus necesidades, expectativas y nivel de satisfacción expresado a través de los canales de relación existentes.

VERIFICACIÓN DE LA MEMORIA

La Memoria RSC 2015 de MANN+HUMMEL IBÉRICA **ha sido sometida a verificación externa por parte de la entidad TÜV Rheinland**, y siguiendo los principios establecidos en la versión **G4** de la **“Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad” del Global Reporting Initiative (GRI)**.

El resultado de esta verificación ratifica que el nivel de conformidad declarado (en conformidad – exhaustivo) es apropiado.

DIFUSIÓN Y CONTACTO

Esta memoria se encuentra disponible en papel, y se ha difundido a través de distintos canales de comunicación internos y externos: e-mail, intranet, GRI's Sustainability Disclosure Database, y además, también se encuentra disponible en nuestra página Web <https://www.mann-hummel.com/mhes> desde donde se puede descargar el documento en formato PDF.

Para cualquier consulta o información adicional, puede dirigirse al responsable del Área de Comunicación interna de MANN+HUMMEL IBÉRICA a través de alguno de los siguientes canales:

- **Correo postal:** Plataforma Logística PLAZA, C/Pertusa nº8, 50.197 Zaragoza
- **Teléfono:** +34 976 28 73 00
- **E-mail:** mhes@mann-hummel.com

VERIFICACIÓN EXTERNA

Memorias de Sostenibilidad Global Reporting Initiative (GRI)

Nº de certificado: 00/150085

TÜV Rheinland Ibérica Inspection, Certification & Testing S.A.
declara que:

Se ha efectuado la verificación de la Memoria de Sostenibilidad del
año 2015; en lo que respecta a su estructura, contenido y fiabilidad
de la información de:

Organización:

**MANN+
HUMMEL**

MANN+HUMMEL IBERICA, S.A.U

Como resultado de este proceso de verificación, TÜV Rheinland
expresa que:

- El contenido de la información está basado y soportado por datos y registros comprobados como ciertos. Asimismo la información, su tratamiento, los cálculos, gráficos, etc., han sido oportunamente comprobados y verificados.
- La trazabilidad y relevancia entre información de base y contenido de la memoria es adecuada.
- Es conforme con los requisitos y principios establecidos en la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad en su versión G 4, elaborada por Global Reporting Initiative (GRI).

Conforme a esto TÜV Rheinland establece, para la Memoria de sostenibilidad año 2015 de MANN+HUMMEL IBERICA, S.A.U, la calificación de Exhaustiva

Fecha de emisión: 01/08/2016

2016-09-01 TÜV Rheinland Ibérica Inspection, Certification & Testing S.A.
Garrotxa, 10-12 – E-08820 El Prat de Llobregat

ÍNDICE GRI

CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES

REF.GRIG4	DESCRIPCIÓN	REF. APARTADO-PÁGINA / RESPUESTA DIRECTA	INFORMADO	SOMETIDO A VERIF. EXTERNA
ESTRATEGIA Y ANÁLISIS				
G4-1	Declaración del responsable principal sobre la relevancia de la Sostenibilidad para la organización y visión general de la estrategia	Carta de Dirección General (p. 4)	✓	✓
G4-2	Descripción de los principales efectos, riesgos y oportunidades	Contexto de la organización (p. 5); Política y Estrategia (p. 16)	✓	✓
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN				
G4-3	Nombre de la organización	MANN+HUMMEL IBÉRICA	✓	✓
G4-4	Marcas, productos y servicios más importantes de la organización	Marcas, productos y servicios (p. 13)	✓	✓
G4-5	Lugar donde se encuentra la sede de la organización	C/ Pertusa, 8 (Polígono Industrial PLAZA) 50197 Zaragoza. España	✓	✓
G4-6	Países en los que opera y donde lleva a cabo operaciones significativas (relevantes en asuntos de sostenibilidad)	Marcas, productos y servicios (p. 13); Clientes, productos y Servicios (p. 66)	✓	✓
G4-7	Naturaleza del régimen de propiedad y forma jurídica	MANN+HUMMEL IBÉRICA S.A.U. (Sociedad Anónima Unipersonal) CIF: A-50012525	✓	✓
G4-8	Mercados a los que se sirve (geográficos, sectores, tipos de clientes o destinatarios)	Marcas, productos y servicios (p. 13)	✓	✓
G4-9	Escala de la organización (nº de empleados, volúmenes, ventas netas, capitalización, cantidades de productos/servicios)	Algunas de nuestras cifras (p. 6)	✓	✓
G4-10	Tamaño de la plantilla (por tipo de contrato, región, sexo, otros tipos de trabajadores). Cambios significativos en el tamaño de la plantilla.	Perfil de la plantilla (p. 36)	✓	✓
G4-11	Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos	Condiciones laborales y beneficios sociales (p. 38)	✓	✓
G4-12	Descripción de la cadena de suministro de la organización (cadena de valor)	Cadena de Valor (p. 13)	✓	✓
G4-13	Cambios significativos en el periodo del que se informa (tamaño, organizativos, localización, estructura, propiedad o cadena de valor)	Contexto de la organización-Introducción (p. 5). Algunas de nuestras cifras (p. 6); Contexto de la organización (p. 6); Sin cambios significativos	✓	✓
G4-14	Descripción de cómo aborda la organización, si procede, el principio de precaución.	Medio Ambiente (p. 72); Principios Ambientales; Certificaciones ambientales	✓	✓
G4-15	Lista de cartas, principios y/o iniciativas externas que la organización suscribe (carácter económico, ambiental y/o social)	Premios y Reconocimientos (p. 8); Principios e iniciativas externas(p. 9)	✓	✓
G4-16	Lista de asociaciones a las que pertenece la organización (locales, nacionales, internacionales) y cómo (participación en comités, en órgano de gobierno, cuotas, etc.)	Principios e iniciativas externas (p. 9)	✓	✓

