



Memoria de  
Responsabilidad Social  
Corporativa 2016



## 4

### Carta de Dirección General

## 5

### Contexto de la Organización

5	Introducción
6	Breve historia
6	Algunas cifras en 2016
7	Contexto de la organización en 2016
8	Experiencia, instalaciones y medios técnicos
9	Premios y reconocimientos 2016
11	Principios e iniciativas externas

## 14

### Cadena de valor, productos y servicios

14	Cadena de Valor
16	Marcas, productos y servicios

## 19

### Política y estrategia

19	Introducción
20	Visión y Valores
22	Política y objetivos
23	Objetivos principales 2016
24	Estrategia y Compromisos RSC
28	Objetivos de Desarrollo sostenible

## 29

### Gobierno corporativo

29	Introducción
30	Código MANN+HUMMEL
33	Comité de Dirección
36	Comités, comisiones y grupos de trabajo

## 37

### Grupos de interés y aspectos materiales

37	Grupos de interés
38	Metodología de Análisis de Materialidad
39	Matriz de materialidad
40	Balance de Asuntos Materiales

## 42

### Personas

42	Introducción
43	Perfil de la plantilla
45	Condiciones laborales y beneficios sociales
48	Capacitación y formación
53	Nos comunicamos
55	Clima laboral "Great Place to Work"
58	Cuidado de la salud
63	Convivencia y participación de las personas

## 67

### Acciones Sociales

67	Introducción
68	Filter Professional Education
69	Formación Profesional
70	Apoyo a la inserción
71	Otros proyectos
72	Patrocinios y colaboraciones

## 73

### Clientes, productos y servicios

73	Garantía de origen e información sobre el producto
74	Ventas
74	Orientación al cliente

## 78

### Proveedores

78	Proveedores
----	-------------

## 81

### Medio ambiente

82	Principios ambientales
82	Certificaciones ambientales
84	Tratamiento de residuos
86	Eficiencia y ahorro de energía
89	Sensibilización ambiental
90	Principales mejoras ambientales
91	Tratamiento de aguas
91	Reciclaje de envases
92	Inversiones en mejoras ambientales

## 93

### Innovación

93	Gestión de la Innovación
95	Centro de I+D+I
96	Proyectos e inversión en innovación
97	Ecodiseño

## 98

### Dimensión económica

98	Nuestras cuentas
100	Gestión económico-financiera

## 104

### Sobre este informe

106	Pacto Mundial Naciones Unidas
107	Verificación Externa
108	Índice GRI



## Estimados amigos,

Otro año más, y este es el cuarto, tengo el placer de presentar la Memoria de Responsabilidad Social Corporativa de MANN+HUMMEL IBÉRICA, S.A.U. Corresponde al ejercicio 2016, y, como en ocasiones anteriores, ha sido elaborada de acuerdo con la guía del Global Reporting Initiative, enmarcada en nuestra política de Responsabilidad Social.

Seguimos manteniendo nuestro objetivo de 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.

Al igual que en anteriores ediciones de esta Memoria, quiero destacar, tal y como se describe en el Capítulo 4 de esta Memoria, que MANN+HUMMEL IBÉRICA, S.A.U. continúa desarrollando su Estrategia RSC 2014-2022, en las 4 perspectivas identificadas: Personas, Sociedad, Medioambiente e Innovación.

El sector del automóvil en España ha continuado con su recuperación en 2016. La cifra de vehículos matriculados ha crecido hasta los 1,15 millones de vehículos, casi un 11% más que el año 2015, aunque aún lejos de los 1,61 millones del año 2007. También la producción de vehículos en España ha continuado con esta tendencia, alcanzándose los 2,89 millones de vehículos producidos, lo que representa un incremento del 5.6%. En Europa, las ventas de automóviles alcanzaron los 14,64 millones, lo que supone un crecimiento del 6.8% respecto a 2015. Todos los grandes mercados europeos crecieron, siendo Italia el país con el mayor crecimiento (+15.8%), seguido de

España (+10.9%), Francia (+5.1%), Alemania (+4.5%) y por último Reino Unido (+2.3%). Seguimos trabajando para alcanzar nuestro reto de 0 accidentes. Después del año récord de 2015, con un solo accidente con baja, 2016 ha acabado con cuatro accidentes que, si bien son demasiados de acuerdo con nuestro compromiso, nos sitúa muy por debajo de la media del sector, según datos del CNAE.

Durante 2016, la transformación LEAN de nuestras líneas de fabricación ha continuado. Este es un proceso que nos llevará hasta 2018, en el que esperamos haber conseguido transformar todas las líneas de fabricación de nuestra área de AO. Un cambio profundo en nuestra filosofía de trabajo, que conllevará también cambios en nuestra organización de producción con un objetivo muy preciso: la mejora continua, en todos los ámbitos, seguridad, calidad, eficiencia, que nos permita seguir incrementando la confianza de nuestros clientes, y de nuestros principales grupos de interés.

Durante 2016, el Grupo MANN+HUMMEL ha celebrado sus 75 años de existencia, con diferentes actos en todos los países con presencia de nuestro Grupo. Y lo ha hecho, además, de una forma especial con la adquisición del Grupo Affinia, un especialista en filtración con fábricas en América y Europa, con también 75 años de historia, lo que ha permitido crear un Grupo con 150 años de experiencia en filtración. Nuestro liderazgo en el mercado se ha consolidado.

No puedo acabar esta introducción sin citar algunos de los reconocimientos que hemos recibido en el año 2016. En primer lugar, General Motors nos ha concedido

por segundo año consecutivo su “Supplier Quality Excellence Award”.

En nuestro camino hacia la Excelencia, siguiendo el Modelo Europeo de Excelencia Empresarial impulsado por EFQM (European Foundation for Quality Management), el Gobierno de Aragón nos concedió el “Premio a la Excelencia 2016” en su categoría de Grandes Empresas. Asimismo, la escuela de negocios ESIC nos otorgó el Premio ASTER a la Trayectoria Empresarial.

Como colofón, el Gobierno de Aragón nos galardonó con el “Premio a la Responsabilidad Social 2016”, también en la categoría de Grandes Empresas. Este último reconocimiento, siendo además el primer año que el Gobierno de Aragón lo concede, y dentro de este ámbito de la Responsabilidad Social, nos es de especial cariño por lo que representa.

Todos estos premios y reconocimientos nos animan a trabajar, aún más si cabe, para seguir mejorando y progresando, siendo conscientes de que aún nos queda mucho camino que recorrer.

Para finalizar, y como todos los años, 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**

# 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.

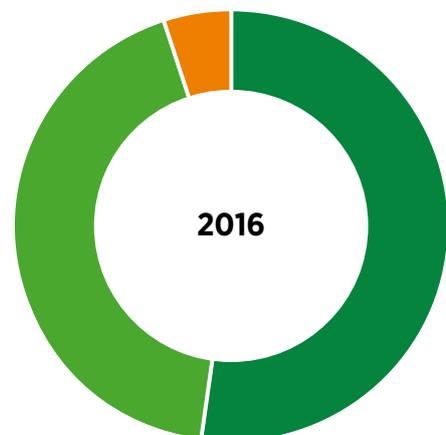
Centra su negocio principalmente en la industria del automóvil con las siguientes actividades:

- 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). Ver Fig.2.1.

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.



52%	Primer equipo automoción	AO
43%	Recambios automoción	AA
5%	Soluciones Industriales	IF

Porcentaje de Ventas 2016 por área de negocio.

## Breve historia

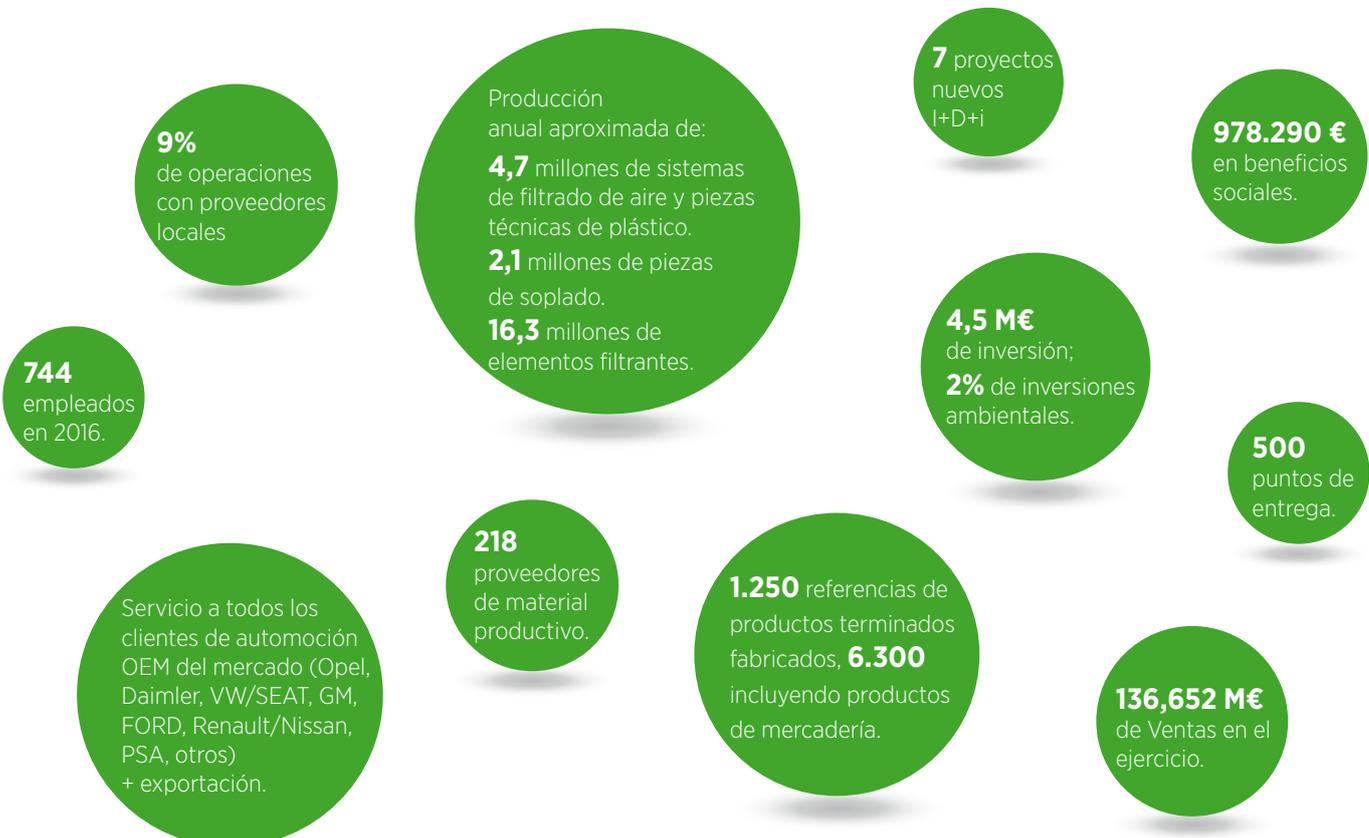
Principales hitos en la historia de la compañía:

- 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 era 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 m<sup>2</sup>.
- 5- 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.
- 6- En 2015 MANN+HUMMEL IBÉRICA cumple 50 años en España.

## Algunas de nuestras cifras en 2016



## Contexto de la organización en 2016

Durante 2016, el sector del automóvil en España experimentó una recuperación con respecto a los últimos años. El volumen de matriculaciones de turismos continúa su importante recuperación con respecto a años pasados y ha conseguido la cifra de 1,15 millones de vehículos, según datos de Anfac, lo que representa un incremento del 11% con respecto a 2015. En Europa, las ventas de automóviles alcanzaron los 14,64 millones, lo que supone un crecimiento del 6.8% respecto a 2015.

Por otro lado, la evolución del desempleo durante 2016 fue positiva, pero con 18,63% de desempleados, no se puede decir que la crisis económica haya quedado atrás.

En este contexto, MANN+HUMMEL IBÉRICA acabó el año 2016, entre otros logros:

- Celebración de los 75 años de vida para el Grupo MANN+HUMMEL, con el reconocimiento de instituciones, proveedores, clientes y sociedad en general.
- En el área de la Seguridad, la cifra de accidentes de trabajo, 4, contrasta con los datos del año récord de 2015, con un sólo accidente con baja. Si bien el resultado excede el compromiso establecido para 2016, MANN+HUMMEL IBÉRICA se sitúa muy por debajo de la media del sector, según datos del CNAE. *Ver apartado Personas (7).*
- 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 2016, 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 2016 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).*
- Reconocimiento del **Gobierno de Aragón** por partida doble, con los máximos galardones concedidos a las empresas de la región. En 2016 MANN+HUMMEL IBÉRICA ha sido reconocido con el **Premio a la Excelencia Empresarial en Aragón** en la categoría de Grandes Empresas, y también como fundador del **“Plan de Responsabilidad Social en Aragón”** dirigido por el **Instituto Aragonés de Fomento**, recibiendo el reconocimiento con el Sello **“Responsable Socialmente en Aragón”**.



## 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 m<sup>2</sup>** de los que **37.200 m<sup>2</sup>** 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. Máquinas de inyección, de soplado, líneas para montaje de elementos filtrantes, matricería, laboratorio de I+D, control de Calidad, almacenes logísticos, ... y un conjunto de departamentos administrativos 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 2016

A lo largo de la historia, MANN+HUMMEL IBÉRICA ha recibido numerosos reconocimientos por parte de clientes, de proveedores y de las instituciones de la administración regional y nacional.

Entre los recibidos en 2016, se encuentran los siguientes:

### PREMIO RESPONSABILIDAD SOCIAL ARAGÓN

PREMIO  
RSA 2016  
RESPONSABILIDAD  
SOCIAL DE ARAGÓN



Otorgado por el Instituto Aragonés de Fomento, del Gobierno de Aragón, en la categoría de Grandes Empresas, por la iniciativa “Empresa saludable y deporte”.

### PREMIO A LA EXCELENCIA EMPRESARIAL EN ARAGÓN



En la categoría de Grandes Empresas. Galardón, otorgado por el Instituto Aragonés de Fomento, del Gobierno de Aragón que reconoce la excelencia en la gestión de las organizaciones de acuerdo con el modelo EFQM de excelencia empresarial.

### EMPRESA DEL AÑO

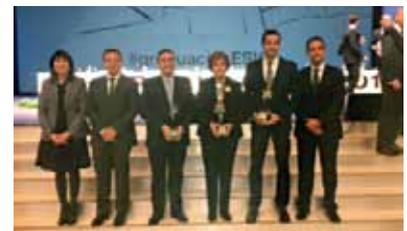


En la V edición de los Premios Ejecutivos Aragón que promociona la revista “Emprendedores”.

### GM SUPPLIER QUALITY EXCELLENCE AWARD.

Este premio, que supone el número 19 consecutivo como proveedor del año de General Motors, pone de manifiesto el potencial, la calidad y el servicio prestado a un cliente exigente y de reconocido prestigio en el sector de la automoción.

### PREMIO A ASTER



A la trayectoria empresarial otorgado por la escuela de negocios ESIC.

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

- PILOT, Gobierno de Aragón. Premio a la Excelencia en Logística 2007. Instituto Aragonés de Fomento dependiente del Departamento de Industria, Comercio y Turismo del Gobierno de Aragón.
- CEL (Centro Español de Logística): 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 8 (European Logistics Association): Premio europeo a la Logística Excelente 2009 (3<sup>er</sup> 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 ARDID: 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.
- RENAULT supplier award 2015
- GM: "Supplier Quality Excellence Award" 2015.
- Premio pujanza empresarial 2015. (El Periódico de Aragón)



## Principios e iniciativas externas

En línea con los **Valores** y los compromisos internos adquiridos, que rigen las actividades de MANN+HUMMEL IBÉRICA, se definen los 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.

Certificación	Ámbito	Desde
<b>ISO 9001</b>	Sistema de gestión de calidad.	1995
<b>IATF 16949</b>	Sistemas de gestión de calidad: requerimientos específicos para la producción de automóviles y piezas de recambio.	2002
<b>ISO 14001</b>	Sistema de gestión ambiental.	1999
<b>OHSAS 18001</b>	Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.	2014
<b>FSC</b>	Certificado de la procedencia de bosques sostenibles para el papel filtrante.	2014
<b>Sello de Excelencia Aragón Empresa</b>	Sistema de gestión y resultados, según Modelo EFQM de Excelencia.	2014
<b>Sello "Responsable Socialmente en Aragón"</b>	Sistema de gestión y elaboración de Memoria de Sostenibilidad de acuerdo a criterios de Responsabilidad Social Empresarial.	2016

Certificados / sellos de **MANN+HUMMEL IBÉRICA**.

### ADHESIÓN, PARTICIPACIÓN Y/O PATROCINIO DE INICIATIVAS EN EL ÁMBITO SOCIAL, TECNOLÓGICO O AMBIENTAL.

Compromisos	Descripción	Desde
<b>Equipo de baloncesto femenino de Zaragoza</b>	Patrocinador oficial del equipo de baloncesto de primera división de la liga femenina de España.	2000
<b>Colaboración con Fundación Rey Ardid</b>	Participación en programas de integración e inserción.	2013
<b>Carrera de la mujer</b>	Patrocinador oficial en sus inicios hasta 2015.	2013 - 2015
<b>Zaragoza Pyme ambiental</b>	Compromiso con estrategias ambientales de Zaragoza.	2013
<b>Universidades de Zaragoza y Oviedo</b>	Proyecto de innovación e investigación en producto.	2013
<b>Formación Profesional Dual en la empresa</b>	Programa para ajustar las enseñanzas de Formación Profesional a la demanda del mercado laboral y favorecer la empleabilidad.	2014
<b>Declaración de Luxemburgo</b>	Carta Europea de compromisos de mejora de la Salud de los trabajadores.	2014
<b>Programa FIT con la Universidad de Zaragoza</b>	Convenio para la mejora de la Salud de los trabajadores.	2014
<b>Fundación Down</b>	Acuerdo para la planificación de actividades en empleabilidad y ocio.	2015
<b>Plan de Responsabilidad Social de Aragón</b>	Proyecto institucional que posibilita a las empresas aragonesas para que fortalezcan su compromiso con la Responsabilidad Social.	2015
<b>Fábrica del Aprendizaje</b>	Plan de Formación, dentro del Cluster del Automóvil de Aragón.	2015
<b>aRopa2 - Prevención del residuo textil</b>	Proyecto de recuperación del residuo textil.	2015

Compromisos	Descripción	Desde
<b>Foro Inserta Responsable Aragón</b>	Foro de buenas prácticas patrocinado por Fundación ONCE, un espacio de diálogo en materia de RSC-Discapacidad con las empresas más relevantes de Aragón.	2015
<b>MANN FILTER, Maratón + 10K de Zaragoza</b>	Patrocinador oficial. La Maratón es carrera de referencia en Zaragoza para los amantes del running.	2016
<b>ONU, Naciones Unidas</b>	Adhesión a los 10 principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas que promueve la Red Española del Pacto Mundial.	2016
<b>Universidad de Vilanova i la Geltrú (Barcelona)</b>	MANN+HUMMEL IBÉRICA S.A.U. patrocina al equipo Vilanova Fórmula Team en la competición Fórmula Student.	2016
<b>Hermandad de donantes de sangre</b>	Compromiso con la Hermandad de Donantes de Sangre para la celebración, en marzo y septiembre de 2016, de la donación de sangre en MHES. Total donantes 70, a destacar 13 personas que donaron por primera vez.	2016

Algunos compromisos ambientales y sociales de **MANN+HUMMEL IBÉRICA**.



## ADHESIÓN Y/O PARTICIPACIÓN ACTIVA EN ASOCIACIONES EMPRESARIALES Y/O TECNOLÓGICAS.

### 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.

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, y el Director General, F. Javier Sanz es miembro de la Junta Directiva.

### ALIA

Asociación Logística Innovadora de Aragón



**MANN+HUMMEL IBÉRICA** participa desde la **presidencia de ALIA** en la mejora de la competitividad de las empresas 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”**, promueve la colaboración entre clústeres logísticos.

## OTRAS ASOCIACIONES O ENTIDADES

<b>FEMZ</b> Fundación de Empresarios del Metal de Zaragoza	Organización empresarial de ámbito provincial que integra a los empresarios de las actividades del sector metal.
<b>CEDERED</b> 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.
<b>AEPLA</b> Asociación de empresas instaladas en el polígono PLAZA de Zaragoza	Participando activamente en las comisiones de Administración y de RRHH.
<b>CLUSTER “IDIA”</b> Investigación, Desarrollo e Innovación en Aragón	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.
<b>ANCERA</b> 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.
<b>ACAP</b> 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.
<b>ECEC</b> 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.