REF.GRIG4	DESCRIPCIÓN	REF. APARTADO-PÁGINA / RESPUESTA DIRECTA	INFORMADO	SOMETIDO A VERIF. EXTERNA
ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA				
G4-17	Lista de entidades que figuran en los estados financieros consolidados (o equivalentes). Indicar si alguna de éstas no figura en la memoria.	Contexto de la organización- Introducción; Breve historia (p. 5)	✓	✓
G4-18	Descripción del proceso para determinar el contenido de la memoria y cobertura de cada aspecto.	Metodología de análisis de materialidad (p. 31)	✓	✓
G4-19	Listado de Aspectos Materiales identificados.	Matriz de materialidad (p. 32)		
G4-20	Descripción de la cobertura de cada Aspecto Material DENTRO de la organización, si no es para todas las entidades de la organización: dónde aplica. Indicar cualquier limitación que afecte a la cobertura del aspecto material	Balance de Asuntos Materiales (p. 33); Cubre las actividades de los servicios y actividades de MANN+HUMMEL IBÉRICA	✓	✓
G4-21	Descripción de la cobertura de cada Aspecto Material FUERA de la organización. Indicar, si aplica, qué lugares, entidades o grupos o elementos lo consideran material. Indicar cualquier limitación que afecte a la cobertura del aspecto material.	Balance de Asuntos Materiales (p. 33); En caso de limitaciones, se han detallado en la explicación del aspecto, a lo largo de la memoria	✓	✓
G4-22	Descripción de reformulaciones de información de memorias anteriores y causa.	Sobre este informe (p. 89); La memoria anterior, se realizó de acuerdo a la Guía GRI G4.	✓	✓
G4-23	Descripción de cualquier cambio significativo en el Alcance y cobertura de cada Aspecto respecto a memorias anteriores.	Metodología de análisis de materialidad (p. 31)	✓	✓
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS				
G4-24	Listado de los GI vinculados a la organización	Grupos de interés (p. 31)	✓	✓
G4-25	Descripción de en qué se basa la elección de los GI con los que se trabaja.	Grupos de interés (p. 31)	✓	✓
G4-26	Método sobre la participación de los GI, incluida la frecuencia y si la participación se realizó específicamente en el proceso de elaboración de la memoria.	Grupos de interés (p. 31); Metodología de análisis de materialidad (p. 31)	✓	✓
G4-27	Descripción de cuestiones o problemas clave surgidos de la participación de los GI (quiénes) y la evaluación hecha por la organización.	Balance de Asuntos Materiales (p. 33)	✓	✓
PERFIL DE LA MEMORIA				
G4-28	Periodo objeto de la memoria (por ejemplo, año fiscal, natural, lectivo...)	2015	✓	✓
G4-29	Fecha de la última Memoria	2014 (según GRI G4)	✓	✓
G4-30	Ciclo de presentación de memorias (anual, bienal, etc.)	Anual	✓	✓
G4-31	Datos de contacto para solventar dudas que puedan surgir con el contenido de la memoria.	Sobre este informe (p. 91)	✓	✓

REF.GRIG4	DESCRIPCIÓN	REF. APARTADO-PÁGINA / RESPUESTA DIRECTA	INFORMADO	SOMETIDO A VERIF. EXTERNA
G4-32	Listado de contenidos: Índice de GRI (según la opción elegida), incluida referencia a Informe de Verificación externa, si aplica. Opción "de conformidad" elegida.	Índice GRI (p. 92)	✓	✓
G4-33	Política y prácticas vigentes respecto a verificación externa de la memoria. De existir, alcance y fundamento de la verificación y relación con el proveedor de la verificación	Verificación Externa (p. 91)	✓	✓
GOBIERNO CORPORATIVO				
G4-34	Estructura de gobierno de la organización	Gobierno Corporativo-Introducción (p. 24)	✓	✓
G4-35	Proceso por el cual el órgano superior de gobierno delega su autoridad en la Alta Dirección y/o otros empleados en aspectos económicos, ambientales y/o sociales	Gobierno Corporativo-Introducción (p. 24); Comité de Dirección (p. 27); Otros comités, comisiones y grupos de trabajo (p. 30)	✓	✓
G4-36	Descripción de si existen cargos ejecutivos con responsabilidad económica, ambiental o social y si rinden cuentas directamente al órgano superior de gobierno	Gobierno Corporativo-Introducción (p. 24); Código MANN+HUMMEL (p. 25); Comité de Dirección (p. 27); Otros comités, comisiones y grupos de trabajo (p. 30)	✓	✓
G4-37	Procesos de consulta entre los GI y el órgano superior de gobierno	Gobierno Corporativo-Introducción (p. 24); Código MANN+HUMMEL (p. 25); Comité de Dirección (p. 27); Otros comités, comisiones y grupos de trabajo (p. 30)	✓	✓
G4-38	Composición del órgano superior de gobierno y comités.	Gobierno Corporativo-Introducción (p. 24); Comité de Dirección (p. 25); Otros comités, comisiones y grupos de trabajo (p. 30); Condiciones laborales y beneficios sociales (p. 38)	✓	✓
G4-39	Aclaración de si la persona que preside el órgano superior de gobierno, ocupa también cargo ejecutivo (cual y qué funciones)	Gobierno Corporativo-Introducción (p. 24); Comité de Dirección (p. 27)	✓	✓
G4-40	Proceso de nombramiento y selección de los miembros del órgano superior de gobierno y comités.	Gobierno Corporativo-Introducción (p. 24); Código MANN+HUMMEL (p. 25); Comité de Dirección (p. 27); Otros comités, comisiones y grupos de trabajo (p. 30)	✓	✓
G4-41	Procesos mediante los cuales el órgano superior de gobierno previene y gestiona posibles conflictos de intereses.	Código MANN+HUMMEL (p. 25); Comité de Dirección (p. 27); Otros comités, comisiones y grupos de trabajo (p. 30)	✓	✓
G4-42	Participación y funciones del órgano superior de gobierno y la alta dirección en el desarrollo, aprobación y actualización de la Misión, Visión, Valores, estrategias, políticas y objetivos (económicos, ambientales y sociales)	Participación y funciones del órgano superior de gobierno y la alta dirección en el desarrollo, aprobación y actualización de la Misión, Visión, Valores, estrategias, políticas y objetivos (económicos, ambientales y sociales)	✓	✓
G4-43	Medidas y métodos para desarrollar el conocimiento colectivo del órgano superior de gobierno en asuntos económicos, ambientales y sociales.	Gobierno Corporativo-Introducción (p. 24); Política y Estrategia-Introducción (p. 16); Otros comités, comisiones y grupos de trabajo (p. 30)	✓	✓