## Cadena de valor, productos y servicios



---

### Cadena de valor

---

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

---

Primer equipo **(AO/OEM)**

---

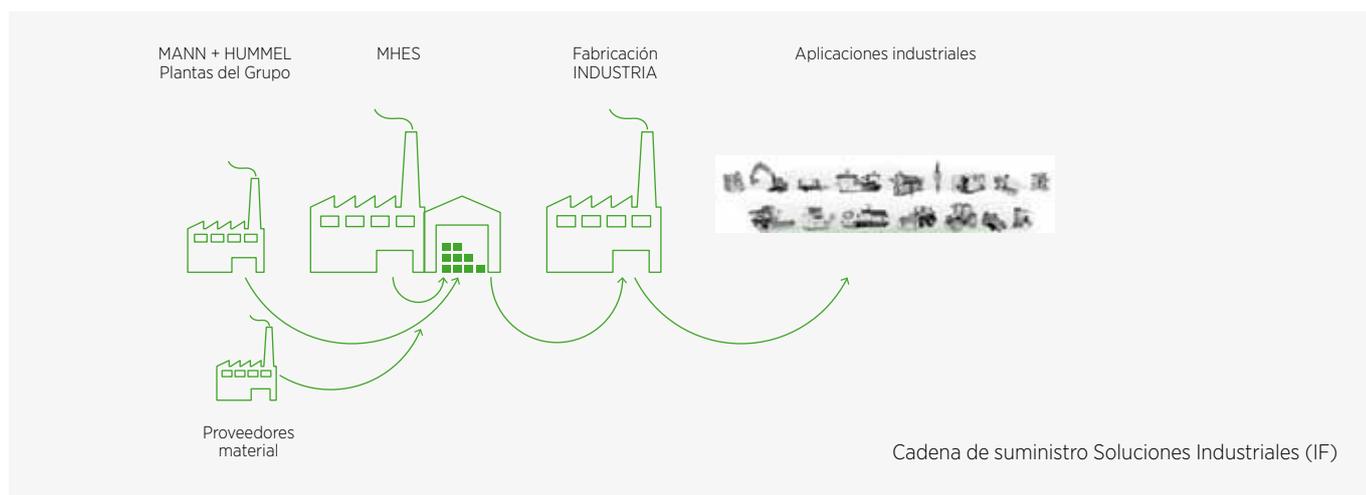
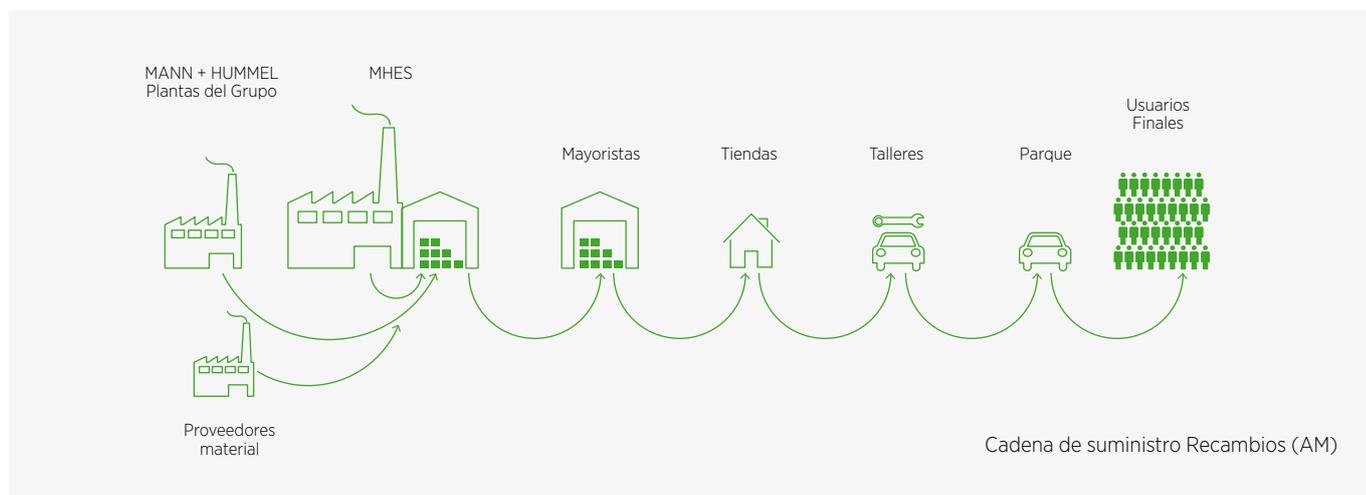
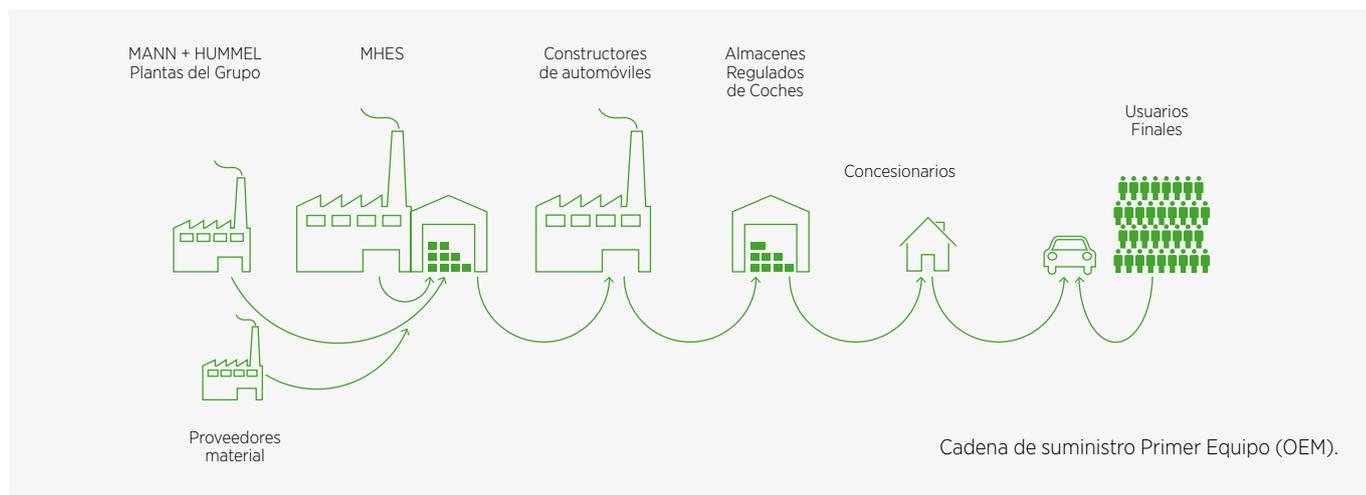
Recambios **(AA/IAM)**

---

Soluciones Industriales **(IF)**

---

Las siguientes figuras muestran la cadena de valor de las distintas líneas de negocio de MANN+HUMMEL IBÉRICA.



## Marcas, productos y servicios

### PRIMER EQUIPO AUTOMOCIÓN (AO/OEM)

Este área de negocio, que supone el mayor porcentaje de las ventas (ver figura pág. 5), 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.

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.



Filtros de habitáculo MANN-FILTER.



Filtros de combustible MANN-FILTER.

### 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”).



Filtros de aceite MANN-FILTER

### 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.

**FILTRO DE AIRE**

Hollín, polvo fino, polen y otras impurezas acompañan a cada kilómetro de recorrido.

Si el filtro de aire no está totalmente intacto, las partículas de suciedad pueden entrar en la cámara de combustión, con lo cual se forman estrías en los pistones y el motor se desgasta prematuramente.

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.



Filtros de aire MANN-FILTER.

**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 los objetivos anuales.

El conjunto de contenidos 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.

El ciclo anual de revisión estratégica local por parte del comité de dirección incluye una reflexión sobre la situación de influencia de los contextos interno y externo, así como un análisis de riesgos de los principales procesos de la organización. Como método generalizado de análisis de riesgos se usa el DAFO, que incluye las Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades de cada proceso. Como fruto de estas evaluaciones de los procesos principales se define anualmente un DAFO de la organización.

## 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, **Valores FILTER**, que inspiran las directrices y los principios básicos para con clientes, empleados, sociedad y medio ambiente:



**FOCUS**



**INTEGRITY**



**LEADERSHIP**



**TEAMWORK**



**EXCELLENCE**



**RESPECT**



### 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, 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 2016

---

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 **4 pilares o perspectivas**.

***“Como un equipo, estamos trabajando para ser la primera elección de nuestros clientes, ofreciendo niveles de calidad superior, valor añadido y soluciones innovadoras, aplicando MMS y respetando el medio ambiente y nuestro Código de Conducta.”***

### EXPERIENCIA OPERACIONAL

- Trabajaremos en el camino hacia los **0 accidentes** con un índice que no supere los 0,7 accidentes por millón de horas trabajadas.
- **Reduciremos** las **reclamaciones de clientes** a 47.
- **Contendremos** los **costes de no calidad** por debajo del 0,79%.
- Mantendremos nuestra tasa de servicio en valores excelentes: 95% AA IF y 99% AO.
- Aumentaremos los ahorros en la compra de materiales y mejoraremos la calidad de nuestros **proveedores**.
- Viviremos los principios **LEAN**.
- Consolidaremos la **rentabilidad de nuestros productos** e impulsaremos la reducción de nuestros costes para asegurar nuestro futuro.

### ENFOQUE AL CLIENTE

- Diversificaremos la **dependencia de nuestros clientes** para aumentar nuestras oportunidades de negocio.
- Ofreceremos un **servicio integral** a nuestros clientes.
- **Gestionaremos los procesos de forma Excelente** aumentando la confianza puesta en nosotros.

### INNOVACIÓN

- Aumentaremos **nuestra cartera de productos** aportando soluciones innovadoras.

### PERSONAS Y CULTURA

- Haremos de MANN+HUMMEL **un Gran Lugar para Trabajar**. **Nos apoyaremos en los valores FILTER** y desarrollaremos a nuestra gente para el futuro.



## Estrategia y compromisos RSC

### **“Líderes en filtración, líderes en responsabilidad”**

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

#### **ESTRATEGIA RSC 2014-2022**

Desde la aprobación de la “Estrategia RSC 2014-2022”, la **Comisión RSC** de MANN+HUMMEL IBÉRICA ha mantenido y continuado con los principios de su misión que incluyen:

- Proponer y aprobar los compromisos que despliegan y concretan la Estrategia RSC, 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 Responsabilidad 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 RSC de MANN+HUMMEL IBÉRICA se define 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, Medioambiente 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.

## MEDIOAMBIENTE



- 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 elementos 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 2016, 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, Medioambiente 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	Resultados 2016
ESTRATÉGICA (GENERAL)	Crear una Comisión de RSC.	2014	2014	% realización	100%	NA	NA
	Estructurar Plan Estratégico Local RSC 2014-2022.	2014	2014	% realización	100%	NA	NA
PERSONAS	Obtener de la certificación OHSAS 18001 en 2014 y garantizar su sostenibilidad en el futuro.	2014	2022	% realización   mantenimiento	100%	100%	100%
	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	12.200
				Horas Formación interna	1.380	1.244	1.530
				Horas Formación externa	9.100	9.406	8.800
				Horas Formación e-learning	3.790	1.675	1.870
				Horas formación / trabajador	20	16,441	6,21
				Participantes en formación en habilidades de liderazgo	80	37	37
	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%	100%
				Actividades FIT que la empresa organiza.	Revisiones médicas; newsletter	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.	Cinco pilares básicos: Vivir saludable, Estar sano, Mantenerse, Regresar y Trabajar.	
	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%	NA	NA
				Trust Index (Promedio todas las preguntas)	59%	NA	NA
"Es la empresa un excelente lugar para trabajar"				77%	NA	NA	
Acciones implantadas (según Plan de acción GPTW)				NA	14	10	
Creación de Plataforma de voluntariado corporativo.	2015	2022	Nº de voluntarios MANN+HUMMEL IBÉRICA	NA	47	55	
			Actividades Voluntariado MANN+HUMMEL IBÉRICA	NA	3	5	
	2014	2014	Creación del Grupo de Trabajo (% de realización)	100%	NA	NA	
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%	100%
		2014	2016	Participantes en Carrera de la Mujer	150	150	NA (*)
		2014	2022	Participantes Maratón	37	59	95
		2014	2022	Participantes 10 K	137	252	292
		2014	2022	Participantes Carrera del Taller	69	57	50
		2014	2022	Carrera de empresas del ESIC	12	48	27
		2014	2022	Importe Económico destinado a patrocinios / colaboraciones	141.168,00 €	233.679,20 €	229.786 €

Perspectiva RSC	Compromiso RSC	Inicio	Plazo	Indicador (es)	Resultados 2014	Resultados 2015	Resultados 2016
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	2
		2015	2015	Nº de participantes en intercambios en Formación Dual.	NA	2	2
		2015	2022	Nº de personas de MANN+HUMMEL IBÉRICA cualificadas para tutorizar Formación Dual.	NA	3	3
	Desarrollar programas de colaboración con Escuelas de Formación Profesional (MANN-FILTER Profesional).	2014	2022	Nº de alumnos participantes	2.327	2.397	1.335
				Nº de centros participantes	25	25	18
		2014	2014	Desarrollo del Programa (definición)	100%	NA	NA
				Desarrollo del Libro "Escuela Técnica de Filtración" + Kits de formación	100%	NA	NA
	Mantener la colaboración con la Fundación Rey Ardid.	2014	2015	% realización	100%	100%	100%
	Desarrollar iniciativas de apoyo a colectivos con dificultades.	2014	2014	Contratación de personal con discapacidad (nº contratos)	1 persona	NA	NA
		2015	2015	Colaboración con Fundación Ezequiel Moreno (% de realización)	NA	100%	NA
MEDIO AMBIENTE	Reducción de las emisiones de gases contaminantes, mediante la reducción de nuestras emisiones de COV's con respecto a las emisiones del 2012.	2014	2014	% de emisiones COV's / emisiones COV's 2012	< 10%	NA	NA
		2014	2022	Consumo de solventes (Contaminante dentro del disolvente) (Kg)	4.749	10.393	7.634
	Conseguir la certificación FSC (Origen del Papel Filtrante) y mantener.	2014	2022	% realización	100%	100%	100%
	Conseguir la certificación según la norma ISO 50001 (Sistema de Gestión Energética) y mantener.	2017	2017	% realización	NA	NA	5%
	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%	98,50%
	Calcular y compensar la huella de carbono incluyendo factores de "alcance 3".	2016	2022	Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (alcance 3)	NA	19.199,70 t-CO2e	18.705,24 t-CO2e
	INNOVACIÓN	Mantener un portafolio 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 portafolio					49	40	44
Volumen de inversión I+D+i					2.306.000 €	2.509.000 €	4.238.000 €
Mantener un portafolio de proyectos de I+D+i ajustado en tipología y volumen de inversión a los retos de cada negocio.		2014	2022	Nivel I+D+i	4	4	4

Fig.4.5 Compromisos RSC 2014-2022 MANN+HUMMEL IBÉRICA.

(\*) De acuerdo con la decisión estratégica adoptada por la Dirección General y Comercial, a partir de 2016, MANN+HUMMEL IBÉRICA será el patrocinador principal de la Maratón "Ciudad de Zaragoza", de manera que este compromiso absorbe todos los recursos que en años anteriores se dedicaban al patrocinio de la Carrera de la Mujer.

## Objetivos de desarrollo sostenible

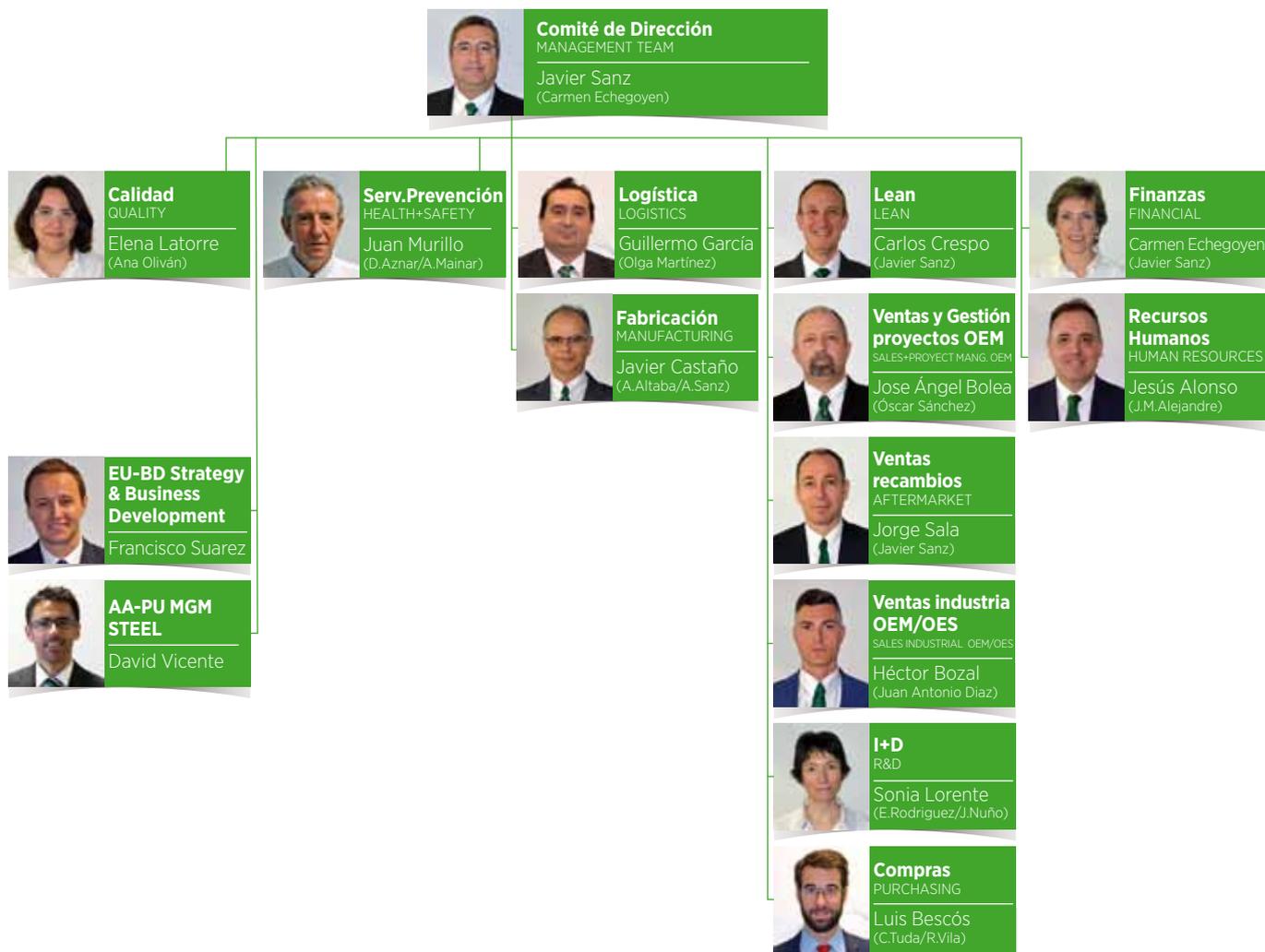
En la Nueva Agenda 2030, aprobada en la Asamblea de la ONU en 2015, quedaron establecidos los **17 Objetivos de Desarrollo Sostenible** que pasan a ser referentes de gobiernos y organizaciones de todo el planeta, estableciendo los asuntos prioritarios de aplicación universal para conseguir poner fin a la pobreza, reducir la desigualdad y luchar contra el cambio climático. Entraron en vigor el 1 de enero de 2016.

MANN+HUMMEL IBÉRICA ha puesto los cimientos para involucrarse voluntariamente en el impulso y compromiso con los grandes retos de sostenibilidad. La Comisión RSC, en la reunión celebrada en el mes de septiembre de 2016, establece priorizar en los Objetivos de Desarrollo Sostenible e introducirlos en sus Compromisos RSC 2017-2022 que parten de la Estrategia RSC.

Como hoja de ruta para su contribución, la Comisión RSC se alinea especialmente con aquellos objetivos que requieren de una mayor implicación bien por el carácter nacional e internacional de la organización, o bien por vincularse más directamente con su actividad.



# Gobierno corporativo



Organigrama vigente de MANN+HUMMEL IBÉRICA a 31 de diciembre de 2016.

## 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: el accionista único, persona jurídica ubicada en Alemania, 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 Director del Grupo MANN+HUMMEL, evalúa con pe-

riodicidad 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 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. Medioambiente, seguridad y salud
  - 6.1 protección del medioambiente y de los recursos
  - 6.2 puesta en práctica global de la protección laboral 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 culpa-bilidad o los trabajos no voluntarios por condena) según la definición del convenio de la OIT n.º 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 n.º 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** de los objetivos de la Carta Social se fundamentan en 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.

	2016
<b>Aspecto Material: Lucha contra la corrupción</b>	
<b>[G4-S03]</b> Nº y % de centros donde se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados.	100% evaluado
<b>[G4-S04]</b> Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción.	Plan anual (Código de conducta)
<b>[G4-S05]</b> Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas.	No existen casos

Desempeño relativo al Aspectos Materiales Lucha contra la corrupción (G4-GRI).



## 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 (ver figura 5.1).

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.
- Establecer la identificación y modelo de relación 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:



#### Biografía



**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.



#### Biografía



**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.



#### Biografía



**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 IBERICA 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.

**Biografía**

**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.

**Biografía**

**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 desempeñó cargos similares en varios países y en empresas del sector químico, electrónico y automoción.

**Biografía**

**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.

**Biografía**

**Carlos Crespo Miñana** es Ingeniero Superior industrial (Mecánico) por el C.P.S. de la Univ. de Zaragoza y proyecto final carrera en la el 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 M+H Ibérica, ocupando varios cargos de responsabilidad en el área de operaciones, principalmente como Jefe de Dpto. de Ingeniería de Procesos. Actualmente desempeña el cargo de Director de LEAN formando a su vez parte del Comité de Dirección.

**Biografía**

**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 C.P.S. de la Universidad de Zaragoza. Nació en Zaragoza en 1976, está casado y es padre de un hijo. Perteneció 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.

**Biografía**

**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.



**Biografía**



**José Ángel Bolea Escartín** es licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales. Nació en Méjico en 1.966 y es padre de dos hijos. Su trayectoria profesional incluye las empresas General Motors España, Irmscher y Toyota. Trabaja en MANN+HUMMEL 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.

---



**Biografía**



**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.

---



**Biografía**



**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.

---



**Biografía**



**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 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.

---



**Biografía**



**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. Además, en la actualidad ocupa el cargo de Vicepresidente, además del cargo de Tesorero en la Sociedad Española de Medicina y Seguridad del Trabajo SEMST.

---



**Biografía**



**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.

---



### Biografía



**José Mª Alejandro Sebastián**, Director del departamento de Recursos Humanos, deja la empresa por jubilación en septiembre de 2016. Empezó a trabajar en FILTROS MANN, S.A. en 1972 y desde 1997 ha ejercido con la responsabilidad de Director de Recursos Humanos.

## Comités, comisiones y grupos de trabajo

Además de la Comisión RSC comentada en la pág. 25, existen diferentes comités y comisiones... 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 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.



### Equipo de Gestión Ambiental y Energética

Coordinado y liderado por el Responsable de Medio Ambiente, garantiza la efectiva planificación, ejecución y mejora del desempeño ambiental y energético de la organización.



### Comisión RSC

Encargada de velar por la coherencia de los compromisos de RSC 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.



### 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.



### Equipo de mejora del Clima Laboral

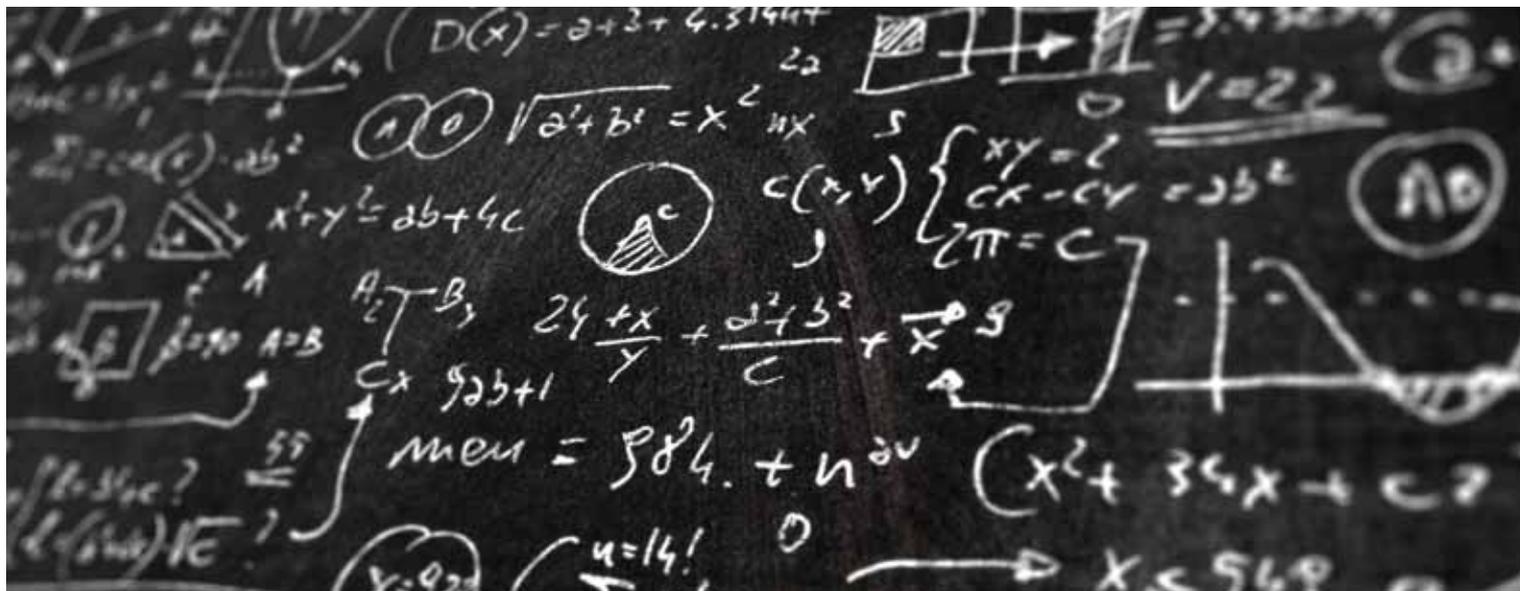
Coordinado y liderado por RRHH, tiene la misión de desarrollar e implantar acciones que contribuyan a conseguir un entorno de trabajo mejor, contribuyendo al desarrollo de la cultura corporativa y los valores FILTER.



### Comisión de Igualdad

Emanada de la Ley Orgánica 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.

# Grupos de interés y aspectos materiales



## Grupos de interés

La identificación de los Grupos de Interés de MANN+HUMMEL IBÉRICA se realiza a través de la Matriz, “Modelo de relación con las partes interesadas” en función de la facilidad para el establecimiento de relación y la criticidad del impacto en ambas direcciones del grupo de interés y de la empresa.

La definición de los canales de relación para conocer y responder a sus necesidades y expectativas, y el compromiso con cada uno de ellos, 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**, a través de un **diálogo permanente y los canales formales de relación** establecidos con los Grupos de Interés. 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 sirven para, no sólo definir los contenidos de la Memoria RSC, sino que también permite revisar y garantizar que las estrategias, y en concreto la **Estrategia y Compromisos RSC 2014-2022**, están alineados 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 su razón de ser (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 Global Reporting Initiative, GRI** en su **Guía G4**.

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

## Matriz de materialidad

El análisis de materialidad de MANN+HUMMEL IBÉRICA se realizó en el ejercicio 2014 y sigue vigente en 2016 con la correspondiente actualización y revisión de los resultados de cada uno de

los aspectos destacados. Realizada la correspondiente revisión y acuerdos de la Comisión RSC, la relación de aspectos materiales 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	<b>INNOVACIÓN</b>
4	ENERGÍA	23	AGUA
5	EFLUENTES Y RESIDUOS	24	TRANSPORTE
6	SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	25	GENERAL (Medioambiente)
7	CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN	26	DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
8	<b>PERCEPCIÓN DEL PERSONAL</b>	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

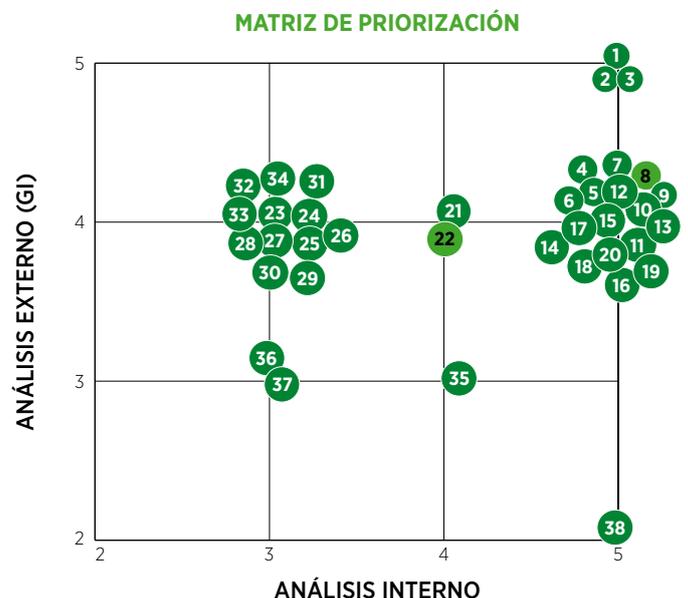
Listado de aspectos Materiales de MANN+HUMMEL IBÉRICA.

### La Matriz de Materialidad:

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 M+H, Sociedad,

NOTA. Los aspectos 8 y 22 son relevantes para la organización.



Matriz de Materialidad.

## Balance de asuntos materiales

La cobertura aspectos materiales de MANN+HUMMEL IBÉRICA es:

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	<b>MHES (propios)</b>	<b>MHES-1</b>	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
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)	<b>MHES-2</b>	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 (Medioambiente)	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 RECLAMACIONES SOBRE 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

Nº	ASPECTOS RELEVANTES	DIMENSIÓN	INDICADORES RELACIONADOS	ÁMBITO	REF. CAPÍTULO
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

Cobertura de los aspectos materiales de MANN+HUMMEL IBÉRICA.

**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 2016 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.

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.

MANN+HUMMEL IBÉRICA mantiene en 2016 prácticamente los niveles de plantilla alcanzados en 2015, 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 2016 el número de personas con **contrato indefinido** fueron 594 (el 80% del total de contratos), mientras que los contratos temporales fueron de 172 personas (de promedio).

Tal y como muestran las gráficas, es también un hecho constatable el **incremento sostenido de la contratación de mujeres**, un 18% del total de los contratos realizados en 2016, 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), en 2016 el porcentaje de mujeres en estos puestos es del 29%.

	2014	2015	2016
<b>Nº empleados</b>	<b>673</b>	<b>762</b>	<b>744</b>

Fig.7.1 Evolución de la **plantilla media**.

	2014	2015	2016
<b>TOTAL</b>	<b>838</b>	<b>762</b>	<b>744</b>
<b>Hombres</b>	<b>688</b>	<b>639</b>	<b>612</b>
<b>Mujeres</b>	<b>150</b>	<b>123</b>	<b>132</b>
<b>% hombres</b>	82%	83%	82%
<b>% mujeres</b>	18%	17%	18%

Fig.7.2 Evolución **contratación** hombres y mujeres.

	2014	2015	2016
<b>Contratos Fijos</b>	<b>571</b>	<b>576</b>	<b>594</b>
(Operarios)	366	363	376
(Personal indirecto)	205	213	218
Contratos Eventuales (promedio)	<b>152,8</b>	<b>186</b>	<b>172</b>

Fig.7.3 Comparativa tipo de contrato.

	Edad	2014	2015	2016
<b>TOTAL</b>	<b>18-39</b>	298	209	203
	<b>40-49</b>	327	331	306
	<b>50-65</b>	213	222	235
<b>(H)</b>	<b>18-39</b>	207	144	134
	<b>40-49</b>	285	291	261
	<b>50-65</b>	196	204	217
<b>(M)</b>	<b>18-39</b>	91	65	69
	<b>40-49</b>	42	40	45
	<b>50-65</b>	17	18	18

Fig.7.4 Evolución edad de la plantilla, hombres (H) y mujeres (M).

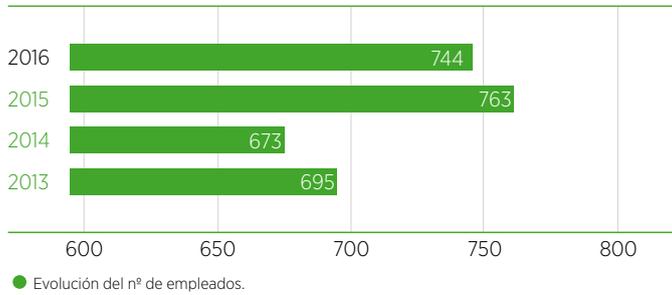
	2014		2015		2016	
	(H)	(M)	(H)	(M)	(H)	(M)
Comité de Dirección	10	3	11	3	10	3
Jefe Departamento	22	10	22	10	28	9
Jefe Sección 1ª y 2ª	82	22	82	22	72	34

Fig.7.5 Distribución de hombres (H) y mujeres (M) en puestos de responsabilidad.

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 16 trabajadores.

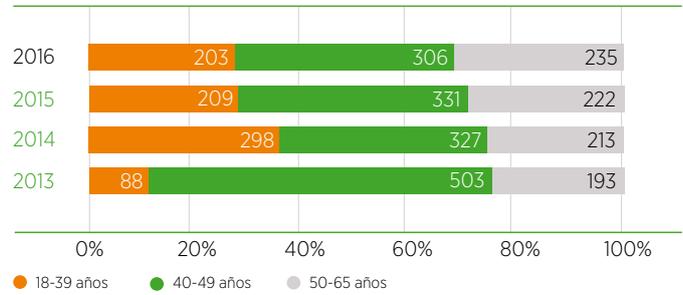
A continuación, y a modo de resumen expresamos gráficamente algunos de los datos expuestos en las tablas de información anteriores:

Evolución del nº de empleados



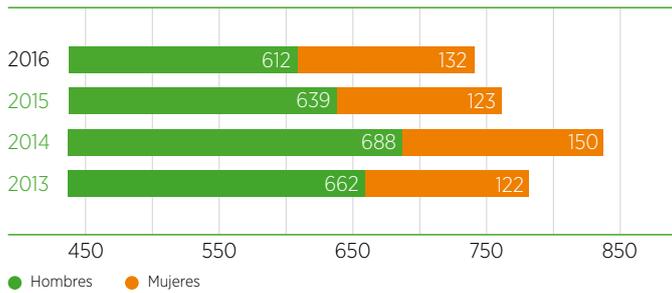
Evolución del nº de empleados (Plantilla media).

Evolución edad plantilla



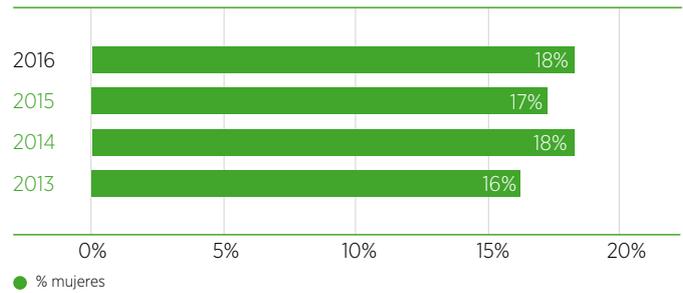
Evolución de la edad de la plantilla.

Evolución del nº de contratos



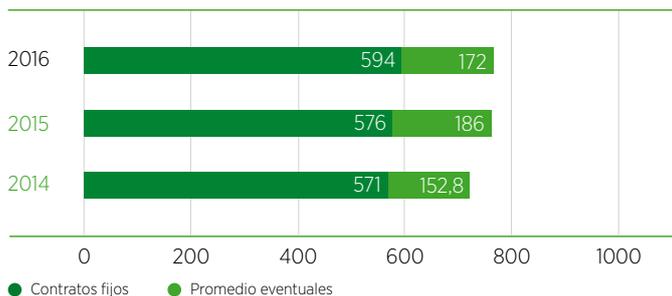
Distribución de contratos por hombres y mujeres.

Contratación (%) mujeres



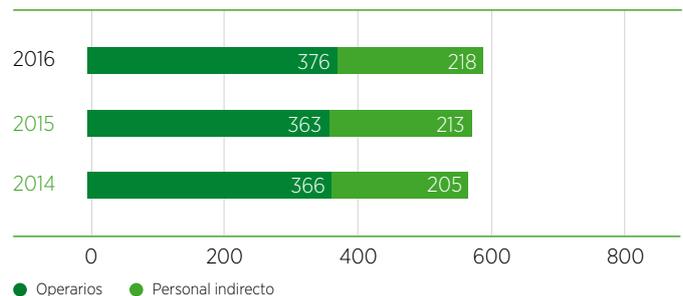
Evolución de contratación de mujeres.

Evolución por tipo de contrato



Contratos fijos y temporales.

Evolución contratos fijos



Distribución de 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 del 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** y es de **aplicación a todo el personal dependiente** de MANN+HUMMEL IBÉRICA.

El funcionamiento se realiza a través de una Comisión Paritaria del convenio, que está 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 la actualidad, Carlos Dalmau es el Presidente y Rubén Guerra el Secretario del Comité de Empresa de MANN+HUMMEL IBÉRICA.

### RETRIBUCIÓN

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

	2015	2016
Incremento salarial (*)	310€/año	320€/año

Incremento salarial (\*) sobre tablas salariales incluidas en nuestro convenio.

	2014	2015	2016
Sueldos, salarios y asimilados	(25.573.992)	(26.286.246)	(27.192.733)
Cargas sociales	(8.361.953)	(8.978.665)	(8.924.828)
Gastos de personal	<b>(33.935.945)</b>	<b>(35.264.911)</b>	<b>(36.117.561)</b>

Evolución de Gastos de Personal (en €).

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

- **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).
- **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.
- **Horas extraordinarias y horas estructurales** (necesidades imprevistas o asociadas a cumplimiento de la producción y entregas).
- **Sistema de primas directas a la producción**, sistema adoptado por MANN+HUMMEL IBÉRICA para un mejor aprovechamiento de los recursos humanos y materiales, para 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”.

(*) En euros	2014	2015	2016
Salario mínimo interprofesional	9.034,2	9.080,4	9.172,8
Convenio Provincial	15.537	15.687	15.962,1
Convenio Propio	18.509	18.819	19.139

Salario mínimo MANN+HUMMEL IBÉRICA vs. Salario mínimo Convenio Provincial / España.

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 2012, se establece un sistema de 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:

	2014	2015	2016
Masa Salarial Total (Sueldo, sin cargas)	25.573.992 €	26.286.246 €	27.192.733 €
Sueldo medio Comité de Dirección (Sueldo, sin cargas sociales)	107.020 €	105.816 €	106.491 €
(*) Plantilla Efectiva - Mejor Pagado	698	750	753
Salario Medio (Sueldo sin cargas)	36.639 €	35.048 €	36.113 €
Ratio Mejor Pagado / Salario Medio	<b>2,92</b>	<b>3,02</b>	<b>2,95</b>

Relación entre el mejor salario y el salario medio (la persona mejor pagada está fuera de esta relación)

	2014	2015	2016
Incremento Salario (Mejor pagado)	NA	NA	NA
Incremento Salario (Salario medio)	1%	0,9%	0,9%
Ratio Incremento (mejor pagado/resto)	NA	NA	NA

Relación entre el incremento del mejor salario y el incremento del salario medio.

## 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 2016, los beneficios sociales han supuesto un 3,60 % 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 44.000 menús anuales.

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

(*) En euros	2014	2015	2016
Transporte	361.831	355.688	263.731
Aportación a servicio comedor	165.363	185.185	202.263
Formación	209.321	218.056	149.475
Aguinaldo Navidad	61.313	63.826	67.459
Dedicación personal cafeteras	44.300	44.033	44.353
Ayuda por hijos	41.496	46.228	45.955
Póliza personal	24.502	71.469	85.480
Ropa trabajo	33.583	31.855	30.742
Fondo Social	29.123	38.723	57.500
Juego de filtros	19.383	24.981	25.661
Promoción cultural	1.504	702	5.480
Rotura de gafas	160	76	191
<b>Total</b>	<b>991.878</b>	<b>1.080.822</b>	<b>978.290</b>
Masa salarial sin cargas (*)	25.573.992	26.286.246	27.192.733
<b>%</b>	<b>3,88%</b>	<b>4,11%</b>	<b>3,60%</b>

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.

La Dirección de MANN+HUMMEL IBÉRICA se compromete y garantiza que, para cubrir los periodos 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 25% 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. (Ver gráficas *Evolución por tipo de contrato y evolución contratos fijos*, pág. 44)

	2014	2015	2016
<b>Nº Nuevos contratos indefinidos</b>	<b>28</b>	<b>21</b>	<b>34</b>

Evolución de la contratación indefinida.

Por otra parte, en el año 2013 se firmó un acuerdo para la jubilación anticipada de 81 trabajadores que cumplirán 61 años antes del 31 de diciembre de 2017 mediante contratos de relevo, por otros tantos trabajadores con contrato indefinido y a jornada completa. Este sistema posibilita el relevo generacional, incorporando a la empresa jóvenes trabajadores.

### 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.

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 2016 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.

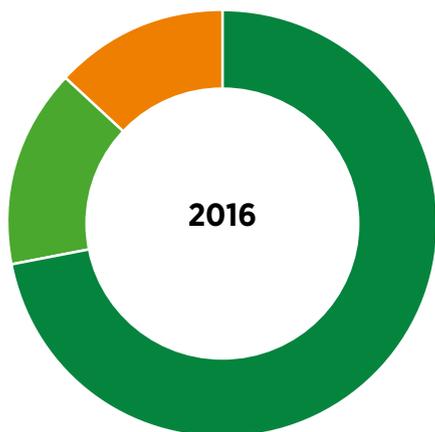
Además, periódicamente se incluyen actividades para hacer partícipes, concienciar y sensibilizar a las personas que integran MANN+HUMMEL IBÉRICA sobre la importancia de su actividad para la organización y de cómo contribuye al logro de los objetivos de la misma.

Las horas de formación realizadas en MANN+HUMMEL IBÉRICA durante el ejercicio 2016 fueron **12.200** lo que supone una tasa promedio de **16,21** horas por trabajador.

	2014	2015	2016
Horas de formación	14.270	12.325	12.200
Horas x empleado	20	16,44	16,21

Evolución de horas de formación.

En función del tipo de tipo de formador (externo, interno o a través de plataforma e-learning), las horas de formación en 2016 tienen esta distribución:



	2014	%	2015	%	2016	%
Formación externa	9.100	64%	9.406	76%	8.800	72%
E-learning	3.790	27%	1.675	14%	1.870	15%
Formación interna	1.380	10%	1.244	10%	1.530	13%

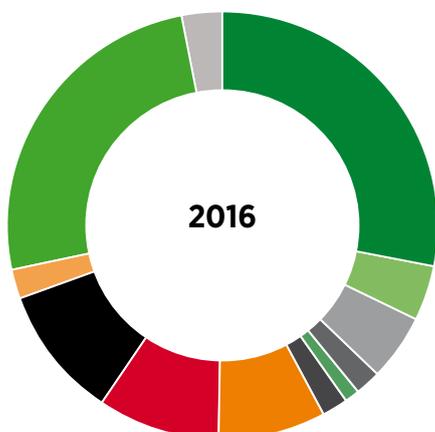
Fig.7.20 Distribución de horas de formación por tipo de formador.

72% Formación externa

15% E-learning

13% Formación interna

En cuanto a las áreas de conocimiento impartidas, en 2016 siguen siendo los idiomas y las materias relacionadas con la producción, las necesidades y actividades formativas más habituales:



28% Production

4% Managerial skills

5% Personal/soft skills

2% Logistics

1% Finance

2% Legal / HR

8% Technical / R+D

9% Health and Safety + Environment (HES)

10% Quality / Continuous Improvement (CI)

2% Sales

25% Languages

3% Information Technologies

100% Total

Fig.7.21 Distribución de horas de formación por área de conocimiento.

## 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 2016 se realizaron 4 sesiones, de duración de 2,5 horas, dirigidas a 78 personas de nueva incorporación.

La formación de acogida es impartida por personal cualificado de los departamentos de RRHH, Calidad y Medioambiente, 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
<b>RRHH bienvenida</b>	Bienvenida y agenda del día	30' aprox.
	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 RRHHH: 1.- Desarrollo del Personal. 2.- Sistema de Sugerencias. 3.- GPTW y clima laboral. 4.- RSC.	
Utilidades de la Intranet. Plataforma e-learning		
<b>Introducción Planta</b>	Powerpoint presentación Planta	30' aprox.
	Exposición productos	
	Videos proceso inyección / soplado / elementos filtrantes	
	Rueda / Powerpoint Production Basics	
<b>Seguridad</b>	Zona Seguridad del PTC	20' aprox.
<b>Calidad</b>	Viñetas	25' aprox.
	Regla de escalado	
	Tablero RPS / 8D	
	Catálogo de defectos	
	Piezas NOK en mesa	

## PRODUCTION TRAINING CENTER: FORMACIÓN NUEVOS OPERARIOS

Tema	Contenidos	Duración
<b>Lean + 5S + Medio Ambiente</b>	Zona LEAN del PTC	20' aprox.
	Zona 5S del PTC	
	Celula Producción	
<b>Célula Producción</b>	Explicación célula de PTC	15' aprox.
	Indicadores de Planta en PTC	
<b>RRHH info general</b>	Contrato de trabajo	15' aprox.
	Sección destino y turno inicial	
	Compromiso confidencialidad	
	Sistema de pago	
	Entradas y salidad de la empresa. Horarios	
	Servicio comedor. Descanso bocadillo.	
	Entrega llave de taquilla, tarjeta de fichar	
	Firma registro formación y contrato de trabajo	

Contenido de la formación de acogida a nuevos operarios en el PTC (Production Training Center).

## FORMACIÓN E-LEARNING

### Plataforma de formación elearning



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 a lo largo de los años ha sido muy variado, tratando temas como la prevención de riesgos laborales, el medio ambiente, inteligencia emocional, las redes sociales, logística, modelos de gestión, la responsabilidad social corporativa, el "community manager" etc.