REF.GRIG4	DESCRIPCIÓN	REF. APARTADO-PÁGINA / RESPUESTA DIRECTA	INFORMADO	SOMETIDO A VERIF. EXTERNA
G4-44	Procesos de evaluación del desempeño del órgano superior de gobierno, en cuanto a asuntos económicos, ambientales y sociales. Grado de independencia y frecuencia de la evaluación / autoevaluación. Medidas adoptadas o cambios realizados.	Gobierno Corporativo-Introducción (p. 24); Política y Estrategia-Introducción (p. 16)	✓	✓
G4-45	Participación del órgano superior de gobierno en la identificación de los impactos, riesgos y oportunidades (económicas, ambientales y sociales). Indicar si el órgano superior de gobierno realiza consultas a los GI en esta identificación.	Gobierno Corporativo-Introducción (p. 24); Política y Estrategia-Introducción (p. 16)	✓	✓
G4-46	Participación del órgano superior de gobierno en el análisis de la eficacia de los procesos de gestión del riesgos (en asuntos económicos, ambientales y sociales)	Gobierno Corporativo-Introducción (p. 24); Política y Estrategia-Introducción (p. 16)	✓	✓
G4-47	Frecuencia del análisis, por parte del órgano superior de gobierno, de los impactos, riesgos y oportunidades económicas, ambientales y sociales.	Gobierno Corporativo-Introducción (p. 24); Política y Estrategia-Introducción (p. 16)	✓	✓
G4-48	Descripción del comité o cargo de mayor importancia que revisa la Memoria de Sostenibilidad y asegura que los Aspectos Materiales queden reflejados.	Metodología de Análisis de Materialidad (p. 31)	✓	✓
G4-49	Proceso para transmitir las preocupaciones importantes al órgano superior de gobierno.	Gobierno Corporativo-Introducción (p. 24); Política y Estrategia-Introducción (p. 16); Metodología de Análisis de Materialidad (p. 31)	✓	✓
G4-50	Naturaleza y nº de preocupaciones importantes que se transmitieron al órgano superior de gobierno, mecanismos empleados para abordarlas y evaluarlas.	Gobierno Corporativo-Introducción (p. 24); Política y Estrategia-Introducción (p. 16); Metodología de Análisis de Materialidad (p. 31)	✓	✓
G4-51	Políticas de remuneración para el órgano superior de gobierno y la alta dirección.	Personas-Condiciones laborales y beneficios sociales (p. 38)	✓	✓
G4-52	Procesos, criterios y sistemas de remuneración	Personas-Condiciones laborales y beneficios sociales (p. 38)	✓	✓
G4-53	Procesos por los que se solicita y se tiene en cuenta la opinión de los GI en lo que respecta a la retribución.	Personas-Condiciones laborales y beneficios sociales (p. 38)	✓	✓
G4-54	Relación entre la retribución total anual de la persona mejor pagada (en cada país o región donde se realizan operaciones significativas) y la retribución total anual media de la plantilla (exceptuando a la persona mejor pagada)	Personas-Condiciones laborales y beneficios sociales (p. 38)	✓	✓

REF.GRIG4	DESCRIPCIÓN	REF. APARTADO-PÁGINA / RESPUESTA DIRECTA	INFORMADO	SOMETIDO A VERIF. EXTERNA
G4-55	Relación entre el incremento porcentual de la retribución total anual de la persona mejor pagada (en cada país o región donde se realizan operaciones significativas) y el incremento de la retribución total anual media de la plantilla (exceptuando a la persona mejor pagada).	Personas-Condiciones laborales y beneficios sociales (p. 38)	✓	✓
ÉTICA E INTEGRIDAD				
G4-56	Declaración de valores, principios y normas de la organización (por ejemplo, códigos de conducta o éticos).	Visión y Valores (p. 16); Código MANN+HUMMEL (p. 25); Política y Objetivos (p.18); Objetivos principales (p. 19); Estrategia y Compromisos RSC (p. 20)	✓	✓
G4-58	Mecanismos internos y externos de asesoramiento en pro de una conducta ética y lícita (canales de consulta o asesoramiento)	Código MANN+HUMMEL (p. 25)	✓	✓
	Mecanismos internos y externos de denuncia de conductas poco éticas o lícitas (canales, tratamiento de la información).	Código MANN+HUMMEL (p. 25)	✓	✓

CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS

CATEGORÍA: ECONOMÍA				
REF.GRIG4	DESCRIPCIÓN	REF. APARTADO-PÁGINA / RESPUESTA DIRECTA	INFORMACIÓN	SOMETIDO A VERIF. EXTERNA
DESEMPEÑO ECONÓMICO				
G4-DMA	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto)	Código MANN+HUMMEL (p. 25); Visión y Valores (p.16); Política y objetivos (p. 18); Objetivos principales 2015 (p. 19); Estrategia y Compromisos RSC (p. 20); Condiciones Laborales y beneficios sociales (p. 38); Gestión económico-financiera (p. 85)	✓	✓
G4-EC1	Valor económico directo generado y distribuido de la organización.	Nuestras cuentas (p. 85)	✓	✓
G4-EC2	Riesgos y oportunidades a raíz del cambio climático.	Contexto de la organización en 2015 (p. 5)	✓	✓
G4-EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización derivadas de su plan de prestaciones.	Condiciones Laborales y beneficios sociales (p. 38); Nuestras cuentas (p. 85)	✓	✓
G4-EC4	Ayudas económicas otorgadas por entes del gobierno.	Gestión económica-financiera (p.87)	✓	✓
PRESENCIA EN EL MERCADO				
G4-DMA	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto)	Código MANN+HUMMEL (p. 25); Visión y Valores (p. 16); Política y objetivos (p. 18); Objetivos principales (p. 19); Estrategia y Compromisos RSC (p. 20); Gestión económico-financiera (p. 85)	✓	✓