Durante el periodo 2016 se han impartido los siguientes cursos a través de nuestra plataforma de formación:

Acción	Horas	Pers.
Modelo EFQM	60	3
Gestión ambiental según ISO 14001:2015	80	6
Prevención Riesgos Laborales nivel básico	50	2
Comercio electrónico	60	3
Inteligencia emocional. Control estrés	30	10
Comunicación en el ámbito laboral	30	5
Implantación de la LOPD en la empresa	30	2

Relación de cursos plataforma e-learning.

## 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 2016:

- Programa corporativo COMPASS. Este programa comenzó en 2015 con el Módulo Liderazgo situacional, en 2016 se ha impartido el Módulo Comunicación. 14 personas.
- Charlas “Claves del buen liderazgo”. 57 líderes de MHES participaron.

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. En 2016 fueron impartidas 600 horas de formación por líderes internos, en las siguientes materias:

- Responsabilidad Civil ligada a producto.
- Prevención de Riesgos Laborales.
- Gestión Ambiental.
- Calidad y Sistemas de Gestión.
- Estándares M+H.

## COMPARTIMOS CONOCIMIENTOS

MANN+HUMMEL IBÉRICA considera fundamental compartir aquellos conocimientos que van a mejorar su producto 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.** Trabajadores de MANN+HUMMEL IBÉRICA, participan en diferentes órganos de gobierno del grupo MANN+HUMMEL.
- Trabajadores de MANN+HUMMEL IBÉRICA **lideran proyectos** a nivel mundial dentro del grupo MANN+HUMMEL desde la Planta de Zaragoza.

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.

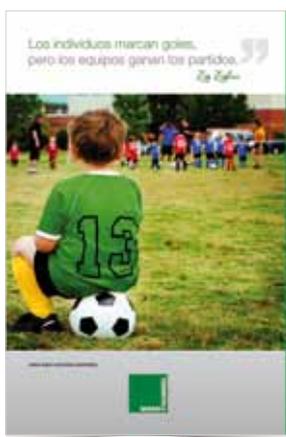
Ejemplo de estas acciones son los programas **“Filter Professional Education”** y el programa de **“Formación Dual”**. (*Ver apartado Impacto en Sociedad*).

## Nos comunicamos

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 (ascendentedescendente), 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 cuestión en la encuesta de clima laboral del Great Place To Work.

### Cartel divulgativo



### Boletín En amarillo y verde



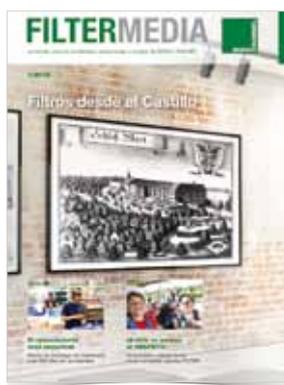
### Quiosco



### Intranet



### Revista FILTERMEDIA



### Blog



El **Plan de Comunicación interna** recoge de manera estructurada los siguientes sistemas de comunicación:

<b>Canales de comunicación</b>	<b>Objetivo</b>
<b>Blog Global</b>	Herramienta de comunicación 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.
<b>Blog MHES</b>	Herramienta de comunicación a nivel local, es decir, sólo pueden visualizarlo los trabajadores dados de alta como usuarios de red de MANN+HUMMEL IBÉRICA.
<b>Buzón de consultas</b>	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.
<b>Boletín informativo mensual, "En amarillo y verde"</b>	Se distribuye a todos los trabajadores de MANN+HUMMEL IBÉRICA en formato papel, vía mail y online, en dicho boletín se publican las noticias más recientes de interés para los trabajadores.
<b>Filtermedia</b>	Revista de empresa de edición semestral del Grupo MANN+HUMMEL, que evidentemente recoge las noticias más significativas a nivel local. Se distribuye a toda la plantilla, vía online e impresa.
<b>Intranet</b>	Potente herramienta 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.
<b>Kioscos</b>	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.
<b>Portal del empleado</b>	Facilita online la comunicación y además la consulta y entrega de documentación; calendario, vacaciones, nómina, impuestos,...
<b>Punto de información</b>	Espacios donde se colocan impresas las notas informativas publicadas en los tabloneros de anuncios y otras informaciones de interés para la plantilla.
<b>Reuniones</b>	Programadas de Dirección, de Departamento, de Comités y Comisiones, y también operativas, entre diferentes niveles jerárquicos, reguladas según procedimientos internos del sistema de gestión.
<b>Sistema de Sugerencias</b>	Medio de comunicación ascendente, es un canal de información que fomenta 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.
<b>Tablón de anuncios</b>	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.
<b>Televisores áreas de descanso en la recepción de la empresa y vestuario</b>	Permiten informar de las visitas que hay en la empresa, bienvenida a visitantes y también para informaciones corporativas, además de poder ser utilizadas como soporte audiovisual para formaciones internas en planta.

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

La iniciativa **"Great Place to Work" (GPTW)**, permite a los trabajadores participar en la compañía, haciendo que la comunicación sea bidireccional. (véase apartado 6 Clima Laboral: "Great Place to Work").

En 2016 fruto del interés de la Dirección de la compañía en la utilización de las más avanzadas herramientas de comunicación, se ha comenzado a planificar actividades para el desarrollo de una **APP** que facilite la comunicación interna.

## 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

<b>May 2011</b>	Primera encuesta GPTW en todas las plantas del Grupo al mismo tiempo.
<b>Oct 2011</b>	Creación del Grupo de Trabajo local GPTW. Análisis de resultados.
<b>Dic 2011</b>	Primer plan de acciones local.
<b>Nov 2012</b>	Encuesta local de seguimiento.
<b>Feb 2014</b>	Renovación parcial del Grupo de trabajo local GPTW.
<b>Abr 2014</b>	Nueva medición GPTW.
<b>2015 y 2016</b>	Implantación de acciones derivadas GPTW 2014

Hitos relacionados con la Iniciativa GPTW en MANN+HUMMEL IBÉRICA.

### PRIMERA ENCUESTA GPTW 2011

En mayo de 2011 se realizó en MANN+HUMMEL IBÉRICA la **1ª 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. A continuación se muestran algunas de las acciones impulsadas por este equipo:

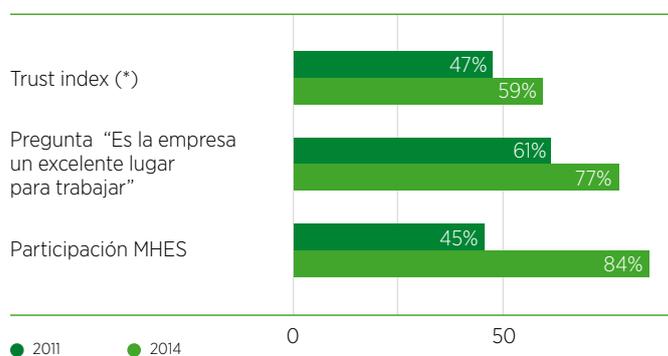
- Programa de **reconocimientos** al trabajo excelente, a la antigüedad en la empresa, a jubilados. Felicitaciones a los trabajadores por su cumpleaños.
- Programa de **bienvenida** a nuevos trabajadores.
- Proyecto para estandarizar y dotar de total transparencia los procesos de **promoción interna** y **contratación**.
- Mejora de los **procedimientos de comunicación**. Creación de una **newsletter** mensual **“EN AMARILLO Y VERDE”**.

- Apoyo a causas solidarias y actividades de **responsabilidad social**.

### SEGUNDA ENCUESTA GPTW 2014

La **2ª 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 **Grupo de trabajo local GPTW** planteó un nuevo plan de acciones en las siguientes áreas:

- Sentimiento de Equipo.
- Respeto.
- Trato justo.
- Credibilidad/confianza.
- Comunicación e información.
- Responsabilidad Social.

### ACCIONES DESARROLLADAS EN 2016

El objetivo de la iniciativa GPTW para 2016 era la implantación de acciones previstas en el plan cerrado en diciembre de 2014. Destacamos las siguientes:

- 1.- **Reconocimiento al Área de Soplado** como aquella área productiva que ha destacado globalmente en el último año por sus excelentes resultados en accidentabilidad, calidad, productividad, y resultados en auditoría de 5S y Production Basics.
- 2.- **"Descubriendo MANN+HUMMEL IBÉRICA"**. Oportunidad de conocer mejor qué hacen otros departamentos y áreas de la empresa, y adquirir una visión más amplia sobre cómo funciona la organización en su conjunto, por medio de charlas y visitas guiadas por expertos de dichas áreas. Un total de 42 trabajadores participaron en esta iniciativa.



- 3.- **"Hablando con JAVIER SANZ"**. Actividad que ha consistido en la realización de sesiones con el Director General de MANN+HUMMEL IBÉRICA y otros compañeros, para conversar de forma distendida sobre temas de la empresa.
- 4.- 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.
- 5.- **Sistema de sugerencias**. Campaña "Reducción de residuos de envases y embalajes" recordando que la gestión de residuos más sostenible es la aplicación de la Regla de las 3R's: Reduce, Reutiliza y Recicla. Reconocimiento a los trabajadores que más sugerencias/ideas han realizado y que han recibido puntos para canjear por premios.
- 6.- **Campus para niños, verano 2016**. Colonias urbanas para los hijos de trabajadores, familiares o sus amigos, en las semanas del 27 de junio al 1 de julio y del 4 al 8 de julio. Esta actividad no se llevó a cabo finalmente.

- 7.- **II Concurso de Fotografía MANN+HUMMEL IBÉRICA**. Tema: "Momentos de felicidad". Se presentaron un total de 73 fotografías, 19 más que la edición anterior. Las mejores fotografías de 2016 se reunieron en 10 finalistas, que fueron reconocidos con un premio especial.



- 8.- Alta gratuita para los trabajadores de MANN+HUMMEL IBÉRICA en la plataforma **IVITALIA**, única en la red, que nos ofrece todo lo necesario para un estilo de vida saludable. La multi-plataforma se centra en 4 objetivos: running, ponte en forma, adelgazar o ganar masa muscular.
- 9.- **Charlas sobre liderazgo en MANN+HUMMEL IBÉRICA**. En el mes de octubre un ponente de la Escuela de Negocios Kühnel impartió en la empresa unas charlas sobre las que se consideran competencias básicas para ejercer un buen liderazgo. Un total de 60 empleados, de administración y de producción, con posiciones de mando, participaron en ellas.



- 10.- **Concurso infantil de Postales Navideñas** para todos los niños y niñas de edades comprendidas entre 3 y 12 años (ambos incluidos) cuyos padres sean trabajadores MANN+HUMMEL IBÉRICA, incluido personal subcontratado. Número de participantes 40 niños.

## VOLUNTARIADO CORPORATIVO



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

### Actividades 2016:

**Primera.-** Con el medio ambiente. En el mes de abril buena parte del equipo de voluntarios de MANN+HUMMEL IBÉRICA se

desplazó hasta **Aliaga (Teruel) para realizar una plantación de pinos** en una zona de monte en la que en el año 2009 se quemaron más de 7.300 hectáreas. En estrecha colaboración con algunos vecinos del pueblo, se replantaron 2 hectáreas de terreno.

**Segunda.- Gymkana con la Fundación Down.** En el mes de mayo, tuvo lugar en el Polideportivo de La Muela, Zaragoza, una gymkana organizada por el equipo de voluntariado de la empresa, en colaboración con la Fundación Down, entidad sin ánimo de lucro dedicada a las personas con síndrome de Down y otras discapacidades intelectuales.

Un total de 46 personas, 22 voluntarios de MANN+HUMMEL IBÉRICA y 24 chicos y chicas de la Fundación Down, participaron por equipos en juegos de bolos, fútbol, petanca y otras actividades que unieron diversión y deporte, en una bonita jornada de convivencia y solidaridad.

**Tercera.-** En el mes de mayo, voluntarios de MANN+HUMMEL IBÉRICA estuvieron en el **Colegio de Educación Especial Rincón de Goya** arreglando y pintando una de las puertas del colegio.

**Cuarta.- Recogida de material escolar "Lápices y sonrisas".** Campaña solidaria de recogida de material escolar orientada a ayudar a niños en situación de emergencia social. Lápices, bolígrafos, rotuladores, reglas, mochilas, estuches, etc. El material recogido en el mes de septiembre fue destinado, a través de la asociación ASDES, a la Asociación de Madres Solas (AMASOL) y 13 colegios ubicados en los barrios de Delicias y Valdefierro.

**Quinta.-** El día 12 de diciembre el equipo de voluntarios de MANN+HUMMEL IBÉRICA colaboró de nuevo con el **Banco de Alimentos en sus almacenes de Mercazaragoza**, ayudando en la clasificación de kilos de alimentos recogidos en el mes de noviembre

en la gran campaña anual. Fueron unas horas de trabajo intenso, pero también de disfrute y un sentimiento común de que nuestra aportación era útil y necesaria para las personas que necesitan esos alimentos.



---

## 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.

Además, dentro de las labores preventivas adoptadas por MANN+HUMMEL IBÉRICA, se han realizado 3 simulacros durante el 2016:

- En las áreas de AA.
- En almacén de expediciones, laboratorio y mantenimiento.
- En oficinas.

## 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 2016 se ha proporcionado formación específica en el ámbito de Salud y Prevención, las horas impartidas, 623.



Formación específica HSE 2016	Colectivo	Tipo	Horas	Nº Px	T
Riesgo frente a Legionella	Infraestructuras	Externa	10	2	20
Seguridad manejo apilador volteador de bobinas	Producción	Externa	6	9	54
Formación prevención y medio ambiente	Personal de producción	Interna	1	177	177
Manejo de Carretillas	Producción	Externa	5	6	30
Manejo de Carretillas	Producción	Externa	5	6	30
Manejo de Carretillas	Producción	Externa	6	8	48
Manejo de Carretillas	Producción	Externa	5	5	25
Manejo de Carretillas	Producción	Externa	6	6	36
Plan de emergencia: contención derrames	Personal equipos de Intervención	Interna	1,5	12	18
Prevención Riesgos Laborales nivel básico	CDD	E-learning	50	2	100
Operador plataformas elevadoras móviles	Producción	Externa	5	10	50
Operador plataformas elevadoras móviles	Producción	Externa	5	7	35

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 2016 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, (2) cuidado de los ojos, (3) caídas a diferente nivel, (4) manejo de carretillas, (5) espalda, (6) señalización, (7) audición, (8) riesgo eléctrico, (9) posturas forzadas, (10) herramientas de mano, (11) mecanismos de seguridad y (12) productos químicos.

Además, 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.

**PROTECCIÓN AUDITIVA**  
JULIO

**MANN+HUMMEL IBÉRICA**  
DOCE MESES, DOCE CAUSAS EN SEGURIDAD Y SALUD

Salud es la base esencial y el pilar de la productividad del día a día que nos permite disfrutar al máximo de la audición. Salud es aquel sonido no deseado.

El ruido es el contaminante más habitual dentro de la industria, por lo que constituye una de las más frecuentes amenazas para la salud. En el tiempo produce una primera fase de fatiga auditiva, revesible con un descanso suficiente o una parada de la exposición; y una segunda fase, por exposición crónica y continuada a elevados niveles de ruido, que puede ocasionar lesiones irreversibles. En este caso influye el nivel de ruido, el tiempo de exposición y la susceptibilidad de la persona. Puede producir además aumento de tensión arterial, alteraciones psicológicas, digestivas...

**PROTEGETE FRENTE AL RUIDO**

El control del ruido se puede llevar a cabo actuando:

- 1.- Sobre la fuente sonora: reduciendo el ruido en origen, sustituyendo piezas...
- 2 y 4.- Cubrir el receptor: mediante cabinas, cascos, rotación de personal...
- 3.- Sobre el medio de propagación: con pantallas, aislamiento...

**CUIDADOS DEL OÍDO**

- No introducir ningún objeto en el interior del oído para no limpiarlo, limpiarlo, ahuyentarlo, perforarlo...
- Cuidar que durante la ducha entre agua dentro del oído, y en especial si se padecen alguna enfermedad del mismo.
- Limpiar y secar los oídos y al comienzo del conducto auditivo externo con la toalla.
- No aplicar medicamentos en gotas sin la supervisión del médico.
- No acumular cera y a su vez eliminarla, en especial con auriculares.
- Evitar los espacios de protección individual siempre que estén indicados por la exposición y ruido dentro del mundo laboral.

**Con respecto a los tapones:**

1. No tocar los tapones con las manos sucias.
2. Utilizar los tapones todo el tiempo que está trabajando.
3. Colocarlos, sólo si es absolutamente necesario.
4. No se recomienda lavar los tapones con agua.
5. Siempre lavar los tapones con agua y jabón suave.
6. Secarlos y guardarlos en un lugar limpio.

**Safety First, Quality Always**

MANN+HUMMEL IBÉRICA. SERVICIO DE PREVENCIÓN. 1.779/7355

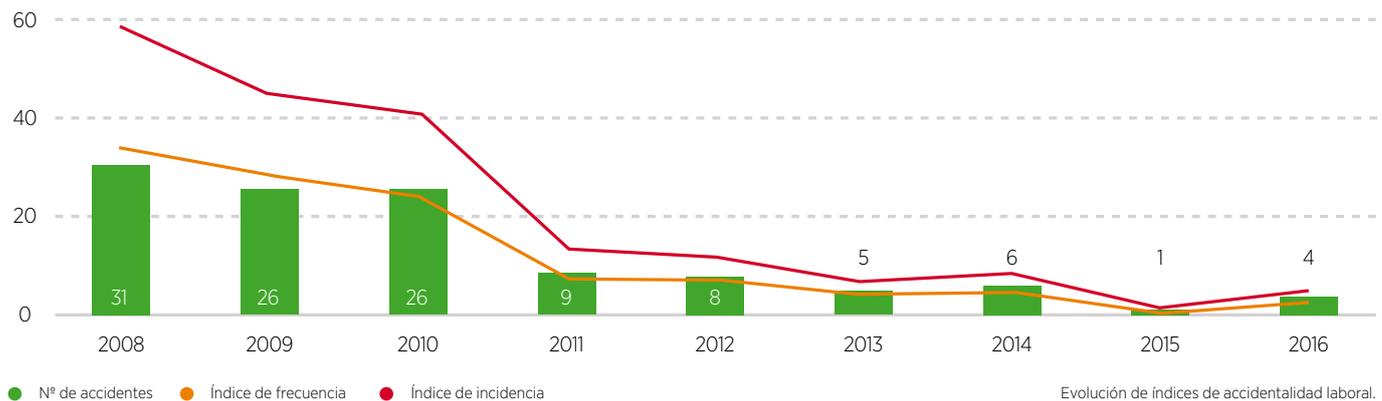
Campaña en Seguridad y Salud.

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		Tramo 1	Tramo 2	Tramo 3	Devengo	Fecha Pago	Comentarios
Seguridad	Descripción	3 accidentes	2 accidentes	1 accidentes	Trimestral	Junto con nómina del mes siguiente	Por debajo del tramo 1 no se paga
	Importe	21 €	25 €	28 €			

### 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:



### 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 foma 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 la plataforma IVITALIA 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 cerebrovasculares), 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, además fruto de la creciente actividad deportiva y relacionado con la vida sana 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 aparato 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, en 2016 se ha continuado con 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.**

- En MANN+HUMMEL IBÉRICA se realizan acciones de información y formación en seguridad vial y hábitos de conducción sostenible.
- 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**

Conjunto de actividades y tareas encomendadas al Servicio de Prevención 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**

MANN+HUMMEL IBÉRICA tiene un Sistema de Gestión de Salud y Seguridad Laboral bajo la certificación OHSAS 18001 desde el año **2014**.

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.

A raíz de los resultados de la Auditoría de seguimiento de la implantación del estándar OHSAS 18001:2007 en MHES, se procede a realizar en junio de 2016 un estudio específico sobre riesgo en instalaciones por presencia de atmósferas explosivas (ATEX) y posteriormente la correspondiente implantación de medidas de control del riesgo en las áreas en que se determinó la necesidad.

**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.

**OTRAS COLABORACIONES EXTERNAS**

La presencia activa de MANN+HUMMEL IBÉRICA, en las diferentes sociedades científicas, permite desarrollar acciones de prevención y promoción de la salud, surgidas en los distintos foros de colaboración. En la actualidad forma parte de:

- Junta directiva de la **SMHSTAR** (Sociedad de Medicina e Higiene y Seguridad en el Trabajo de Aragón y La Rioja).
- Junta Rectora de la **SEMST** (Sociedad Española de Medicina y Seguridad en el Trabajo).

**MEJORAS E INVERSIONES EN PREVENCIÓN**

MANN HUMMEL IBÉRICA invierte de manera continua en la salud y seguridad de sus trabajadores. Durante el año 2016, el presupuesto ejecutado entre gastos e inversiones en la actividad preventiva, ascendió a 422.762 €, un 4% más que el ejercicio anterior.

2014	2015	2016
373.467 €	406.486,02	422.762
Δ 2%	Δ 9%	Δ 4%

Presupuesto ejecutado en PRL

	2015	2016
Formación (Mejor pagado)	5.790,70€	2.919€
Auditorías	20.110,40€	8.318€
Material diverso	948€	1.856€
Servicios higiénicos	1.847,91€	3.618€
Epis	43.183,35€	24.984€
Servicio de prevención ajeno	10.112,27€	19.800€
Señalización	711,20€	1.393€
Laboratorio de análisis clínicos	4.781€	9.361€
Promoción de la salud	2.400€	4.699€
Aparatos médicos	1.727€	3.382€
Material de curas	405,82€	795€
Material farmacéutico	3.364,16€	6.587€
Gastos adicionales de personal	1.541,56€	2.114€
Inversión en seguridad de máquinas	16.422€	74.526€
<b>TOTAL</b>	<b>113.345,37€</b>	<b>164.353€</b>

Desglose de inversiones / gastos relevantes en PRL.

## 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 2016, el **Día de la Familia MANN+HUMMEL** se celebró el 4 de junio en el Parque de Atracciones de Zaragoza. En la entrada estaba instalado el photocall conmemorativo del 75 aniversario del grupo MANN+HUMMEL. Asistieron 1.300 personas.

Un año más, la Familia MANN+HUMMEL demostró su solidaridad en el sorteo benéfico a favor de la Fundación Down de Zaragoza, donde se recaudaron más de 2.400 €, incluyendo la aportación de la empresa, se convierte en más de 4.800€.



**CENA DE JUBILADOS ANUAL**

La **“Cena de jubilados anual de MANN+HUMMEL IBÉRICA”** es una cena 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 2016 se realizó en el Restaurante del Teatro Principal, en el mes de noviembre.

**CENA DE CONVIVENCIA**

La **“Cena de Convivencia de MANN+HUMMEL IBÉRICA”** es una cena concebida para la convivencia y el disfrute de todos los trabajadores de MANN+HUMMEL IBÉRICA. El 25 de noviembre de 2016 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 Great Place to Work 2014. (*Ver Actividades 2016, pág. 57*).

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. La iniciativa “Empresa Saludable y Deporte” resultó ganadora del **Premio a la Responsabilidad Social Aragón en el año 2016**.

“**Empresa saludable y deporte**” es el resultado de la alineación de la estrategia de la compañía y su despliegue, con las necesidades y expectativas de buena parte de los grupos de interés de MANN+HUMMEL IBÉRICA, concretamente, Accionistas, Personas y Sociedad. Es un proyecto que recoge el espíritu de **vida saludable**, en el que la empresa proporciona hábitos de alimentación saludable, seguimiento médico y entrenamiento profesional, referenciado al **deporte** como uno de los **principales referentes de la salud, el compromiso y la fuerza del equipo**, con la involucración de los trabajadores.

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.
- La prestigiosa empresa, Zaragoza Running realiza entrenamientos y preparación en el Parque José Antonio Labordeta de Zaragoza, para los trabajadores de MANN+HUMMEL IBÉRICA y familiares, con el objeto de participar en carreras deportivas de la ciudad.
- MANN+HUMMEL IBÉRICA apoya y patrocina iniciativas deportivas en nuestra comunidad, Equipo de Baloncesto Femenino MANN-FILTER de Zaragoza, carreras deportivas, etc. (*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 puso 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 el año 2016 los alumnos que han participado de la iniciativa han sido 1.335, el resultado de las encuestas de satisfacción refleja que la acogida es muy buena.



Provincia	Localidad	Denominación Genérica	GRADO	Alumnos formados
Barcelona	Barcelona	I.E.S. Mare de Déu de la Mercè	MEDIO	70
Barcelona	Barcelona	Academia Monlau	MEDIO	240
Burgos	Burgos	Salesianos Padre Aramburu	SUPERIOR	61
Huelva	La Palma del Condado	I.E.S. La Palma	MEDIO	60
Madrid	Getafe	I.E.S. Alarnes	SUPERIOR	90
Madrid	Madrid	I.E.S. Barajas	SUPERIOR	125
Madrid	Madrid	I.E.S. Enrique Tierno Galván	SUPERIOR	75
Palencia	Palencia	I.E.S. Camino de la Miranda	SUPERIOR	40
Sevilla	Sevilla	Salesianos Santísima Trinidad	SUPERIOR	100
Valencia	Moncada	San Jaime Apóstol	SUPERIOR	80
Valladolid	Valladolid	Cristo Rey	SUPERIOR	60
Zaragoza	Calatayud	Academia logística ejército de tierra	SUPERIOR	46
Zaragoza	Zaragoza	I.E.S. Río Gállego	SUPERIOR	25
Zaragoza	Utebo	I.E.S. Pedro Cerrada	SUPERIOR	35
Valladolid	Valladolid	ECYL Centro nacional de formación		28
Huelva	Valverde del Camino	I.E.S. Don Bosco	MEDIO	50
Huelva	Almonte	I.E.S. Doñana	MEDIO	75
Badajoz	Mérida	I.E.S. Emerita Augusta	MEDIO	75

## 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.

Desde el año 2014 varios alumnos han disfrutado de las virtudes de este programa de **Formación Profesional Dual**. En el año 2016, dos alumnos, que se encuentran cursando el *Grado Superior de Mecatrónica* en el **IES Corona de Aragón**, se forman en el Departamento de Mantenimiento.

Alineado con el programa de la **Formación Profesional Dual** surge la iniciativa **“Tutor de empresa en la formación dual”** también llamado **DUAL VET**, esto es, profesionales que faciliten sus conocimientos, garantizando una formación actualizada e innovadora para la formación de jóvenes profesionales.

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.

#### Clúster de Automoción de Aragón: Análisis de Viabilidad de la Fábrica de Aprendizaje

Conclusiones Fase I



### PROYECTO CAARDEMY

Proyecto europeo englobado en la convocatoria Erasmus + y en el que participan, además de CAAR, 4 entidades: Centro Tecnológico AITIIP, Cluster Aeronáutico y del Automóvil Mechanic Valle, consultora ligada a la Universidad de Bochum INCAS y Clúster de Automoción Checo MSAC. Su objetivo es el desarrollo de un currículum europeo común para el sector de la automoción.



Profesores y alumnos de Formación Profesional Dual.

## Apoyo a la inserción

El compromiso de MANN+HUMMEL IBÉRICA en el apoyo a la inserción de personas con discapacidad se produce tanto desde la propia compañía con los trabajadores actuales y potenciales como desde la colaboración con organizaciones no lucrativas.

La primera experiencia data de 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 la relación con organizaciones no lucrativas:

### FUNDACIÓN REY ARDID

La **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 relacionadas entre sí, lo que permite diseñar itinerarios de atención y rehabilitación completos que favorecen 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**.

Dentro del convenio de colaboración se abordan distintas líneas de actuación conjunta:

#### 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.

En el periodo 2014 - 2016 MANN+HUMMEL IBÉRICA ha formado a personas de la Fundación en la fabricación de piezas plásticas con la tecnología de inyección y soplado, llegando a contratar a buen número de ellas (*Ver gráfico*).

Fundación Rey Ardid	2014	2015	2016
Personas formadas	15	15	15
Contratadas	12	12	10

Ámbitos de colaboración MANN+HUMMEL IBÉRICA y Fundación Rey Ardid.

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

### FUNDACIÓN DOWN

La Fundación Down contribuye a la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y de sus familias, a través de la atención directa, investigación, estudios, publicaciones y su divulgación, y promoviendo servicios y centros en los ámbitos educativo, social, científico, jurídico, deportivo y empresarial.

MANN+HUMMEL IBÉRICA estableció en el año 2015 una planificación de actividades con Fundación Down en empleabilidad y ocio que se han desarrollado íntegramente en 2016. (*Ver Actividades 2016, pág. 57*)

## Otros proyectos

### PROYECTO AROPA2

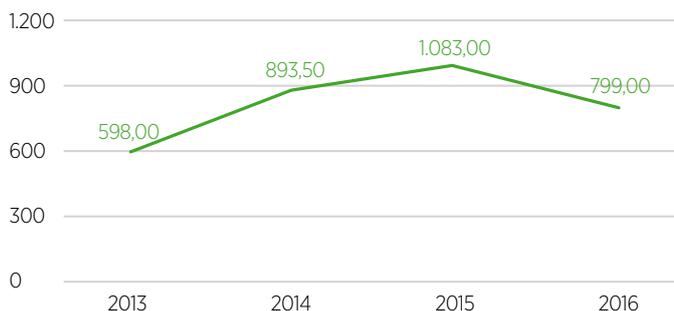


“aRopa2” es un proyecto para la recuperación y reciclaje de ropa y otros textiles usados en Aragón. Su misión es favorecer la protección al medio ambiente y la creación de puestos de trabajo para personas en situación o riesgo de exclusión social.

MANN+HUMMEL IBÉRICA estableció su compromiso con **aRopa2** en 2013, con la instalación de un contenedor en la planta con el objeto de que los trabajadores depositen cualquier producto textil (ropa, cortinas, sábanas, toallas...).

La ropa que se dona se destina, dependiendo 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).

#### KILOGRAMOS ROPA RECOGIDA



La contribución en cifras a este proyecto en 2016 ha sido, 799 Kg de ropa recogida, que supone una aportación del 0,15% al programa.

### 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 3000€.
- En el año 2016 la Fundación Down recibió en donación la cantidad de 4.800€.

#### 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 €.

#### VOLUNTARIADO

Dentro del Plan de actividades del Grupo de trabajo local Great Place To Work, GPTW, se incluyó la creación de un voluntariado corporativo. (Ver Actividades 2016, pág. 57).

#### PARA LOS MÁS PEQUEÑOS

MANN+HUMMEL IBÉRICA tiene un compromiso especial con los más pequeños, tanto a nivel interno, hijos de trabajadores, como a nivel externo mediante colaboraciones con colegios y organizaciones sin ánimo de lucro.

Destacamos alguna de las actuaciones realizadas en los últimos años:

- Fabricación de la “**casita MANN FILTER**”, para los niños con movilidad reducida del **Colegio de Educación Especial Rincón de Goya**.
- **Concurso “Star-Chef”**, organizado por la **Asociación El Veral** de Zaragoza, participaron 28 niños de 13 colegios diferentes.
- Actividades de mantenimiento y revisión de equipos en el Centro de Educación Especial Rincón de Goya.
- Concurso infantil de **Postales Navideñas** para todos los niños y niñas cuyos padres sean trabajadores MANN+HUMMEL IBÉRICA.



## 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

MANN+HUMMEL IBÉRICA patrocina el **equipo de baloncesto femenino de Zaragoza** de la primera división femenina del baloncesto español. Desde el año 2.000, ha sido el principal patrocinador bajo su marca comercial MANN-FILTER.

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 dos años consecutivos 2015 y 2016, MANN+HUMMEL IBÉRICA ha participado en el **rally Dakar** mediante el patrocinio técnico de Xavi Foj. Un excelente banco de pruebas para nuestros productos.

### ATLETISMO - VIDA SANA

MANN+HUMMEL IBÉRICA está fuertemente involucrada con proyectos de carácter local y como no podía ser de otra manera, está presente en una actividad que en los últimos años ha cobrado un protagonismo fundamental en la vida de las personas como son las carreras deportivas.

**Maratón + 10 K de Zaragoza, Carrera de la Mujer, Carrera del Taller Madrid, Carrera Empresas ESIC, Carrera por la ciencia y la innovación.** La presencia de MANN+HUMMEL IBÉRICA no se fundamenta exclusivamente en el patrocinio económico sino también en la involucración de los trabajadores, proporcionando entrenamiento profesional, seguimiento médico y alimentación saludable.

Desde el año 2016 MANN+HUMMEL IBÉRICA patrocina la **Maratón + 10 K de Zaragoza**.



Evento	Participantes 2014	Participantes 2015	Participantes 2016
Maratón Zaragoza	37	59	95
10 K de Zaragoza	137	252	292
Carrera del Taller Madrid	69	57	50
Carrera Empresas ESIC	12	48	27
Carrera por la ciencia y la innovación.		48	54

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

## Clientes, productos y servicios



---

### Garantía de origen e información sobre el producto

---

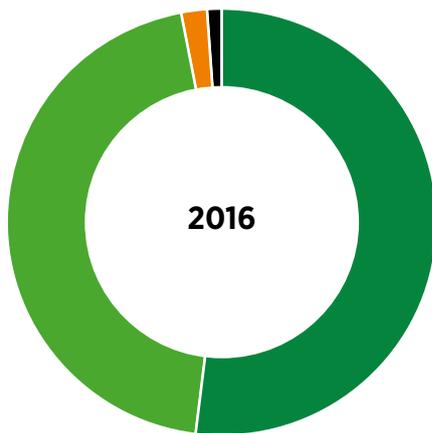
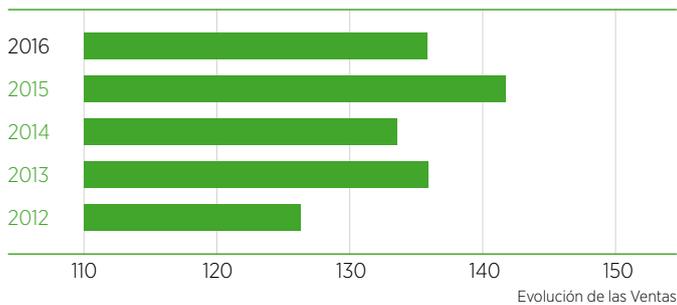
El Sistema de Gestión de MANN+HUMMEL IBÉRICA garantiza la **trazabilidad de la cadena de valor** desde la materia prima hasta los productos, **identificando cada componente con un código único** que es garantía de sus características físicas y propiedades técnicas, conformes a las especificaciones de 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.

El Sistema de Gestión cumple con los requisitos definidos por las normas **ISO 9001, ISO 14001, ISO TS 16949** y el **Modelo EFQM de excelencia empresarial**.

## Ventas

MANN+HUMMEL IBÉRICA tiene por objetivo ser la compañía del sector mejor valorada y reconocida, tanto por la calidad de los productos como por la excelencia en la interacción con sus grupos de interés, principalmente sus clientes. Para ello sus esfuerzos se centran en integrar criterios de sostenibilidad y responsabilidad social en los procesos, de la misma manera en cada uno de los continentes.

### Ventas M€



52%	Resto de Europa
45%	España
2%	Asia
1%	América

Reparto Geográfico de Ventas

## Orientación al Cliente

MANN+HUMMEL IBÉRICA diseña la estrategia de cliente como su principal metodología para conseguir el éxito continuado. Potenciar y mantener la imagen de marca y fomentar el posicionamiento en el mercado, utilizando herramientas y canales de comunicación, potenciando la visibilidad y presencia, permiten a la compañía ser reconocida como líderes del sector.

Ponemos de manifiesto alguna de las herramientas:

- 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.

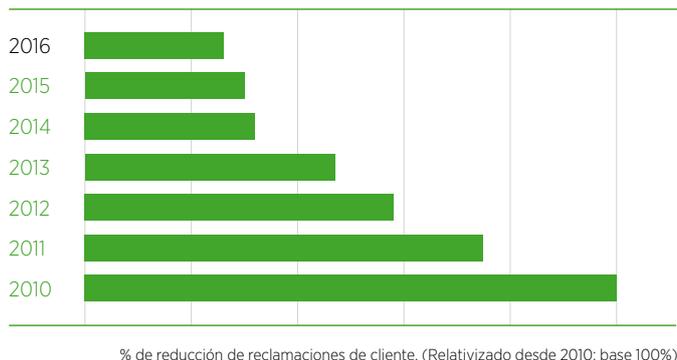
### GESTIÓN DE RECLAMACIONES

Con la satisfacción del cliente como lema, MANN+HUMMEL IBÉRICA establece en el rango de estratégico, el 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 procedimiento del grupo MANN+HUMMEL para la resolución de problemas. Consiste en ocho pasos secuenciales para resolver con éxito cualquier tipo de problema, buscar e 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.

### Reducción de reclamaciones de cliente



% de reducción de reclamaciones de cliente. (Relativizado desde 2010: base 100%)

Las reclamaciones de cliente han descendido en 2016, en total se han recibido 51 reclamaciones, un 70% menos respecto a 2010.

### MEDICIÓN DE SATISFACCIÓN

La celebración en ferias y eventos suponen para MANN+HUMMEL IBÉRICA un importante canal de presencia y divulgación, así como una oportunidad de poder realizar medición de la satisfacción de cliente.

#### 39 FERIA INTERNACIONAL DE MAQUINARIA AGRÍCOLA (FIMA) REALIZADA EN FEBRERO DEL 2016 EN ZARAGOZA.

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 una encuesta confeccionada para la ocasión.

Una edición más, MANN-FILTER retó a los asistentes a participar en el concurso denominado "PASA y PESA". Se trataba de un juego dinámico en el que los participantes debían acertar el peso justo de los filtros de aire, aceite, habitáculo y combustible MANN-FILTER de 4 de los modelos de tractores más vendidos en España. La intención era que los usuarios conocieran más sobre los materiales que componen los filtros y cómo influyen en su calidad y rendimiento.

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

	2014	2016	Δ
Encuestas totales	5.048	6.268	24%

Índices de Respuesta a encuestas

A la pregunta de ¿Qué mejoraría de MANN-FILTER? Comparando las encuestas de las dos ediciones tenemos los resultados siguientes:

RESPUESTA	2014	2016
Calidad	20,67%	19,08%
Gama	29,56%	27,42%
Precios	47,24%	45,05%
Otros	1,38%	0,67%
Nada	1,40%	7,78%

Índices de Respuesta a encuestas



Casi el 50% de los encuestados mejorarían el precio de nuestros productos. Aquí tenemos dos opciones, o revisar los precios, y si es posible "ajustarlos" o sino realizar campañas y demás acciones de comunicación externa en la cual justificamos nuestros precios, para evitar posicionarnos quizás como una marca cara y posicionarnos como una marca muy buena respecto calidad-precio.

### MOTORTEC AUTOMECHANIKA (2013 - 2015).

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%

Índices de Respuesta a encuestas

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

A pesar de que hemos incrementado nuestra valoración en todos los apartados, vemos que el 25% de los encuestados demanda más información: Técnica, Comercial y Novedades, las más demandadas. Para intentar mejorar ese dato, creamos una plataforma para envío de información y novedades a los clientes. Además iniciamos las siguientes acciones correctoras:

- Mejorar el envío de los catálogos en papel a nuestros distribuidores.
- Aumentar la información técnica de nuestros productos en ferias y eventos del sector.
- Incrementar la información comercial a nuestros distribuidores.
- Intensificar más la información sobre nuestras novedades.



### 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 la visita de más de 100 clientes.
- MANN+HUMMEL IBÉRICA ha participado en más de 40 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 Aftermarket e Industria.
- Jornadas de formación para fabricantes de primer equipo

La presencia en medios de comunicación sigue creciendo en medios online, que evidencia la adaptación de MANN+HUMMEL IBÉRICA a las nuevas tecnologías de la información y comunicación:

	2014	2015	2016
Inserciones en Revistas	183	163	97
Inserciones Web	58	118	166
<b>Total inserciones</b>	<b>241</b>	<b>281</b>	<b>263</b>

Resumen del Plan de Medios MANN+HUMMEL IBÉRICA.



## 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:

<b>Aspecto Material: Salud y Seguridad de los Clientes</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
<b>[G4-PR1]</b> % de Categorías de productos y servicios significativos cuyos impactos en materia de salud y seguridad se han evaluado para promover mejoras.	100%	100%	100%
<b>[G4-PR2]</b> 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.	No se han producido.	No se han producido.
<b>Aspecto Material: Etiquetado de los productos</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
<b>[G4-PR3]</b> % de Categorías de productos que están sujetos a requisitos de información, etiquetado.	100%	100%	100%
<b>[G4-PR4]</b> 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.	No se han producido.	No se han producido.
<b>[G4-PR5]</b> Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes.	(*) Ver párrafos anteriores.	(*) Ver párrafos anteriores.	(*) Ver párrafos anteriores.
<b>Aspecto Material: Comunicaciones de Mercadotecnia</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
<b>[G4-PR6]</b> Venta de productos prohibidos o en litigio.	No existen.	No existen.	No existen.
<b>[G4-PR7]</b> 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.	No existen.	No existen.
<b>Aspecto Material: Privacidad de los Clientes</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
<b>[G4-PR8]</b> Número de reclamaciones fundamentadas sobre la violación de la privacidad y la fuga de datos de los clientes.	No existen.	No existen.	No existen.
<b>Aspecto Material: Cumplimiento regulatorio</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
<b>[G4-PR9]</b> Costo de las multas significativas por incumplir la normativa y la legislación relativas al suministro y el uso de productos y servicios.	No existen.	No existen.	No existen.
<b>Aspecto Material: Prácticas de Competencia desleal</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
<b>[G4-SO7]</b> Nº de demandas por competencia desleal, prácticas monopolísticas o contra la libre competencia y resultados de las mismas.	No existen.	No existen.	No existen.

# Proveedores



## 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 productos, 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 colabora estrechamente con sus proveedores, con un objeto fundamental, que es conseguir aumentar el valor de los productos que se desarrollan conjuntamente. Prueba de ello son los **Workshops de VSA (Value Stream Analysis)**, celebrados en las instalaciones de diferentes proveedores, tal y como se pone de manifiesto entre los años 2014 y 2015 donde se realizaron 8 workshops y en el año 2016 que fueron 8 los celebrados con contenidos en plásticos, herramientas, termoeléctrico, caucho,... entre otros.

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, **acciones formativas**, que MANN+HUMMEL IBÉRICA imparte a colectivos de proveedores. Ejemplo de ello la jornada sobre APQP y RPS realizada el 7 de octubre de 2015 en las instalaciones de la Planta de Zaragoza, asistieron 33 personas de 17 empresas proveedoras.
- Por otro lado, se encuentran los **Technical Supplier Days**, en los que se examinan potenciales de mejora en la cadena de suministro, se presentan avances en fabricación y/o materiales y se analizan los resultados de los procesos de innovación. En el año 2016, Lanxess, DSM, DuPont, Clariant, Mypa Moldes y Modisprem, y Saica fueron las empresas participantes.

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



Global Supplier Award.

### PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN

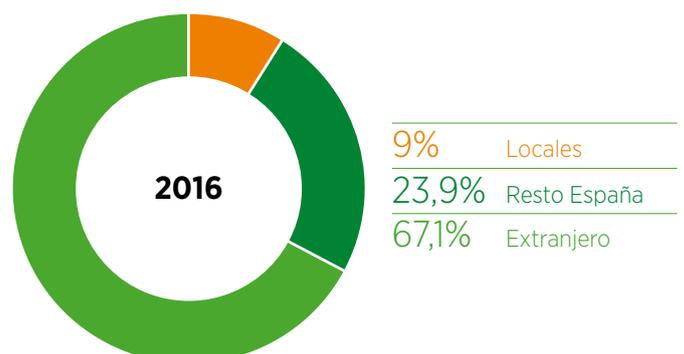
El número de proveedores productivos en 2016 ha alcanzado la cifra de **218**, que pone de manifiesto; el **9%** de las compras se han realizado a proveedores locales (de la provincia de Zaragoza), y aproximadamente el **24%** corresponde a proveedores nacionales.

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.

Gasto en %	2012	2013	2014	2015	2016
Locales	15%	15%	15%	8,5%	9%
Resto España	38%	37%	39%	29,8%	23,9%
Extranjero	47%	48%	46%	61,7%	67,1%

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:

<b>Aspecto Material: Prácticas de Adquisición</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
<b>[G4-EC9]</b> % gasto (lugares con operaciones significativas) que corresponde a <b>proveedores locales</b> .	14,94%	8,5%	9%
<b>Aspecto Material: Evaluación Ambiental de Proveedores</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
<b>[G4-EN32]</b> % de nuevos <b>proveedores</b> que se examinaron en función de criterios ambientales.	100% (producción)	100% (producción)	100% (producción)
<b>Aspecto Material: Libertad de Asociación y negociación colectiva</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
<b>[G4-HR4]</b> Centros / <b>Proveedores</b> 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.	No existen casos.	No existen casos.
<b>Aspecto Material: Trabajo Infantil</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
<b>[G4-HR5]</b> Centros / <b>Proveedores</b> 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.	No existen casos.	No existen casos.
<b>Aspecto Material: Trabajo Forzoso</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
<b>[G4-HR6]</b> Centros / <b>Proveedores</b> 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.	No existen casos.	No existen casos.
<b>Aspecto Material: Medidas de Seguridad</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
<b>[G4-HR7]</b> % 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)	100% (Código de conducta)	100% (Código de conducta)

Desempeño de Aspectos Materiales relacionados con Proveedores (G4-GRI).