CATEGORÍA: ECONOMÍA				
REF.GRIG4	DESCRIPCIÓN	REF. APARTADO-PÁGINA / RESPUESTA DIRECTA	INFORMACIÓN	SOMETIDO A VERIF. EXTERNA
G4-EC5	Relación entre el salario inicial y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas, desglosado por género.	Condiciones Laborales y beneficios sociales (p. 38);	✓	✓
G4-EC6	Porcentaje de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas.	Comité de Dirección (p. 27); Perfil de la Plantilla (p. 36); Condiciones Laborales y beneficios sociales (p. 38);	✓	✓
CONSECUENCIAS ECONÓMICAS INDIRECTAS				
G4-DMA	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto)	Código MANN+HUMMEL (p. 25); Visión y Valores (p. 16); Política y objetivos (p. 18); Objetivos principales (p. 19); Estrategia y Compromisos RSC (p. 20); Gestión económico-financiera (p. 85)	✓	✓
G4-EC7	Desarrollo e impacto de la inversión en infraestructuras y los tipos de servicios	Estrategia y Compromisos RSC (p. 20); Nuestras cuentas (p. 85)	✓	✓
G4-EC8	Impactos económicos indirectos significativos y alcance de los mismos.	Estrategia y Compromisos RSC (p. 20); Nuestras cuentas (p. 85)	✓	✓
PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN				
G4-DMA	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto)	Código MANN+HUMMEL (p. 25); Visión y Valores (p. 16); Política y objetivos (p. 18); Objetivos principales (p. 19); Estrategia y Compromisos RSC (p. 20); Nuestros Proveedores (p. 70); Gestión económico-financiera (p. 85)	✓	✓
G4-EC9	% gasto (lugares con operaciones significativas) que corresponde a proveedores locales.	Nuestros Proveedores (p. 70)	✓	✓

CATEGORÍA: MEDIO AMBIENTE				
REF.GRIG4	DESCRIPCIÓN	REF. APARTADO-PÁGINA / RESPUESTA DIRECTA	INFORMACIÓN	SOMETIDO A VERIF. EXTERNA
MATERIALES				
G4-DMA	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto)	Estrategia y Compromisos RSC (p. 20); Principios ambientales (p. 73); Certificaciones ambientales (p. 73); Tratamiento de Residuos (p. 74); Sensibilización Ambiental (p. 77); Principales mejoras ambientales (p. 78)	✓	✓
G4-EN1	Materiales por peso o volumen.	Tratamiento de residuos (p. 74)	✓	✓
G4-EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales reciclados.	Tratamiento de residuos (p. 74)	✓	✓

CATEGORÍA: MEDIO AMBIENTE				
REF.GRIG4	DESCRIPCIÓN	REF. APARTADO-PÁGINA / RESPUESTA DIRECTA	INFORMACIÓN	SOMETIDO A VERIF. EXTERNA
ENERGÍA				
G4-DMA	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto)	Estrategia y Compromisos RSC (p. 20); Principios ambientales (p. 73); Certificaciones ambientales (p. 73); Eficiencia y Ahorro de energía (p. 75); Sensibilización Ambiental (p. 77); Principales mejoras ambientales (p. 78); Ecodiseño (p. 84)	✓	✓
G4-EN3	Consumo energético interno (renovables y no renovables), total, electricidad, calefacción, refrigeración, vapor.	Eficiencia y Ahorro de energía (p. 75)	✓	✓
G4-EN4	Consumo energético externo (distribución o venta, compras, transporte mercancías o empleados, etc...)	No disponible actualmente. A medio plazo, se controlará lo relacionado con transporte de mercancías y personas.	✓	✓
G4-EN5	Intensidad energética (Consumo energético interno, externo o ambos/ unidad producción)	Eficiencia y Ahorro de energía (p. 75)	✓	✓
G4-EN6	Reducción del consumo energético	Eficiencia y Ahorro de energía (p. 75); Ecodiseño (p. 84)	✓	✓
G4-EN7	Reducciones de los requisitos energéticos de los productos y servicios	Principales mejoras ambientales (p. 78); Ecodiseño (p. 84)	✓	✓
AGUA				
G4-DMA	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto)	Estrategia y Compromisos RSC (p. 20); Principios ambientales (p. 73); Certificaciones ambientales (p. 73); Tratamiento de Aguas (p. 79); Sensibilización Ambiental (p. 77)	✓	✓
G4-EN8	Captación total de agua según la fuente	Tratamiento de Aguas (p. 79)	✓	✓
G4-EN9	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua	Tratamiento de Aguas (p. 79)	✓	✓
G4-EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada	Tratamiento de Aguas (p. 79)	✓	✓
BIODIVERSIDAD				
G4-DMA	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto)	Actualmente no es un aspecto considerado material según análisis de materialidad (p. 31)	N/A	N/A
G4-EN11	Instalaciones de la organización, arrendadas o gestionadas que sean adyacentes, contengan o estén ubicadas en áreas protegidas y áreas no protegidas de gran valor para la biodiversidad	Actualmente no es un aspecto considerado material según análisis de materialidad (p. 31)	N/A	N/A
G4-EN12	Descripción de impactos más significativos en biodiversidad (áreas protegidas o no protegidas de alta biodiversidad), derivados de actividades, productos y servicios	Actualmente no es un aspecto considerado material según análisis de materialidad (p. 31)	N/A	N/A
G4-EN13	Hábitats protegidos o restaurados	Actualmente no es un aspecto considerado material según análisis de materialidad (p. 31)	N/A	N/A