## 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.

En la política de gestión, la protección del medio ambiente ocupa un lugar destacado, no sólo en cuanto al cuidado del entorno natural, sino en cuanto a la reducción del impacto provocado por la actividad empresarial a lo largo de todo el ciclo de vida de los productos.

### ***Sostener y proteger nuestro medio ambiente, para prevenir y limitar nuestro impacto medioambiental desde el comienzo del desarrollo de nuestros productos hasta el final de su vida.***

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) **La protección y conservación del medio ambiente** como **objetivo prioritario**.
- 2) **Cumplir la legislación y reglamentación que aplica a la empresa**, a sus procesos y actividades junto a otros requisitos de cliente y normativos suscritos.
- 3) Promover entre todos los empleados un **compromiso de responsabilidad con criterios medioambientales** en cualquier actividad que se realice y en todas las decisiones que se adopten.
- 4) **Control constante** de los impactos de los procesos productivos y productos hasta el final de su vida en el medio ambiente.
- 5) **Seguimiento y medición de los impactos ambientales, así como el control de las operaciones** asociadas a través de los sistemas de gestión ambiental implantados. 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) **Inventario de emisiones de CO2**, que tienen como objetivo proporcionar una información precisa de las emisiones GEI (Gases de Efecto Invernadero) de la Compañía.

7) **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, MANN+HUMMEL IBÉRICA:

- 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 norma ISO 14.001 desde el año 1999.

El Sistema establece los mecanismos para planificar, controlar, y mejorar continuamente la gestión ambiental y cada año, a través de auditorías, se revisa la eficacia del sistema y la implantación de acciones que reduzcan el impacto ambiental de las actividades de la empresa.

### **CERTIFICACIÓN FSC**

Desde el año 2014, MANN+HUMMEL IBÉRICA está certificada por FSC® para fabricar y distribuir elementos filtrantes y filtros completos.

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.

En el año 2014 se certificaron dos elementos filtrantes (el C 22 014 y el C 22 026) y se prevé aumentar el número de elementos filtrantes certificados en los próximos años. De hecho se está trabajando ya en un nuevo elemento certificado FSC® en el ámbito del proyecto RSA 1297-01, que verá la luz en enero de 2018.

La certificación FSC® garantiza que los productos tienen su origen en bosques bien gestionados que proporcionan beneficios

ambientales, sociales y económicos de forma controlada. Se trata de un certificado de "cadena de custodia", es decir todas las empresas que conforman la cadena de fabricación y suministro están individualmente certificadas de modo que el producto final está certificado.

Con motivo de esta certificación, la Dirección de MANN+HUMMEL IBÉRICA ha suscrito un compromiso de marcado componente ambiental:



**MANN+HUMMEL IBÉRICA S.A.U.**  
**Compromiso de la Dirección por la certificación FSC**

El Forest Stewardship Council® (FSC) es una organización independiente, no lucrativa, no gubernamental, creada para apoyar el manejo ambientalmente adecuado, socialmente beneficioso y económicamente viable de los bosques del mundo. La visión del FSC consiste en que los bosques del mundo satisfagan las necesidades y derechos sociales, ecológicos y económicos de las generaciones presentes, sin poner en riesgo los de las futuras generaciones.



**MANN+HUMMEL IBÉRICA**, en virtud de su compromiso por la protección del medio ambiente, quiere contribuir a la protección de los bosques del planeta, mediante la certificación FSC de los filtros de aire que fabricamos.

Esta certificación significa que el papel filtrante, así como las cajas de cartón de los envases utilizados en el recambio, proceden de madera de bosques gestionados de forma sostenible. Garantizamos también que todas las empresas que han participado en la generación de este papel y cartón, están certificadas.

Por tanto, **MANN+HUMMEL IBÉRICA se compromete a respetar los valores FSC** tal y como están definidos en la "Política para la Asociación de Organizaciones con el FSC" (FSC-POL-01-004, de Julio de 2009), y en particular:

- Cumplir y hacer cumplir los requerimientos de los estándares FSC para certificación de la Cadena de Custodia.
- Asegurar la formación del personal involucrado en el proceso productivo de los productos FSC.
- No usar conscientemente madera de fuentes no controladas.
- Facilitar los controles en planta o de los documentos requeridos en el marco de esta certificación.
- Animar a nuestros proveedores a unirse a la gestión FSC y realizar verificaciones en consecuencia.

Adicionalmente, **MANN+HUMMEL IBÉRICA declara no estar involucrada directamente o indirectamente en las actividades siguientes:**

- Tala ilegal o comercio ilegal de madera o productos forestales.
- Violaciones de derechos humanos o tradicionales en las operaciones forestales.
- Destrucción de altos valores de conservación en operaciones forestales.
- Conversión significativa de bosques en plantaciones o usos no forestales.
- Introducción de organismos modificados genéticamente en las operaciones forestales.
- Violación de alguna de las convenciones principales de la OIT, tal y como se define en la "Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo", 1998.

**Javier Sanz**  
Director General

**Elena Latorre**  
Responsable de Calidad



ZAR-QU-P-0001 Hoja Suplementaria 1 / Rev.1. de 05/2016

## Tratamiento de residuos

MANN+HUMMEL IBÉRICA difunde y aplica la regla ecológica de las **3R** en la generación de residuos:



**REDUCIR**



**REUTILIZAR**



**RECICLAR**

**1º. Reducir** = generar menos

**2º. Reutilizar** = nuevos usos antes de tirar

**3º. Reciclar** = procesar para dar nuevos usos

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** ya sea a través de procesos de reciclaje o de valorización energética.

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 años.

	2012	2013	2014	2015	2016
Sólidos inertes	471,71 to	478,77 to	479,29 to	506,72 to	470,30 to
Madera	347,10 to	431,62 to	425,30 to	472,26 to	432,68 to
Cartón y papel	256,99 to	285,78 to	254,35 to	301,10 to	270,64 to
Termoplásticos	219,42 to	125,09 to	128,21 to	173,36 to	211,06 to
Metálicos	155,26 to	70,56 to	128,54 to	117,72 v	84,41 to
Bolsas, film	27,72 to	35,26 to	35,76 to	41,30 to	35,08 to
Peligrosos	40,18 to	41,73 to	46,20 to	43,30 to	45,80 to

Evolución de generación de residuos.

En el año 2016 se ha consolidado la mejora iniciada en 2014 y consistente en **compactar** los residuos antes de ser retirados por el gestor externo autorizado, de modo que se reduzca su volumen y en consecuencia, el transporte entre el punto de generación y el lugar de su tratamiento.

La **reducción del número de transportes** conlleva un importante beneficio ambiental por la reducción de las emisiones contaminantes del transporte por carretera, además de un impacto económico positivo por la reducción del coste que dicho transporte supone.

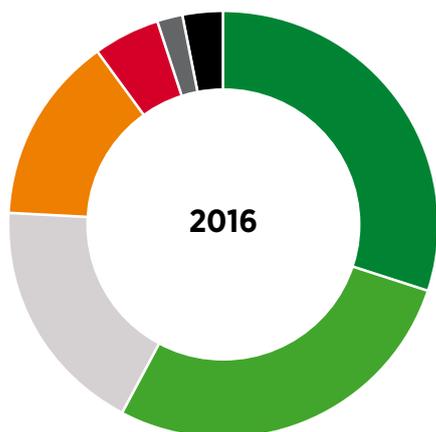
La consolidación de esta medida se evidencia en la menor reducción en 2016 del ingreso por venta de papel/cartón para reciclar (1%), ante una reducción del residuo del 10%. Del mismo modo, habiéndose reducido un 15% el residuo de plástico ligero (bolsas, film, etc.), los ingresos por su venta se han incrementado un 32%.

En ambos ejemplos, los precios de venta de los residuos para reciclar se han mantenido estables, por lo que el impacto económico se debe exclusivamente a la reducción de los costes de transporte por una optimización a través de la compactación.

De la misma manera que el cartón y 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. También se trituran las latas y envases plásticos que han contenido producto químico y deben ser gestionados como residuo peligroso.

En el año 2017 MANN+HUMMEL IBÉRICA tiene previsto estudiar, como oportunidad de mejora, por una parte la compactación de los **residuos termoplásticos**, previo a su retirada por el gestor autorizado y por otra, la reducción de este residuo industrial que se ha incrementado un 22 % en 2016 respecto a 2015.

## GENERACIÓN DE RESIDUOS 2016



30% Solid Urban Waste

28% Wood

18% Cardboard / Paper

14% Thermo-plastics

5% Metal????

2% Bags / film

3% Hazardous

0% Electronic / Electric

Distribución de los residuos generados.

El 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 de su compromiso estratégico “Cero Vertedero”, MANN+HUMMEL IBÉRICA pone de manifiesto la consolidación del aumento en aproximadamente un 87% de los residuos peligrosos que reciben un tratamiento sostenible (reciclado o valorización) en 2016, respecto a los residuos peligrosos procesados de forma sostenible en 2014 que fue de un 39%.

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 ofrecen los gestores autorizados.

	2013	2014	2015	2016
Eliminación (vertedero)	25.610 Kg 60,61%	23.182 Kg 50,17%	6.854 Kg 12,66%	6.165 Kg 13,08%
Reciclado (R)	6.161 Kg 14,58%	7.228 Kg 15,65%	14.554 Kg 26,88%	14.244 Kg 30,22%
Valorización (V)	10.480 Kg 24,81%	15.792 Kg 34,18%	32.732 Kg 60,46%	26.719 Kg 56,69%
Total	42.251 Kg	46.202 Kg	54.140 Kg	47.128 Kg
Total tratamiento sostenible = (R)+(V)	39,39%	49,83%	87,34%	86,92 %

Tratamiento de Residuos Peligrosos.

De forma general, se ha producido una **reducción del 13% en los residuos peligrosos generados**, que supone indiscutiblemente una mejora importante en la reducción del impacto ambiental de las actividades industriales de 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.

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

Los resultados empezaron a verse en el año **2014** con una reducción del **6,45%** en la generación del residuo peligroso de absorbentes contaminados. Pero es en **2015** cuando se aprecia una mejora considerable, consiguiendo reducir un 23.51% adicional este tipo de residuo. En **2016** se ha producido un ligero incremento, por lo que en 2017 volverán a realizarse acciones de sensibilización para fomentar el consumo responsable y la reducción del residuo peligroso.

	2012	2013	2014	2015	2016
Absorbentes contaminados	15.888 Kg	23.072 Kg	21.584 Kg	16.508 Kg	17.128 Kg
	-	Δ + 45%	Δ - 6,45%	Δ -23,51%	Δ +3,76%

Evoluciones absorbentes contaminados.

## Eficiencia y ahorro de energía

MANN+HUMMEL IBÉRICA cuenta con un Comité de Eficiencia Energética que se reúne bimestralmente 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 el año 2015 se redefinió este equipo como, **Comité de Gestión Ambiental y Energética**, con la participación del Director General y de forma puntual, 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.

En el año 2016 el Comité de Gestión Ambiental y Energética se ha consolidado, mostrándose como herramienta ágil y eficaz en la detección e implantación de acciones de mejora de la eficiencia energética en la organización.

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 desde 2012 una **medición anual de huella de carbono** por factores de alcance 1 o carácter directo (emisiones directas de CO<sub>2</sub> 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).

En el año 2016, y en el marco de la estrategia interanual de mejora, se realizó formación técnica (por la empresa especializada Factor CO<sub>2</sub>) sobre el cálculo de la huella de carbono incluyendo, además, el alcance 3. Se ha recalculado la huella de 2015 y calculado la de 2016 con las consideradas adoptadas en estas sesiones técnicas.

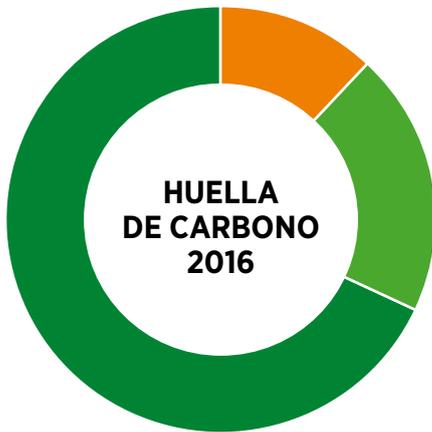
	2015	2016	Δ
SCOPE 1 (t-CO <sub>2</sub> e)	3.591,58	3.385,67	-5,73%
SCOPE 2 (t-CO <sub>2</sub> e)	5.691,35	5.439,24	-4,43%
SCOPE 3 (t-CO <sub>2</sub> e)	19.199,70	18.705,24	-2,58%
Materia prima procesada (Kg)	7.620.543	7.442.575	-2,34%
Intensidad de emisiones: (Scope 1 + Scope 2 + Scope 3) / materia prima procesada (t-CO <sub>2</sub> e/Kg)	0,003738	0,003699	-1,03%

Emisiones de gases efecto invernadero.

Como primera conclusión a esta medición, se deduce que la **intensidad de las emisiones** de MANN+HUMMEL IBÉRICA ha descendido en 2016 respecto de 2015, lo cual es positivo desde el punto de vista del impacto ambiental y evidencia que las acciones que se han ido implantando a lo largo de los últimos años han resultado eficaces.

No obstante de lo anterior, como muchos de los datos de la estimación de la huella de carbono son, como su nombre indica, “estimativos”, no precisa hacer un análisis pormenorizado de las variaciones ni extraer conclusiones sin considerar otras fuentes de información.

De enriquecedor podemos definir el análisis de la contribución a las emisiones contaminantes de los diferentes factores y alcances.



● Alcance 1 ● Alcance 2 ● Alcance 3

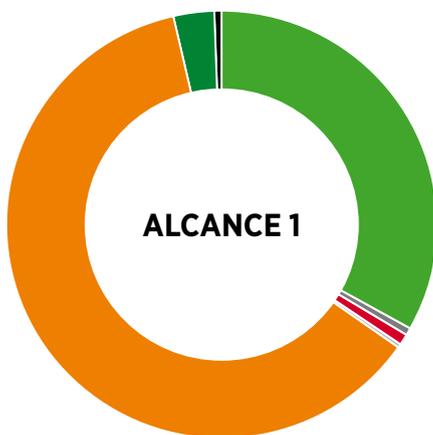
12% Alcance 1

20% Alcance 2

68% Alcance 3



5.439.239 kgCO<sub>2</sub>



33,19% Consumo de Gas

0,61% Consumo de gasoil

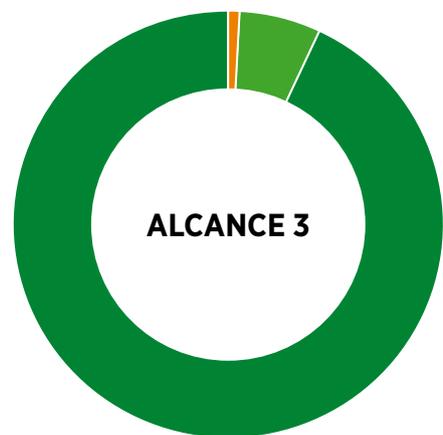
0,68% Recarga de gases fluorados

0,50% Transporte de residuos

61,50% Transporte propio mercancía

3% Transporte propio mercancía

0,53% Coches de empresa



6% Transporte propio de trabajadores

93% Consumo materias primas

1% Viajes de empresa

Según se observa en los gráficos, el **alcance 3** es el principal contribuyente a las emisiones de gases de efecto invernadero de MANN+HUMMEL IBÉRICA. El **consumo de materias primas** resulta más relevante en la huella de carbono que el consumo energético de electricidad (alcance 2) y de gas (alcance 1) juntos.

La materia prima, *granza de plástico*, tiene un factor de conversión muy elevado (3.342 Kg CO<sub>2</sub>e/t frente a los 939 CO<sub>2</sub>e/t) según el DEFRA (*Department for Environment, Food and Rural Affairs del Reino Unido*) que es uno de los referentes más fiables en cuanto a estimaciones de huella de carbono. Esto se debe a que es un producto derivado del petróleo y en su proceso de generación emite gases de efecto invernadero en mayor cantidad que otras materias primas del proceso de fabricación.

De este modo se concluye que todas las acciones encaminadas a la optimización del proceso productivo, provocando menos producto rechazado y un menor consumo de material por pieza, su-

ponen una de las mejoras del impacto ambiental más relevantes que pueden acometerse en la compañía.

Estas y otras conclusiones han sido tratadas en una sesión monográfica de **Comité de Gestión Ambiental y Energética**, con el objetivo de aumentar el conocimiento sobre las diferentes actividades de MANN+HUMMEL IBÉRICA con mayor impacto ambiental en términos de emisiones contaminantes de gases de efecto invernadero.

En el año 2016 se han implantado acciones que han logrado reducir el gasto energético en un 2,17% respecto del consumo registrado en 2015, manteniendo niveles de fabricación similares en ambos ejercicios. Con estas acciones se estima un ahorro energético de 486.446 kWh lo que se traduce en un ahorro económico de 48.345 € con una inversión de 245.932 € y una reducción de la huella de carbono emitida anualmente de 178,5 tCO<sub>2</sub>.

Nº	ACCIÓN	INVERSIÓN	AHORRO KW/H	AHORRO %	AHORRO €	AHORRO TCO <sub>2</sub> /AÑO
1	Optimización del programa de control de la torre de refrigeración para el circuito cerrado de agua de procesos.	40.000 €	237.193 kWh	1,06%	23.719 €	71,16 t CO <sub>2</sub>
2	Adquisición de un nuevo secador de alta eficiencia energética para la granza de termoplástico.	100.000 €	37.125 kWh	0,17%	3.713 €	11,14 t CO <sub>2</sub>
3	Adquisición de una nueva máquina de empaquetado en la que se activa la soldadura a demanda en vez de tener las resistencias funcionando continuamente.	80.000 €	28.800 kWh	0,13%	2.880 €	8,64 t CO <sub>2</sub>
4	Colocación de electroválvulas sectoriales en la red de aire comprimido para controlar y evitar las fugas.	15.000 €	12.000 kWh	0,05%	1.200 €	3,60 t CO <sub>2</sub>
5	Nuevo compresor de presión variable (en formato de renting en vez de inversión).	-	110.818 kWh	0,50%	11.082 €	33,25 t CO <sub>2</sub>
6	Modificación del tejado incluyendo lucernarios que dejan pasar la luz solar en el área de montajes Lean.	10.932 €	57.510 kWh	0,26%	5.751 €	17,25 t CO <sub>2</sub>

	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Consumo energético total</b>	<b>22.463.498 kWh</b>	<b>23.842.468 kWh</b>	<b>21.953.015 kWh</b>	<b>22.282.282 kWh</b>	<b>21.493.566 kWh</b>
Consumo de electricidad	15.948.693 kWh	16.947.352 kWh	15.165.623 kWh	16.739.273 kWh	15.997.762 kWh
Consumo de gas	6.514.805 kWh	6.895.116 kWh	6.787.392 kWh	5.543.009 kWh	5.495.804 kWh

Consumo energético.

	2012	2013	2014	2015	2016
Consumo energético (kWh) / kg de papel procesado (Área de Elementos filtrantes)	1,725	1,808	1,974	0,85	0,59
Consumo energético (kWh) / kg de granza inyectada (Área Inyección de plástico)	2,263	2,027	2,107	1,56	1,56
Consumo energético (kWh) / kg de granza Soplado (Área Soplado de plástico)	5,252	5,519	5,315	4,57	6,34

Evolución de la intensidad energética interna, respecto a volúmenes de material utilizado.

La intensidad energética se monitoriza a través del SER (*Specific Energy Rate*), que debe mantener un valor estable o reducirse a medida que se realizan acciones para la mejora de la eficiencia energética.

La menor intensidad energética en 2016 en el área de elementos filtrantes, en cuanto a consumo de electricidad, se debe sobre todo al mejor control de parámetros en las máquinas de retractilar envases individuales, además de otras mejoras realizadas en las líneas de fabricación de elementos rectangulares. Del mismo modo, el incremento de SER en el área de soplado se debe a la utilización de mayor proporción de granza de plástico reciclada internamente frente a granza virgen, lo cual es por, otro lado, un beneficio ambiental. La intensidad energética del área e inyección de plástico se mantiene estable desde 2015.

### OBJETIVOS 2017

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, que incluye las siguientes actuaciones principales para 2017:

- Eliminación de ventiladores (de alto consumo eléctrico) en la nave de soplado de plástico, propiciado por la instalación de sistemas de scanmist para la purificación del aire interior.
- Ajustar y reducir, en la medida de posible, la temperatura de secado del polipropileno, evitando el sobre-secado del mismo.
- Instalación de sistemas individuales, en vez de colectivos, para el enfriado del circuito de aceite de las máquinas de inyección.
- Preparación de un *checklist* de comprobación del comportamiento en favor de la mejora de la eficiencia energética y establecimiento de un programa de evaluaciones internas en la planta.
- Definir, aprobar y desplegar un estándar de apagado y encendido de maquinaria, optimizando los tiempos de uso y evitando el despilfarro.

## Sensibilización ambiental

Con el fin de contribuir a la sensibilización en materia ambiental, durante el periodo 2016 se han realizado diversas actividades de divulgación y formación, entre las que destacamos:

### SEMANA DE LA REDUCCIÓN DE RESIDUOS DE ENVASES Y EMBALAJES

Del 19 al 27 de noviembre, se celebró la **Semana Europea de la Prevención de Residuos**. Aprovechando esta circunstancia,

MANN+HUMMEL IBÉRICA se sumó a la iniciativa europea mediante una **Campaña de Sugerencias** temática que premió con 100 puntos adicionales toda sugerencia admitida que fuera encaminada a la prevención de residuos en la fábrica.

Si bien la semana europea de 2016 seleccionó como tema principal la “reducción de residuos de envases y embalajes”, en MANN+HUMMEL IBÉRICA se premiaron todas las sugerencias que buscaban una reducción de residuos, tanto de envases, como industriales, peligrosos, alimentarios, etc. Como fruto de esta campaña se recibieron 22 sugerencias, de las que 14 fueron admitidas para su estudio e implantación.