CATEGORÍA: MEDIO AMBIENTE				
REF:GRIG4	DESCRIPCIÓN	REF. APARTADO-PÁGINA / RESPUESTA DIRECTA	INFORMACIÓN	SOMETIDO A VERIF. EXTERNA
G4-EN14	Nº de especies incluidas en la lista roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentran en áreas afectadas por las operaciones, según el nivel de peligro de extinción de la especie.	Actualmente no es un aspecto considerado material según análisis de materialidad (p. 31)	✓	✓
G4-DMA	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto)	Estrategia y Compromisos RSC (p. 20); Principios ambientales (p. 73); Certificaciones ambientales (p. 73); Eficiencia y Ahorro de energía (p. 75); Sensibilización Ambiental (p. 77); Principales mejoras ambientales (p. 78); Ecodiseño (p. 84)	✓	✓
G4-EN15	Emissiones directas de gases de efecto invernadero (alcance 1)	Eficiencia y Ahorro de energía (p. 75)	✓	✓
G4-EN16	Emissiones indirectas de gases de efecto invernadero (alcance 2)	Eficiencia y Ahorro de energía (p. 75)	✓	✓
G4-EN17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (alcance 3)	No disponible actualmente. A medio plazo, se controlará lo relacionado con transporte de mercancías y personas.	S/D	S/D
G4-EN18	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (alcance 3)	Eficiencia y Ahorro de energía (p. 75)	✓	✓
G4-EN19	Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero / unidad producción	Eficiencia y Ahorro de energía (p. 75); Principales mejoras ambientales (p. 78); Ecodiseño (p. 84)	✓	✓
G4-EN20	Emissiones de sustancias que agotan el ozono	Eficiencia y Ahorro de energía (p. 75); Principales mejoras ambientales (p. 78)	✓	✓
G4-EN21	NOX, SOX y otras emisiones atmosféricas significativas	Eficiencia y Ahorro de energía (p. 76); Principales mejoras ambientales (p. 78)	✓	✓
EFLUENTES Y RESIDUOS				
G4-DMA	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto)	Estrategia y Compromisos RSC (p. 20); Principios ambientales (p. 73); Certificaciones ambientales (p. 73); Tratamiento de Residuos (p. 74); Sensibilización Ambiental (p. 77); Principales mejoras ambientales (p. 78); Tratamiento de Aguas (p. 79); Reciclaje de envases (p. 79)	✓	✓
G4-EN22	Vertido total de aguas, según su calidad y destino	Tratamiento de Aguas (p. 79)	✓	✓
G4-EN23	Peso total de los residuos, según tipo y método de tratamiento	Tratamiento de Residuos (p. 74); Principales mejoras ambientales (p. 78); Reciclaje de envases (p. 79)	✓	✓
G4-EN24	Número y volumen totales de los derrames significativos	No se han producido. Tratamiento de Aguas (p. 79)	✓	✓

CATEGORÍA: MEDIO AMBIENTE				
REF.GRIG4	DESCRIPCIÓN	REF. APARTADO-PÁGINA / RESPUESTA DIRECTA	INFORMACIÓN	SOMETIDO A VERIF. EXTERNA
G4-EN25	Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos en virtud de los anexos I, II, III y VIII del convenio de Basilea, y porcentaje de residuos transportados internacionalmente	Tratamiento de Residuos (p. 74); Principales mejoras ambientales (p. 78); Reciclaje de envases (p. 79)	✓	✓
G4-EN26	Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de las masas de agua y los hábitats relacionados afectados significativamente por vertidos y escorrentía procedentes de la organización	No se han producido. Tratamiento de Aguas (p. 79)	✓	✓
PRODUCTOS Y SERVICIOS				
G4-DMA	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto)	Estrategia y Compromisos RSC (p. 20); Principios ambientales (p. 73); Certificaciones ambientales (p. 73); Sensibilización ambiental (p. 77); Principales mejoras ambientales (p. 79); Ecodiseño (p. 84)	✓	✓
G4-EN27	Grado de mitigación del impacto ambiental de los productos y servicios	Medio Ambiente (p. 72); Ecodiseño (p. 84)	✓	✓
G4-EN28	Porcentaje de los productos vendidos y sus materiales de embalaje que se recuperan al final de su vida útil, por categorías de productos	Tratamiento de Residuos (p. 74); Reciclaje de envases (p. 79)	✓	✓
CUMPLIMIENTO REGULATORIO				
G4-DMA	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto)	Principios e iniciativas externas (p. 9); Estrategia y Compromisos RSC (p. 20); Código MANN+HUMMEL (p. 25); Principios ambientales (p. 73); Certificaciones ambientales (p. 73)	✓	✓
G4-EN29	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental	No se han producido.	✓	✓
TRANSPORTE				
G4-DMA	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto)	Estrategia y Compromisos RSC (p. 20); Principios ambientales (p. 73); Eficiencia y ahorro de energía (p. 75); Sensibilización Ambiental (p. 77); Principales mejoras ambientales (p. 79)	✓	✓
G4-EN30	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal	Eficiencia y ahorro de energía (75); A medio plazo, se controlará lo relacionado con transporte de mercancías y personas.	✓	✓

CATEGORÍA: MEDIO AMBIENTE				
REF.GRIG4	DESCRIPCIÓN	REF. APARTADO-PÁGINA / RESPUESTA DIRECTA	INFORMACIÓN	SOMETIDO A VERIF. EXTERNA
GENERAL				
G4-DMA	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto)	Estrategia y Compromisos RSC (p.20); Principios ambientales (p.73); Principales mejoras ambientales (78); Inversiones en mejoras ambientales (p.79)	✓	✓
G4-EN31		Inversiones en mejoras ambientales (p.79)	✓	✓
EVALUACIÓN AMBIENTAL DE LOS PROVEEDORES				
G4-DMA	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto)	Código MANN+HUMMEL (p.25). Estrategia y Compromisos RSC (p.20); Principios ambientales (p.73); Nuestros proveedores (p.70)	✓	✓
G4-EN32	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios ambientales	Nuestros proveedores (p.70)	✓	✓
G4-EN33	Impactos ambientales negativos significativos, reales y potenciales, en la cadena de suministro, y medidas al respecto	No se han producido.	✓	✓
MECANISMOS PARA RECLAMACIONES AMBIENTALES				
G4-DMA	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto)	Código MANN+HUMMEL (p.25). Estrategia y Compromisos RSC (p.20); Principios ambientales (p.73); Nuestros proveedores (p.70)	✓	✓
G4-EN34	Número de reclamaciones ambientales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales.	No se han producido	✓	✓