### aRopa2

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

	2013	2014	2015	2016
Ropa y otros textiles recogidos	97.937 Kg	528.421 Kg	496.108 Kg	536.213 Kg
Kg recuperados	598 Kg	893,5 Kg	1.083 Kg	799 Kg
Reducción de emisiones CO2*	8.677 Kg	38.778 Kg	8.267 Kg	6.096 Kg
Aportación recogida proyecto aRopa2	0,61 %	0,2 %	0,2 %	0,15 %

\*aplicando la calculadora de emisiones de CO2 de la Asociación Española de Recuperadores de la Economía Social

### FORMACIÓN AMBIENTAL

En el año 2016 destacan dos actividades formativas que contribuyen a una mayor sensibilidad del personal de MANN+HUMMEL IBÉRICA en el respeto y cuidado del medio ambiente:

- **Catálogo estándar** de formación periódica, que incluye una sesión trimestral sobre “Gestión ambiental en MANN+HUMMEL IBÉRICA”, dirigida a todo el personal de nueva incorporación además de todas las personas que ya estén trabajando y deseen participar.
- Sesiones sobre **prevención de derrames**, se realizaron 4, incluyendo simulacro de actuación. En estas formaciones participaron los equipos de primera y segunda intervención ante emergencias.

En el año 2017 y dentro del objetivo estratégico de optimizar el uso de los recursos y prevenir la generación de residuos de papel, se van a realizar acciones de mejora encaminadas a reducir el papel impreso. Dentro de estas acciones se encuentra por ejemplo la distribución digital de la nómina, y la activación de la impresión segura en las impresoras, de modo que sólo se imprima aquello que de verdad se vaya a recoger y se solicite a la impresora a través de un código.

## Principales mejoras ambientales

Actividades y mejoras realizadas en 2016, por su contribución en la reducción del impacto ambiental de la planta de MANN+HUMMEL IBÉRICA en Zaragoza:

- Creación de material visual y didáctico para la formación estándar en medio ambiente y planificación trimestral de sesiones abiertas voluntarias para toda la plantilla y obligatorias para el personal administrativo de nueva incorporación.
- Estimación de la huella de carbono de la empresa en sus ámbitos 1, 2 y 3. Las conclusiones extraídas permitirán priorizar las actividades de mejora del impacto ambiental de MANN+HUMMEL IBÉRICA.
- Consecución de tratamiento de reciclado externo para los residuos no industriales de plástico ligero (PET-PES) generados fundamentalmente en las oficinas, salas de descanso y cocina. Anteriormente sólo se había podido conseguir un tratamiento de valorización energética para este tipo de residuo, pese a las búsquedas insistentes de gestores autorizados dispuestos a reciclar este tipo de residuo de MANN+HUMMEL IBÉRICA.
- Inclusión de cuestiones concretas sobre impacto ambiental en el test de validación de nuevos procesos productivos. Estas preguntas contribuyen a la evaluación final que define si un proceso productivo puede ser o no liberado, haciendo referencia fundamentalmente a la segregación de residuos industriales y la manipulación de productos químicos.
- Reparación del suelo, mejorando la impermeabilidad del mismo para prevenir filtraciones en caso de derrames, en zonas de almacenamiento y manipulación de productos químicos, así como en la zona de lavado de contenedores.

Las mejoras realizadas en el año 2013 en el proceso de **dosificación de desmoldeante** para la producción de elementos filtrantes, mantuvieron resultados positivos después de 2 años de implantación. No obstante la continua adecuación del proceso a las necesi-

dades de fabricación produjo en 2015 un aumento en el consumo de desmoldeante que desencadenó la necesidad de controlar de cerca los parámetros de fabricación a lo largo del ejercicio 2016.

Destacar, no obstante, que pese al incremento en el consumo de producto solvente, las mediciones reglamentarias realizadas en todos los focos de emisión de contaminantes a la atmósfera resultaron en niveles muy inferiores a los definidos legalmente.

En 2016 se experimenta de nuevo una **notable reducción del consumo de desmoldeante** en las líneas de fabricación de elemento filtrantes, propiciada por la mejora consistente en la modificación de la cabina de aplicación, reduciendo las pistolas dosificadoras de 4 a 2 e incluyendo un balancín que facilita la aplicación del producto a lo largo de todo el molde, permitiendo así que la cantidad dosificada sea ajustada al mínimo necesario.

Esta mejora realizada por el área de Ingeniería de Procesos no sólo ha provocado un notable beneficio ambiental por la reducción del consumo de producto químico sino que ha supuesto un ahorro anual cercano a los 9.000€ para MANN+HUMMEL IBÉRICA. (Ver tabla Consumo disolvente en fabricación de elementos filtrantes en esta misma pág.)

Por otro lado, destacamos la consolidación del consumo reducido de disolvente en la instalación de limpieza de moldes tras la transformación realizada en 2014 y que incorporó en 2016 un proceso de destilación y reutilización del disolvente, minimizando todavía más el consumo.

	2015	2016
Consumo disolvente	12.841 Kg	6.677 Kg
Variación		Δ - 48%

Consumo de disolvente en limpieza de moldes

	2012	2013	2014	2015	2016
Consumo disolvente	44.240 Kg	24.232 Kg	6.784 Kg	15.192 Kg	10.847 Kg
Contenido total solvente	42.913 Kg	22.708 Kg	4.749 Kg	10.393 Kg	7.634 Kg
Variación		Δ - 47%	Δ - 79%	Δ + 124%	Δ -27%

Consumo de disolvente en fabricación de elementos filtrantes

## OBJETIVO “CERO VERTEDERO”: HACIA EL 100% EN RECICLABILIDAD

Durante el ejercicio 2015 se superó por primera vez el 98% en el indicador de **reciclabilidad** y en 2016 se ha mantenido el buen resultado con un **98,50 %** de residuos transformados.

Todos los residuos tienen un tratamiento sostenible (**reciclado** o **valorización** energética) en el marco del objetivo estratégico “**Cero vertedero**”.

	2012	2013	2014	2015	2016
Residuos totales	1.475 to	1.611 to	1.501 to	1.656 to	1.547 to
Tasa de reciclaje	97,66%	97,01%	97,14%	98,57%	98,50%
Objetivo		98,00%	98,80%	97,14%	95,00%
Benchmark M+H Francia	90,56%	98,43%	100,00%	100,00%	100,00%
Media M+H Europa	97,38%	98,20%	98,51%	98,94%	97,55%

Evolución anual de la tasa de reciclabilidad, comparativa y benchmarks

## Tratamiento de aguas

MANN+HUMMEL IBÉRICA realiza un **análisis anual del agua de vertido** y el resultado es siempre satisfactorio.

	2013	2014	2015	2016
<b>Consumo Agua</b>	7.565 m <sup>3</sup>	7.606 m <sup>3</sup>	10.549 m <sup>3</sup>	12.344 m <sup>3</sup>

Evolución consumo de agua

En el año 2015 se produjo un aumento notable del consumo de agua, provocado por la instalación de una nueva torre de refrigeración de agua para procesos, que por otro lado supuso un ahorro energético anual de 437.567 kW/h. Este aumento ha continuado en 2016, pero en menor medida.

Para comprobar que el aumento del consumo viene exclusivamente de la torre de refrigeración de agua para procesos, en 2017 se planifica instalar contadores sectorizados de agua que permitan controlar mejor la procedencia del consumo y acometer acciones de mejora, si procede, en las áreas directamente afectadas.

**Los procesos productivos de MANN+HUMMEL IBÉRICA no generan vertidos descontrolados** y, en todo caso, el vertido es recogido por la depuradora del polígono **PLAZA**.

## 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 al proyecto ECOEMBES es estable en los últimos años.

2012	2013	2014	2015	2016
<b>22.205 €</b>	23.068 €	24.747 €	24.564 €	23.814 €

Contribución anual a ECOEMBES

De acuerdo a la legislación vigente, los envases colectivos, los gestiona la empresa receptora. De este modo, se gestionan desde planta los envases que envían los proveedores y los distribuidores gestionan los embalajes que les envía MANN+HUMMEL IBÉRICA.

## Inversiones en mejoras ambientales

Los gastos incurridos en el ejercicio 2016 cuyo fin es la protección y mejora del medio ambiente, se registran dentro del epígrafe Servicios Exteriores y ascienden a **97.845 €**. Estos gastos incluyen tanto la gestión de residuos como las tasas, cánones, mediciones y auditorías llevadas a cabo durante el año.

	2014	2015	2016
Gastos en gestión de residuos	103.001 €	98.185 €	63.718 €
Gastos en gestión ambiental	29.360 €	25.705 €	28.801 €
Gastos en auditorías y mediciones acreditadas	8.841 €	5.794 €	5.326 €
Gastos totales medio ambiente	<b>141.202 €</b>	<b>129.684 €</b>	<b>97.845 €</b>

Gastos en medio ambiente

La reducción de los gastos en gestión ambiental no obedece a una reducción de la calidad del servicio sino a una optimización de la gestión diaria realizada en MANN+HUMMEL IBÉRICA. Actividades como la compactación de residuos previamente a la retirada de los mismos, son un ejemplo de medida que mejora tanto el impacto ambiental (reduciendo las emisiones contaminantes del transporte por carretera) como el balance económico, puesto que al reducir el número de viajes se reducen también el coste de los mismos. Es interesante destacar que, en la gestión de residuos, el transporte es elemento principal del coste total de la misma.

Inversiones realizadas en 2016:

Inversiones ambientales	Importe
Contenedor de 1.000 litros volteable para residuos plásticos de la cocina.	262 €
Nuevos contenedores para residuos peligrosos con cubeto de ruedas y seguridad para el transporte.	3.100 €
Armario para productos químicos y medios de contención de derrames en el taller de matricería.	1.275 €
Reparación e impermeabilización de suelos en áreas de almacenamiento y manipulación de productos químicos para evitar potenciales filtraciones en caso de derrames.	5.550 €
Bastidores para la segregación del film plástico procedente del embalaje de componentes y piezas de compra.	228 €

# Innovación



***“Si buscas resultados distintos, no hagas siempre lo mismo”***

***Albert Einstein***

---

## Gestión de la Innovación

---

Los departamentos de I+D e Ingeniería de procesos 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

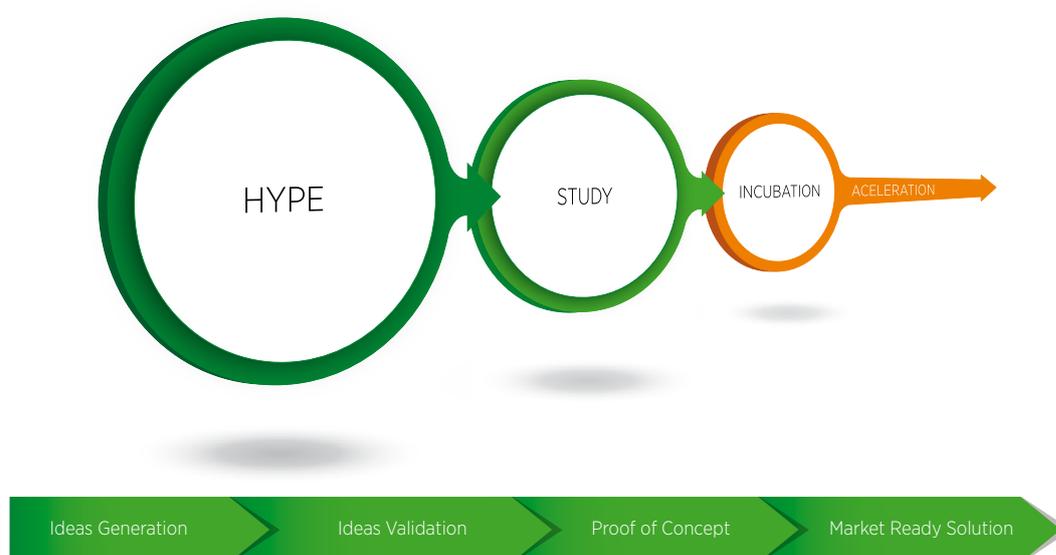
MANN+HUMMEL IBÉRICA continúa trabajando según su modelo de gestión de la innovación. Se trata de un modelo transversal, ágil e integrador que contempla la innovación desde la perspectiva de valor y resultados, y desde el objetivo común de ser creativos y trabajar para implementar las ideas.

El modelo de gestión está dividido en cuatro fases:

- **Hype Phase:** Cuyo objetivo es generar y recoger ideas para innovaciones futuras.
- **Study Phase:** Tiene como objetivo evaluar de una forma rápida y eficiente si una idea es prometedora y tiene perspectiva comercial. El resultado de esta fase será la decisión de invertir en el desarrollo de la idea y el comienzo de una completa validación de la idea que continuará en la siguiente fase.

- **Incubation Phase:** El objetivo es efectuar un análisis, evaluación y confirmación de la viabilidad técnica y comercial de la idea así como la definición de un plan de implementación o de mercado.
- **Acceleration Phase:** Tiene como objetivo seguir y cumplir el plan de mercado definido en la fase anterior.

Se analizan cuestiones como las tendencias del mercado, las necesidades de los consumidores, la legislación aplicable, la cuota de mercado potencial, la alineación de la idea con la estrategia de producto,... entre otras.



## 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 conseguir la satisfacción de clientes y la rentabilidad del negocio. (Ver apartado Personas). Durante el periodo 2016, se han realizado 11 acciones formativas en la línea "Técnica / I+D / Procesos", un total de 463,5 horas de formación.

Actividad formativa	Dirigido a	Tipo	Horas	Asist.
Formación plásticos Aimplas	Procesos AO	E-learning	190	1
Abaqus: Subestructuración y submodelización	I. Producto	Externa	14	1
Módulos de inyección de plásticos	Procesos AO	Externa	92	1
Simulación Avanzada de Contactos con Abaqus	I. Producto	Externa	21	1
Defectos en piezas de inyección	Transversal	Externa	8	11
Caracterización material plástico reciclado	Laboratorio	Externa	8	1
Gestión de patentes y propiedad intelectual	I Producto	Interna	2,5	23
Industria 4.0	Procesos AO	Externa	40	1
Intercomparaciones. Organización y análisis	Laboratorio	Externa	8	1
Caracterización experimental y numérica de elastómeros	I. Producto	Externa	20	8
Project Management	I. Producto	Externa	60	1

## 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



Sesiones de creatividad

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.

En el año 2016 se define como objetivo la utilización de la herramienta **HYPE**, de generación y compartición de ideas de innovación, principalmente orientadas a nuevos productos/mercados. Las ideas compartidas en dicha herramienta van a ser evaluadas por un comité denominado **Hype Review Board**, compuesto por representantes de diferentes categorías (e.g: Filtración, componentes técnicosplásticos, etc...).



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.

	2014	2015	2016
Nº sugerencias recibidas	433	156	174
Nº sugerencias implantadas	82	120	90
% de sugerencias implantadas	19%	81%	52%

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 en el periodo 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, especialmente en el ámbito de ensayos para la caracterización de materiales elastómeros. En este contexto se ha intensificado la colaboración con el ITA, (Instituto Tecnológico de Aragón) especialmente en el contexto de formación/colaboración.

En el año 2015 MANN+HUMMEL IBÉRICA comenzó a desarrollar un nuevo proyecto en colaboración con el centro tecnológico ALTIIP cuyo objetivo es desarrollar materiales mediante inyección con elastómeros-termoplásticos para aplicaciones de alta temperatura. Este proyecto sigue vigente en el 2016 y ha adquirido nuevos matices, por lo que han surgido también sub-proyectos de innovación.

Para MANN+HUMMEL IBÉRICA, la innovación y la investigación son una oportunidad para compartir con la sociedad el trabajo y los conocimientos que durante más de 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. Como novedad en el año 2016 se ha iniciado un proyecto para establecer conocimiento avanzado en caracterización de materiales. Acompañando esta iniciativa se ha realizado una importante inversión en equipos de caracterización de materiales en el área de laboratorio.

## 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 ha sido:

(*) En 100.000 €	2012	2013	2014	2015	2016
1. Compra de I+D+i fuera de España	11,76	8,62	5,68	7,43	19,74
2. Gastos personal de I+D+i	7,27	7,58	8,15	8,70	9,24
3. Otros gastos (software, hardware,...)	5,41	7,31	9,23	8,96	13,4
<b>TOTAL</b>	<b>24,44</b>	<b>23,51</b>	<b>23,06</b>	<b>25,09</b>	<b>42,38</b>

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

En el año 2016 se ha desarrollado un proyecto de gran envergadura para MANN+HUMMEL IBÉRICA. El desarrollo se ha realizado entre MANN+HUMMEL IBÉRICA y MANN+HUMMEL Alemania. Los costes incurridos por la planta de MANN+HUMMEL Alemania se han repercutido en nuestra planta productiva al tratarse de costes que se recuperarán en las unidades producidas y vendidas al cliente OE.

Gracias a la participación de MANN+HUMMEL IBÉRICA como planta co-desarrolladora dentro del programa, los costes externos han sido bastante más bajos de lo que se hubiera previsto si MANN+HUMMEL Alemania se hubiera encargado de todo el desarrollo.

### NUEVOS PROYECTOS

En 2016 se han firmado **7 proyectos nuevos**, destacamos algunos:

	2014	2015	2016
Nº de nuevos proyectos	11	12	7
Portfolio de Proyectos	49	40	44

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

Destacamos dos de ellos:

- Sistemas de admisión de aire para Ford, con el segundo bloque una plataforma global.
- Tubos de refrigeración de baterías en vehículos híbridos (mHEV)

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 2016 MANN+HUMMEL IBÉRICA ha desarrollado varias soluciones innovadoras de producto de las cuales 2 de ellas se encuentran en proceso de adjudicación de Patente. Además, MANN+HUMMEL IBÉRICA está potenciando el trabajo en diseños que puedan ser protegidos por medio de herramientas de COPY PROTECTION y que nos permite distinguirnos de nuestra competencia.

	2012	2013	2014	2015	2016
Nº de innovaciones en producto	2	3	6	4	5
Nº de innovaciones a proceso de patente	0	0	2	4	3

Indicadores relacionados con innovación en producto.

## 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 **normativas 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. Se ha trabajado especialmente en la línea de materiales porosos para reducir la emisividad de ruido hacia el exterior.
- 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 este sentido también estamos trabajando en conceptos de productos más ligeros, ya sea a través de modificaciones en diseño o con procesos alternativos de espumado. La herramienta de simulación y de optimización llamada TOSCA, que ha sido adquirida dentro del marco de nuevas inversiones, nos permite optimizar productos de cara a reducción de peso.

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**, que 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.

Resulta importante destacar que en el ejercicio 2016 con continuidad e implantación en el 2017, se ha iniciado un proyecto de "Análisis de Ciclo de Vida" con el objetivo de analizar las implicaciones ambientales (reciclaje, consumo energético, defectivo y control en el proceso). Sus resultados nos ayudarán a mejorar la sostenibilidad de nuestros productos y encontrar oportunidades de mejora desde el punto de vista de innovación.

# Dimensión Económica

## Nuestras cuentas

<b>OPERACIONES CONTINUADAS</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
<b>Importe neto de la cifra de negocios</b>	<b>134.422.076 €</b>	<b>142.805.388 €</b>	<b>136.652.287 €</b>
Ventas	134.422.076 €	142.805.388 €	136.652.287 €
<b>Variación de existencias de productos terminados y en curso de fabricación</b>	<b>(140.956 €)</b>	<b>(1.721.206 €)</b>	<b>7.906 €</b>
<b>Trabajos realizados por la empresa para su activo</b>	<b>247.689 €</b>	<b>302.549 €</b>	<b>212.170 €</b>
<b>Aprovisionamientos</b>	<b>(71.353.084 €)</b>	<b>(75.341.881 €)</b>	<b>(70.975.992 €)</b>
Consumo de mercaderías	(27.887.113 €)	(26.927.026 €)	(27.987.827 €)
Consumo de materias primas y otras materias consumibles	(42.367.111 €)	(47.881.291 €)	(42.709.380 €)
Trabajos realizados por otras empresas	(1.245.164 €)	(470.265 €)	(346.280 €)
Deterioro de mercaderías, materias primas y otros aprovisionamientos	146.304 €	(63.299 €)	67.495 €
<b>Otros ingresos de explotación</b>	<b>1.416.224 €</b>	<b>1.314.488 €</b>	<b>1.753.063 €</b>
Ingresos accesorios y otros de gestión corriente	1.416.224 €	1.314.488 €	1.753.063 €
<b>Gastos de personal</b>	<b>(33.935.945 €)</b>	<b>(35.264.911 €)</b>	<b>(36.117.561 €)</b>
Sueldos, salarios y asimilados	(25.573.992 €)	(26.286.246 €)	(27.192.733 €)
Cargas sociales	(8.361.953 €)	(8.978.665 €)	(8.924.828 €)
<b>Otros gastos de explotación</b>	<b>(16.753.758 €)</b>	<b>(16.216.171 €)</b>	<b>(17.104.728 €)</b>
Servicios exteriores	(16.633.097 €)	(16.081.359 €)	(16.926.041 €)
Tributos	(248.100 €)	(258.485 €)	(227.777 €)
Pérdidas, deterioro y variación de provisiones por operaciones comerciales	127.439 €	123.673 €	49.090 €
<b>Amortización del inmovilizado</b>	<b>(4.682.078 €)</b>	<b>(4.576.456 €)</b>	<b>(4.664.210 €)</b>
<b>Deterioro y resultado por enajenaciones del inmovilizado</b>	<b>15.387 €</b>	<b>10.000 €</b>	<b>15.212 €</b>
<b>RESULTADO DE EXPLOTACIÓN</b>	<b>9.235.555 €</b>	<b>11.311.800 €</b>	<b>9.778.147 €</b>
<b>Ingresos Financieros</b>	<b>2.990.168 €</b>	<b>250.704 €</b>	<b>1.091.956 €</b>
a) De participaciones en instrumentos de patrimonio	<b>2.821.970 €</b>	<b>0 €</b>	<b>831.450 €</b>
En empresas del grupo y asociadas	2.821.970 €	0 €	831.450 €
b) De valores negociables y otros instrumentos financieros	<b>168.198 €</b>	<b>250.704 €</b>	<b>260.506 €</b>
De empresas del grupo y asociadas	151.525 €	222.925 €	260.459 €
De terceros	16.673 €	27.779 €	47 €
<b>Gasto financieros</b>	<b>(3.396.184 €)</b>	<b>(3.971.000 €)</b>	<b>(3.359.172 €)</b>
Por deudas con empresas del grupo y asociadas	(3.396.165 €)	(3.825.439 €)	(3.358.952 €)
Por deudas con terceros	(19 €)	(145.561 €)	(220 €)
<b>Diferencias de cambio</b>	<b>(15.857 €)</b>	<b>16.462 €</b>	<b>(3.116 €)</b>
<b>RESULTADO FINANCIERO</b>	<b>(421.873 €)</b>	<b>(3.703.834 €)</b>	<b>(2.270.332 €)</b>
<b>RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS</b>	<b>8.813.682 €</b>	<b>7.607.966 €</b>	<b>7.507.815 €</b>
<b>Impuestos sobre beneficios</b>	<b>(2.793.344 €)</b>	<b>(1.932.507 €)</b>	<b>(1.550.546 €)</b>
<b>RESULTADO DEL EJERCICIO</b>	<b>6.020.338 €</b>	<b>5.675.459 €</b>	<b>5.957.269 €</b>

Cuenta de Pérdidas y Ganancias del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2016 (en euros).