CATEGORÍA: SOCIAL				
SUB-CATEGORÍA: PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DIGNO				
REF.GRIG4	DESCRIPCIÓN	REF. APARTADO-PÁGINA / RESPUESTA DIRECTA	INFORMACIÓN	SOMETIDO A VERIF. EXTERNA
EMPLEO				
G4-DMA	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto)	Código MANN+HUMMEL (p. 25). Estrategia y Compromisos RSC (p. 20); Personas (p. 35)	✓	✓
G4-LA1	Número y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo edad, sexo y región	Perfil de la plantilla (p. 36); Condiciones laborales y beneficios sociales-Contratación (p.3 8)	✓	✓
G4-LA2	Prestaciones sociales para los empleados a jornada completa que no se ofrecen a los empleados temporales o a media jornada, desglosadas por ubicaciones significativas de actividad	Condiciones laborales y beneficios sociales-Beneficios Sociales (p. 38)	✓	✓
G4-LA3	Índices de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo	Condiciones laborales y beneficios sociales-Igualdad y respeto (p. 38)	✓	✓

CATEGORÍA: SOCIAL				
SUB-CATEGORÍA: PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DIGNO				
REF:GRIG4	DESCRIPCIÓN	REF. APARTADO-PÁGINA / RESPUESTA DIRECTA	INFORMACIÓN	SOMETIDO A VERIF. EXTERNA
RELACIONES ENTRE TRABAJADORES Y LA DIRECCIÓN				
G4-DMA	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto)	Código MANN+HUMMEL (p. 25). Estrategia y Compromisos RSC (p. 20); Personas (p. 35)	✓	✓
G4-LA4	Plazos mínimos de preaviso de cambios operativos y posible inclusión de estos en los convenios colectivos	Código MANN+HUMMEL (p. 25). Estrategia y Compromisos RSC (p. 20); Personas (p. 35)	✓	✓
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO				
G4-DMA	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto)	Código MANN+HUMMEL (p. 25). Estrategia y Compromisos RSC (p. 20); Personas (p. 35)	✓	✓
G4-LA5	Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud conjuntos para dirección y empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral	Cuidado de la Salud (p. 51)	✓	✓
G4-LA6	Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por género	Cuidado de la Salud (p. 51)	✓	✓
G4-LA7	Trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevados de enfermedad	Cuidado de la Salud (p. 51)	✓	✓
G4-LA8	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con los sindicatos	Cuidado de la Salud (p. 51)	✓	✓
CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN				
G4-DMA	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto)	Código MANN+HUMMEL (p. 25). Estrategia y Compromisos RSC (p. 20); Personas (p. 35)	✓	✓
G4-LA9	Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por género y por categoría laboral	Capacitación y formación (p. 42)	✓	✓
G4-LA10	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales	Capacitación y formación (p. 42)	✓	✓
G4-LA11	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por género y por categoría profesional	Capacitación y formación (p. 45)	✓	✓
DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES				
G4-DMA	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto)	Código MANN+HUMMEL (p. 25). Estrategia y Compromisos RSC (p. 20); Personas (p. 35)	✓	✓

CATEGORÍA: SOCIAL				
SUB-CATEGORÍA: PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DIGNO				
REF.GRIG4	DESCRIPCIÓN	REF. APARTADO-PÁGINA / RESPUESTA DIRECTA	INFORMACIÓN	SOMETIDO A VERIF. EXTERNA
G4-LA12	Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo, edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad	Perfil de la plantilla (p. 36)	✓	✓
IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES				
G4-DMA	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto)	Código MANN+HUMMEL (p. 25). Estrategia y Compromisos RSC (p. 20); Personas (p. 35)	✓	✓
G4-LA13	Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional y por ubicaciones significativas de actividad	Condiciones laborales y beneficios sociales-Contratación (p. 38)	✓	✓
EVALUACIÓN DE LAS PRÁCTICAS LABORALES DE LOS PROVEEDORES				
G4-DMA	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto)	Código MANN+HUMMEL (p. 25). Estrategia y Compromisos RSC (p. 20); Nuestros proveedores (p. 70)	✓	✓
G4-LA14	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a las prácticas laborales	Nuestros proveedores (p. 70)	✓	✓
G4-LA15	Impactos negativos significativos, reales y potenciales, en las prácticas laborales en la cadena de suministro, y medidas al respecto	No se han producido	✓	✓
MECANISMOS DE RECLAMACIONES SOBRE LAS PRÁCTICAS LABORALES				
G4-DMA	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto)	Código MANN+HUMMEL (p. 25). Personas-Condiciones Laborales y beneficios sociales (p. 38); Nuestros proveedores (p. 70)	✓	✓
G4-LA16	Número de reclamaciones sobre prácticas laborales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales.	No se han producido	✓	✓

CATEGORÍA: SOCIAL				
SUB-CATEGORÍA: DERECHOS HUMANOS				
REF.GRIG4	DESCRIPCIÓN	REF. APARTADO-PÁGINA / RESPUESTA DIRECTA	INFORMACIÓN	SOMETIDO A VERIF. EXTERNA
INVERSIÓN				
G4-DMA	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto)	Actualmente no es un aspecto considerado material según análisis de materialidad (p. 31)	N/A	N/A
G4-HR1	Número y porcentaje de contratos y acuerdos de inversión significativos que incluyen cláusulas de derechos humanos o que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos	Actualmente no es un aspecto considerado material según análisis de materialidad (p. 31)	N/A	N/A

CATEGORÍA: SOCIAL				
SUB-CATEGORÍA: DERECHOS HUMANOS				
REF.GRIG4	DESCRIPCIÓN	REF. APARTADO-PÁGINA / RESPUESTA DIRECTA	INFORMACIÓN	SOMETIDO A VERIF. EXTERNA
G4-HR2	Horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluido el porcentaje de empleados capacitados	Actualmente no es un aspecto considerado material según análisis de materialidad (p. 31)	N/A	N/A
NO DISCRIMINACIÓN				
G4-DMA	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto)	Código MANN+HUMMEL (p. 25). Personas-Condiciones Laborales y beneficios sociales (p. 38); Nuestros proveedores (p. 70)	✓	✓
G4-HR3	Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas	No se han producido	✓	✓
LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA				
G4-DMA	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto)	Código MANN+HUMMEL (p. 25). Personas-Condiciones Laborales y beneficios sociales (p. 38); Nuestros proveedores (p. 70)	✓	✓
G4-HR4	Identificación de centros y proveedores significativos en los que la libertad de asociación y el derecho de acogerse a convenios colectivos pueden infringirse o estar amenazados, y medidas adoptadas para defender estos derechos	No se han producido	✓	✓
TRABAJO INFANTIL				
G4-DMA	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto)	Código MANN+HUMMEL (p. 25). Personas-Condiciones Laborales y beneficios sociales (p. 38); Nuestros proveedores (p. 70)	✓	✓
G4-HR5	Identificación de centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición de la explotación infantil	No se han producido	✓	✓
TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO				
G4-DMA	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto)	Código MANN+HUMMEL (p. 25). Personas-Condiciones Laborales y beneficios sociales (p. 38); Nuestros proveedores (p. 70)	✓	✓
G4-HR6	Centros y proveedores con un riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzoso, y medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso	No se han producido	✓	✓
MEDIDAS DE SEGURIDAD				
G4-DMA	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto)	Código MANN+HUMMEL (p. 25). Personas-Condiciones Laborales y beneficios sociales (p. 38); Nuestros proveedores (p. 70)	✓	✓

CATEGORÍA: SOCIAL				
SUB-CATEGORÍA: DERECHOS HUMANOS				
REF.GRIG4	DESCRIPCIÓN	REF. APARTADO-PÁGINA / RESPUESTA DIRECTA	INFORMACIÓN	SOMETIDO A VERIF. EXTERNA
G4-HR7	Porcentaje del personal de seguridad que ha recibido capacitación sobre las políticas o procedimientos de la organización en materia de derechos humanos relevantes para las operaciones	Personal de seguridad subcontratado. Les aplica el Código MANN+HUMMEL	✓	✓
DERECHOS DE LA POBLACIÓN INDÍGENA				
G4-DMA	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto)	Actualmente no es un aspecto considerado material según análisis de materialidad (p. 31)	N/A	N/A
G4-HR8	Número de casos de violación de los derechos de los pueblos indígenas y medidas adoptadas	Actualmente no es un aspecto considerado material según análisis de materialidad (p. 31)	N/A	N/A
EVALUACIÓN				
G4-DMA	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto)	Actualmente no es un aspecto considerado material según análisis de materialidad (p. 31)	N/A	N/A
G4-HR9	Número y porcentaje de centros que han sido objeto de exámenes o evaluaciones de impactos en materia de derechos humanos	Actualmente no es un aspecto considerado material según análisis de materialidad (p. 31)	N/A	N/A
EVALUACIÓN DE LOS PROVEEDORES EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS				
G4-DMA	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto)	Actualmente no es un aspecto considerado material según análisis de materialidad (p. 31)	N/A	N/A
G4-HR10	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a los derechos humanos	Actualmente no es un aspecto considerado material según análisis de materialidad (p. 31)	N/A	N/A
G4-HR11	Impactos negativos significativos en materia de derechos humanos, reales y potenciales, en la cadena de suministro, y medidas adoptadas	Actualmente no es un aspecto considerado material según análisis de materialidad (p. 31)	N/A	N/A
MECANISMOS DE RECLAMACIÓN EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS				
G4-DMA	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto)	Actualmente no es un aspecto considerado material según análisis de materialidad (p. 31)	N/A	N/A
G4-HR12	Número de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales.	Actualmente no es un aspecto considerado material según análisis de materialidad (p. 31)	N/A	N/A

CATEGORÍA: SOCIAL				
SUB-CATEGORÍA: SOCIEDAD				
REF.GRIG4	DESCRIPCIÓN	REF. APARTADO-PÁGINA / RESPUESTA DIRECTA	INFORMACIÓN	SOMETIDO A VERIF. EXTERNA
COMUNIDADES LOCALES				
G4-DMA	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto)	Código MANN+HUMMEL (p. 25). Estrategia y Compromisos RSC (p. 20); Acciones Sociales (p. 60); Convivencia y participación de las personas (p. 57)	✓	✓
G4-SO1	Porcentaje de centros donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y/o participación de la comunidad local	Acciones Sociales (p. 60); Convivencia y participación de las personas (p. 57)	✓	✓
G4-SO2	Centros de operaciones con efectos negativos significativos, posibles o reales, sobre las comunidades locales	No se han producido	✓	✓
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN				
G4-DMA	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto)	Código MANN+HUMMEL (p. 25). Estrategia y Compromisos RSC (p. 20); Acciones Sociales (p. 60); Convivencia y participación de las personas (p. 57)	✓	✓
G4-SO1	Porcentaje de centros donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y/o participación de la comunidad local	Acciones Sociales (p. 60); Convivencia y participación de las personas (p. 57)	✓	✓
G4-SO2	Centros de operaciones con efectos negativos significativos, posibles o reales, sobre las comunidades locales	No se han producido	✓	✓
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN				
G4-DMA	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto)	Código MANN+HUMMEL (p. 25). Capacitación y formación (p. 42); Nos comunicamos (p. 46); Nuestros proveedores (p. 70)	✓	✓
G4-SO3	Número y porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados	Código MANN+HUMMEL (p. 25). Directriz obligatoria.	✓	✓
G4-SO4	Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción	Código MANN+HUMMEL (p. 25). Nos comunicamos (p. 46)	✓	✓
G4-SO5	Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas	No se han producido	✓	✓
POLÍTICA PÚBLICA				
G4-DMA	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto)	Actualmente no es un aspecto considerado material según análisis de materialidad (p. 31)	N/A	N/A
G4-SO6	Valor de las contribuciones políticas, por país y destinatario	Actualmente no es un aspecto considerado material según análisis de materialidad (p. 31)	N/A	N/A

CATEGORÍA: SOCIAL				
SUB-CATEGORÍA: SOCIEDAD				
REF.GRIG4	DESCRIPCIÓN	REF. APARTADO-PÁGINA / RESPUESTA DIRECTA	INFORMACIÓN	SOMETIDO A VERIF. EXTERNA
PRÁCTICAS DE COMPETENCIA DESLEAL				
G4-DMA	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto)	Principios e iniciativas externas (p. 9); Código MANN+HUMMEL (p. 20). Clientes, productos y servicios (p. 66)	✓	✓
G4-SO7	Número de demandas por competencia desleal, prácticas monopolísticas o contra la libre competencia y resultado de las mismas	No se han producido	✓	✓
CUMPLIMIENTO REGULATORIO				
G4-DMA	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto)	Principios e iniciativas externas (p. 9); Estrategia y Compromisos RSC (p. 20); Código MANN+HUMMEL (p. 25)	✓	✓
G4-SO8	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa	No se han producido.	✓	✓
EVALUACIÓN DE LA REPERCUSIÓN SOCIAL DE LOS PROVEEDORES				
G4-DMA	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto)	Actualmente no es un aspecto considerado material según análisis de materialidad (p. 31)	N/A	N/A
G4-SO9	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relacionados con la repercusión social	Actualmente no es un aspecto considerado material según análisis de materialidad (p. 31)	N/A	N/A
G4-SO10	Impactos negativos significativos y potenciales para la sociedad en la cadena de suministro, y medidas adoptadas	Actualmente no es un aspecto considerado material según análisis de materialidad (p. 31)	N/A	N/A
MECANISMOS DE RECLAMACIÓN POR IMPACTO SOCIAL				
G4-DMA	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto)	Actualmente no es un aspecto considerado material según análisis de materialidad (p. 31)	N/A	N/A
G4-SO11	Número de reclamaciones sobre impactos sociales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales	Actualmente no es un aspecto considerado material según análisis de materialidad (p. 31)	N/A	N/A

CATEGORÍA: SOCIAL				
SUB-CATEGORÍA: RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS				
REF.GRIG4	DESCRIPCIÓN	REF. APARTADO-PÁGINA / RESPUESTA DIRECTA	INFORMACIÓN	SOMETIDO A VERIF. EXTERNA
SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES				
G4-DMA	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto)	Política y Estrategia (p. 16); Clientes, productos y Servicios (p. 66); Innovación (p. 80)	✓	✓
G4-PR1	Porcentaje de categorías de productos y servicios significativos cuyos impactos en materia de salud y seguridad se han evaluado para promover mejoras	Clientes, productos y Servicios (p.66)	✓	✓
G4-PR2	Número de incidentes derivados del incumplimiento de la normativa o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, según el tipo de resultado de dichos incidentes	No se han producido	✓	✓
ETIQUETADO DE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS				
G4-DMA	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto)	Política y Estrategia (p. 16); Clientes, productos y Servicios (p. 66); Innovación (p. 80)	✓	✓
G4-PR3	Tipo de información que requieren los procedimientos de la organización relativos a la información y el etiquetado de sus productos y servicios, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos que están sujetas a tales requisitos	Clientes, productos y Servicios (p. 66)	✓	✓
G4-PR4	Número de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, según el tipo de resultado	No se han producido.	✓	✓
G4-PR5	Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes	Clientes, productos y Servicios (p. 66)	✓	✓
COMUNICACIONES DE MERCADOTECNIA				
G4-DMA	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto)	Política y Estrategia (p. 16); Clientes, productos y Servicios (p. 66)	✓	✓
G4-PR6	Venta de productos prohibidos o en litigio	No se han producido	✓	✓
G4-PR7	Número de casos de incumplimiento de la normativa o los códigos voluntarios relativos a las comunicaciones de mercadotecnia, tales como la publicidad, la promoción y el patrocinio, desglosados en función del tipo de resultado	No se han producido	✓	✓
PRIVACIDAD DE LOS CLIENTES				
G4-DMA	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto)	Política y Estrategia (p. 16); Clientes, productos y Servicios (p. 66)	✓	✓
G4-PR8	Número de reclamaciones fundamentadas sobre la violación de la privacidad y la fuga de datos de los clientes	No se han producido	✓	✓

CATEGORÍA: SOCIAL				
SUB-CATEGORÍA: RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS				
REF.GRIG4	DESCRIPCIÓN	REF. APARTADO-PÁGINA / RESPUESTA DIRECTA	INFORMACIÓN	SOMETIDO A VERIF. EXTERNA
CUMPLIMIENTO REGULATORIO				
G4-DMA	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto)	Política y Estrategia (p. 16); Clientes, productos y Servicios (p. 66)	✓	✓
G4-PR9	Costo de las multas significativas por incumplir la normativa y la legislación relativas al suministro y el uso de productos y servicios	No se han producido	✓	✓

CATEGORÍA: ASPECTOS PROPIOS DE LA ORGANIZACIÓN				
REF.GRIG4	DESCRIPCIÓN	REF. APARTADO-PÁGINA / RESPUESTA DIRECTA	INFORMACIÓN	INFORMACIÓN
PERCEPCIÓN DEL PERSONAL				
G4-DMA	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto)	Política y Estrategia (p. 16); Personas (p. 35)	✓	✓
MHES-1	Resultados de percepción del personal (participación, satisfacción, resultados y acciones)	Clima Laboral: "Great place to Work" (p. 48)	✓	✓
INNOVACIÓN				
G4-DMA	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto)	Política y Estrategia (p. 16); Innovación (p. 80)	✓	✓
MHES-2	Resultados relacionados con innovación (evolución de portfolio, proyectos, inversiones en I+D+i, reconocimientos)	Innovación (p. 80)	✓	✓