	2015	2016
<b>ACTIVO NO CORRIENTE</b>	<b>83.726.197 €</b>	<b>83.644.402 €</b>
<b>Inmovilizado intangible</b>	<b>21.491 €</b>	<b>12.648 €</b>
Consumo de mercaderías	(27.887.113 €)	(26.927.026 €)
Aplicaciones informáticas	21.491 €	12.648 €
<b>Inmovilizado material</b>	<b>33.815.877 €</b>	<b>33.153.317 €</b>
Terrenos y construcciones	17.442.662 €	17.005.632 €
Instalaciones técnicas y otro inmovilizado material	14.160.472 €	13.371.875 €
Inmovilizado en curso y anticipos	2.067.705 €	2.543.894 €
Anticipos de Inmovilizado	145.038 €	231.916 €
<b>Inversiones en empresas del grupo y asociadas largo plazo</b>	<b>47.800.000 €</b>	<b>48.321.585 €</b>
Instrumentos de patrimonio	47.800.000 €	48.321.585 €
<b>Inversiones financieras a largo plazo</b>	<b>13.506 €</b>	<b>21.272 €</b>
Otros activos financieros	13.506 €	21.272 €
<b>Activos por impuesto diferido</b>	<b>2.075.323 €</b>	<b>2.135.580 €</b>
<b>ACTIVO CORRIENTE</b>	<b>60.849.726 €</b>	<b>58.713.578 €</b>
<b>Existencias</b>	<b>10.045.188 €</b>	<b>9.667.295 €</b>
Comerciales	1.731.186 €	1.734.525 €
Materias primas y otros aprovisionamientos	2.889.747 €	2.500.610 €
Productos en curso	3.362.914 €	3.920.383 €
Productos terminados	2.061.341 €	1.511.777 €
<b>Deudores comerciales y otras cuentas a cobrar</b>	<b>19.406.104 €</b>	<b>16.029.170 €</b>
Cientes por ventas y prestaciones de servicios	14.486.500 €	9.750.783 €
Cientes empresas del grupo y asociadas	3.442.139 €	3.676.980 €
Personal	8.722 €	2.250 €
Activos por impuesto corriente	411.644 €	591.498 €
Otros créditos con las Administraciones Públicas	1.057.099 €	2.007.659 €
<b>Inversiones en empresas del grupo y asociadas a corto plazo</b>	<b>28.835.169 €</b>	<b>31.999.627 €</b>
Créditos a empresas	28.835.169 €	31.999.627 €
<b>Inversiones financieras a corto plazo</b>	<b>135 €</b>	<b>0 €</b>
Otros activos financieros	135 €	0 €
<b>Periodificaciones a corto plazo</b>	<b>211.135 €</b>	<b>107.993 €</b>
<b>Efectivo y otros activos líquidos equivalentes</b>	<b>2.351.995 €</b>	<b>909.493 €</b>
Tesorería	2.351.995 €	909.493 €
<b>TOTAL ACTIVO</b>	<b>144.575.923 €</b>	<b>142.357.980 €</b>

	2015	2016
<b>PATRIMONIO NETO (Fondos propios)</b>	<b>57.389.522 €</b>	<b>57.671.362 €</b>
<b>Capital</b>	<b>6.071.020 €</b>	<b>6.071.020 €</b>
Capital escriturado	6.071.020 €	6.071.020 €
<b>Prima de Emisión</b>	<b>18.030 €</b>	<b>18.030 €</b>
<b>Reservas</b>	<b>45.625.043 €</b>	<b>45.625.043 €</b>
Legal y estatutarias	2.031.327 €	2.031.327 €
Otras reservas	43.593.716 €	43.593.716 €
<b>Resultado del ejercicio</b>	<b>5.675.459 €</b>	<b>5.957.269 €</b>
<b>PASIVO NO CORRIENTE</b>	<b>54.889.630 €</b>	<b>896.514 €</b>
<b>Provisiones a largo plazo</b>	<b>4.805.392 €</b>	<b>673.593 €</b>
Obligaciones por prestaciones a largo plazo del personal	605.392 €	673.593 €
Otras provisiones	4.200.000 €	0 €
<b>Deudas largo plazo</b>	<b>84.238 €</b>	<b>222.921 €</b>
<b>Deudas con empresas del grupo y asociadas a largo plazo</b>	<b>50.000.000 €</b>	<b>0 €</b>
<b>PASIVO CORRIENTE</b>	<b>32.296.741 €</b>	<b>83.790.104 €</b>
<b>Provisiones a corto plazo</b>	<b>6.685.138 €</b>	<b>7.886.365 €</b>
<b>Deudas a corto plazo</b>	<b>438.493 €</b>	<b>440.298 €</b>
Otros pasivos financieros	438.493 €	440.298 €
<b>Deudas con empresas del grupo y asociadas a corto plazo</b>	<b>3.065.200 €</b>	<b>52.835.000 €</b>
<b>Acreedores comerciales y otras cuentas a pagar</b>	<b>22.107.910 €</b>	<b>22.628.441 €</b>
Proveedores	7.795.723 €	7.494.687 €
Proveedores, empresas del grupo y asociadas	4.126.727 €	4.864.974 €
Acreedores varios	4.651.811 €	4.649.747 €
Personal (remuneraciones pendientes de pago)	1.870.968 €	1.921.266 €
Pasivos por impuesto corriente	0 €	344.935 €
Otras deudas con las Administraciones Públicas	948.706 €	963.554 €
Anticipos de clientes	2.713.975 €	2.389.278 €
<b>TOTAL PATRIMONIO NETO Y PASIVO</b>	<b>144.575.923 €</b>	<b>142.357.980 €</b>

	2014	2015	2016	Ref. Memoria
Gastos Medio ambiente	103.001 €	144.286 €	97.079 €	Medio ambiente
Formación del Personal	209.321 €	218.056 €	202.263 €	Personas
Secciones deportivas	30.164 €	38.925,53 €	56.000 €	Personas
Fondo Social	29.123 €	38.723 €	57.500 €	Personas
Sueldos y Salarios + Cargas sociales	33.935.945 €	35.264.911 €	36.117.561 €	Personas
Sueldos destinados a Alta Dirección (*) Nº de personas en Comité de Dirección	1.391.256 € (*) 13 personas	1.375.610 € (*) 13 personas	1.384.377 € (*) 12 personas	Personas; Gobierno Corporativo
Patrocinios Locales	141.168 €	233.679,20 €	229.786 €	Acciones Sociales
Gastos PRL	373.467 €	406.486,02 €	422.762 €	Personas
Volumen de inversiones	4.434.332 €	3.725.963,28 €	4.548.751 €	Innovación; Personas; Medio ambiente
Volumen de operaciones con proveedores	111.355.832 €	126.987.046 €	122.279.408 €	Proveedores
Gastos I+D+i	2.307.754 €	2.510.943 €	4.238.000 €	Innovación

Otros datos financieros relevantes (en euros)

## 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, precios, tasa de desempleo,...
  - Estimaciones del sector del automóvil en las áreas de acción.
  - **Factores internos** que impactarán en el resultado económico, como la 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 y equipos:** 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 realizadas por los departamentos de procesos son:

• **Deducciones Fiscales por inversiones medioambientales.**

Permite la reducción del pago del Impuesto de Sociedades basado en inversiones con carácter medioambiental:

Ejercicio Fiscal	2014	131.271,97 €
Ejercicio Fiscal	2015	0 €
Ejercicio Fiscal	2016	0 €

Este beneficio fue eliminado a través de reforma del Impuesto sobre Sociedades, la cual derogó esta deducción para aquellas inversiones realizadas a partir del año 2015.

• **Deducciones fiscales por inversiones en I+D+i.** Permite la reducción del pago del Impuesto de Sociedades basado en 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 €
Ejercicio Fiscal	2016	450.000,00 €

• **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):

Año 2015	84.238 €
Año 2016	138.684 €

Con la valoración de los puntos anteriores se obtienen 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, 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, mantenimiento,...
- Nº de accidentes.
- Costes de no calidad.
- Nº de incidentes de calidad proveniente de clientes.
- Nº de días de cobertura de inventarios.
- Importe de facturas de clientes en retraso de pago.
- Evolución de la tesorería.

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



Ernst & Young, S.L.  
Centro Empresarial de Aragón  
Avda. Gómez Laguna, 25  
50009 Zaragoza

Tel.: 976 458 110  
Fax: 976 458 111  
ey.com

## INFORME DE AUDITORÍA INDEPENDIENTE DE CUENTAS ANUALES

Al Accionista Único de MANN HUMMEL+IBÉRICA S.A.U.:

### Informe sobre las cuentas anuales

Hemos auditado las cuentas anuales adjuntas de MANN HUMMEL+IBÉRICA S.A.U., que comprenden el balance a 31 de diciembre de 2016, la cuenta de pérdidas y ganancias, el estado de cambios en el patrimonio neto, el estado de flujos de efectivo y la memoria correspondientes al ejercicio terminado en dicha fecha.

#### *Responsabilidad de los administradores en relación con las cuentas anuales*

Los administradores son responsables de formular las cuentas anuales adjuntas, de forma que expresen la imagen fiel del patrimonio, de la situación financiera y de los resultados de MANN HUMMEL+IBÉRICA S.A.U., de conformidad con el marco normativo de información financiera aplicable a la entidad en España, que se identifica en la nota 2 de la memoria adjunta, y del control interno que consideren necesario para permitir la preparación de cuentas anuales libres de incorrección material, debida a fraude o error.

#### *Responsabilidad del auditor*

Nuestra responsabilidad es expresar una opinión sobre las cuentas anuales adjuntas, basada en nuestra auditoría. Hemos llevado a cabo nuestra auditoría de conformidad con la normativa reguladora de la auditoría de cuentas vigente en España. Dicha normativa exige que cumplamos los requerimientos de ética, así como que planifiquemos y ejecutemos la auditoría con el fin de obtener una seguridad razonable de que las cuentas anuales están libres de incorrecciones materiales.

Una auditoría requiere la aplicación de procedimientos para obtener evidencia de auditoría sobre los importes y la información revelada en las cuentas anuales. Los procedimientos seleccionados dependen del juicio del auditor, incluida la valoración de los riesgos de incorrección material en las cuentas anuales, debida a fraude o error. Al efectuar dichas valoraciones del riesgo, el auditor tiene en cuenta el control interno relevante para la formulación por parte de la entidad de las cuentas anuales, con el fin de diseñar los procedimientos de auditoría que sean adecuados en función de las circunstancias, y no con la finalidad de expresar una opinión sobre la eficacia del control interno de la entidad. Una auditoría también incluye la evaluación de la adecuación de las políticas contables aplicadas y de la razonabilidad de las estimaciones contables realizadas por la dirección, así como la evaluación de la presentación de las cuentas anuales tomadas en su conjunto.



2

Consideramos que la evidencia de auditoría que hemos obtenido proporciona una base suficiente y adecuada para nuestra opinión de auditoría.

#### Opinión

En nuestra opinión, las cuentas anuales adjuntas expresan, en todos los aspectos significativos, la imagen fiel del patrimonio y de la situación financiera de MANN HUMMEL+IBÉRICA S.A.U. a 31 de diciembre de 2016, así como de sus resultados y flujos de efectivo correspondientes al ejercicio anual terminado en dicha fecha, de conformidad con el marco normativo de información financiera que resulta de aplicación y, en particular, con los principios y criterios contables contenidos en el mismo.

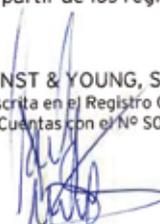
#### Informe sobre otros requerimientos legales y reglamentarios

El informe de gestión adjunto del ejercicio 2016 contiene las explicaciones que los administradores consideran oportunas sobre la situación de la sociedad, la evolución de sus negocios y sobre otros asuntos y no forma parte integrante de las cuentas anuales. Hemos verificado que la información contable que contiene el citado informe de gestión concuerda con la de las cuentas anuales del ejercicio 2016. Nuestro trabajo como auditores se limita a la verificación del informe de gestión con el alcance mencionado en este mismo párrafo y no incluye la revisión de información distinta de la obtenida a partir de los registros contables de la sociedad.

**AUDITORES**  
INSTITUTO DE CENSORES JURADOS  
DE CUENTAS DE ESPAÑA

ERNST & YOUNG, S.L.  
(Inscrita en el Registro Oficial de Auditores  
de Cuentas con el Nº S0530)

ERNST & YOUNG, S.L.

  
Carlos Dulce Jimeno

27 de enero de 2017

Año 2017 Nº 0817/00012  
SELLO CORPORATIVO 96,00 EUR  
Informe de auditoría de cuentas sujeto  
a la normativa de auditoría de cuentas  
española o internacional

## Sobre este informe



**Memoria de Responsabilidad Social Corporativa de MANN+HUMMEL IBÉRICA** que se publica con el objetivo de informar sobre la gestión y los resultados de los indicadores sociales, económicos y ambientales más significativos del año 2016.

En cualquier caso, existe información en:

[www.mann-hummel.com/es/mh-es](http://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”).

GUÍA GRI-G4	
<p><b>Principios para determinar el Contenido de la Memoria</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS:</b> información relativa a los Grupos de interés (GI), su participación y la atención y respuesta a sus necesidades y expectativas.</li> <li>• <b>CONTEXTO DE SOSTENIBILIDAD:</b> información sobre el modo en que la organización contribuye al desarrollo dentro de su contexto de sostenibilidad.</li> <li>• <b>MATERIALIDAD:</b> 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.</li> <li>• <b>EXHAUSTIVIDAD:</b> el alcance de la información, la cobertura y el tiempo de esta Memoria son suficientes para reflejar los impactos sociales, económicos y ambientales.</li> </ul>
<p><b>Principios para determinar la Calidad de la Memoria</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>EQUILIBRIO:</b> información sobre hechos que reflejan tanto aspectos positivos como negativos.</li> <li>• <b>COMPARABILIDAD:</b> información en un contexto histórico (y si así se indica en la cobertura del aspecto relevante, con respecto a otras organizaciones).</li> <li>• <b>PRECISIÓN:</b> información sobre los aspectos relevantes (materiales) de forma suficientemente detallada.</li> <li>• <b>PUNTUALIDAD:</b> información oportuna del periodo del que se informa, y se difunde según el calendario de publicación.</li> <li>• <b>CLARIDAD:</b> información de manera comprensible (p.e., mediante gráficos y tablas, agregación o desagregación de los datos cuando procede, etc.)</li> <li>• <b>FIABILIDAD:</b> información que es respaldada por evidencias (procesos y datos), que pueden ser evaluadas.</li> </ul>

En la elaboración de esta Memoria ha participado la **Comisión RSC**, que ha contado con la colaboración de cada uno de los departamentos de MANN+HUMMEL IBÉRICA. 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 2016 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 soporte digital, 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 la 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 Área de Comunicación de MANN+HUMMEL IBÉRICA a través de alguno de los siguientes canales:

- Correo postal: Plataforma Logística PLAZA, C/Pertusa nº8 (50.197 Zaragoza), a
- Teléfono: +34 976 28 7300.
- E-mail: [mhes@mann-hummel.com](mailto:mhes@mann-hummel.com).

## Pacto Mundial Naciones Unidas

La Memoria RSC 2016 de MANN+HUMMEL IBÉRICA se establece como **“Informe de Progreso”**, y por lo tanto de reporte anual, de acuerdo con los requisitos del reporting de **Global Compact** con respecto a los **10 Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas**.

Tal y como se refleja en la siguiente figura, se detallan los progresos relacionados con cada uno de los principios en las áreas de derechos humanos, laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

	PRINCIPIO DEL PACTO MUNDIAL	CORRESPONDENCIA GRI / MEMORIA RSC MANN+HUMMEL
Derechos Humanos	1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de actuación.	G4-10, G4-11, G4-LA4, LA14, LA15, G4-HR3, HR4, HR12, G4-SO1, SO2, SO3, SO4 SO5 y SO6
	2. Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.	G4-HR1, G4-HR10, G4-SO3, SO4 y SO5
Normas Laborales	3. Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	G4-11, G4-LA4, G4-HR4
	4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	G4-10, G4-11, G4-LA14, G4-LA15, G4-HR6
	5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.	G4-HR5
Medio Ambiente	6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.	G4-10, G4-11, G4-LA1, G4-LA3, G4-LA9, G4-LA11, G4-LA13, G4-HR3
	7. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.	G4-EN2, G4-EN3, G4-EN5, G4-EN6, G4-EN7, G4-EN8, G4-EN15, G4-EN16, G4-EN18, G4-EN19, G4-EN20, G4-EN22, G4-EN23, G4-EN27, G4-EN29, G4-EN30, G4-EN31
	8. Las empresas deberán fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	G4-EN2, G4-EN3, G4-EN5, G4-EN6, G4-EN7, G4-EN8, G4-EN15, G4-EN16, G4-EN18, G4-EN19, G4-EN20, G4-EN22, G4-EN23, G4-EN27, G4-EN29, G4-EN30, G4-EN31
	9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	G4-EN2, G4-EN3, G4-EN5, G4-EN6, G4-EN7, G4-EN8, G4-EN15, G4-EN16, G4-EN18, G4-EN19, G4-EN20, G4-EN22, G4-EN23, G4-EN27, G4-EN29, G4-EN30, G4-EN31
	10. Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.	G4-56, G4-58 G4-SO4, G4-SO5 G4-SO6

## 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 2016; 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 2016 de MANN+HUMMEL IBERICA, S.A.U, la calificación de Exhaustiva

Fecha de emisión: 17/10/2017

2016-03-12 TÜV Rheinland Ibérica Inspection, Certification & Testing S.A.  
Garrotxa, 10-12 – E-08820 El Prat de Llobregat

10201 10 17 E 44 • TÜV, TÜV SÜD and TÜV are registered trademarks. Utilization and application requires prior approval.

## Índice GRI

## CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES

Ref. GRI G4	Descripción	Ref. apartado-página / respuesta directa	Informado	Sometido a Verif. Externa
<b>ESTRATEGIA Y ANÁLISIS</b>				
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.19)	✓	✓
<b>PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN</b>				
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.16)	✓	✓
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.16); Clientes, productos y Servicios (p.73).	✓	✓
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.16).	✓	✓
G4-9	Escala de la organización (nº de empleados, volúmenes, ventas netas, capitalización, cantidades de productos/servicios).	Algunas de nuestras cifras en 2016 (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.43)	✓	✓
G4-11	Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos.	Condiciones laborales y beneficios sociales (p.45).	✓	✓
G4-12	Descripción de la cadena de suministro de la organización (cadena de valor).	Cadena de Valor (p.14).	✓	✓
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 en 2016 (p.6); Contexto de la organización (p.7); <i>Sin cambios significativos.</i>	✓	✓
G4-14	Descripción de cómo aborda la organización, si procede, el principio de precaución.	Medio ambiente (p.81); Principios Ambientales (p.82); Certificaciones ambientales (p.82).	✓	✓
G4-15	Lista de cartas, principios y/o iniciativas externas que la organización suscribe (carácter económico, ambiental y/o social).	Premios y Reconocimientos (p.9); Principios e iniciativas externas (p.11).	✓	✓
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.11)	✓	✓

## CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES

Ref. GRI G4	Descripción	Ref. apartado-página / respuesta directa	Informado	Sometido a Verif. Externa
<b>ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA</b>				
<b>G4-17</b>	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).	✓	✓
<b>G4-18</b>	Descripción del proceso para determinar el contenido de la memoria y cobertura de cada aspecto.	Metodología de análisis de materialidad (p.38).	✓	✓
<b>G4-19</b>	Listado de Aspectos Materiales identificados.	Matriz de materialidad (p.39)	✓	✓
<b>G4-20</b>	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.40); Cubre las actividades de los servicios y actividades de MANN+HUMMEL IBÉRICA	✓	✓
<b>G4-21</b>	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.40); En caso de limitaciones, se han detallado en la explicación del aspecto, a lo largo de la memoria.	✓	✓
<b>G4-22</b>	Descripción de reformulaciones de información de memorias anteriores y causa.	Sobre este informe (p.104); La memoria anterior, se realizó de acuerdo a la Guía GRI G4.	✓	✓
<b>G4-23</b>	Descripción de cualquier cambio significativo en el Alcance y cobertura de cada Aspecto respecto a memorias anteriores.	Metodología de análisis de materialidad (p.38); Sobre este informe (p.104).	✓	✓
<b>PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS</b>				
<b>G4-24</b>	Listado de los GI vinculados a la organización.	Grupos de interés (p.37).	✓	✓
<b>G4-25</b>	Descripción de en qué se basa la elección de los GI con los que se trabaja.	Grupos de interés (p.37).	✓	✓
<b>G4-26</b>	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.37); Metodología de análisis de materialidad (p.38);	✓	✓
<b>G4-27</b>	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.40);	✓	✓
<b>PERFIL DE LA MEMORIA</b>				
<b>G4-28</b>	Periodo objeto de la memoria (por ejemplo, año fiscal, natural, lectivo...)	2016	✓	✓
<b>G4-29</b>	Fecha de la última Memoria.	2015 (según GRI G4).	✓	✓
<b>G4-30</b>	Ciclo de presentación de memorias (anual, bienal, etc.).	Anual	✓	✓
<b>G4-31</b>	Datos de contacto para solventar dudas que puedan surgir con el contenido de la memoria.	Sobre este informe (p.104).	✓	✓
<b>G4-32</b>	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.108)	✓	✓
<b>G4-33</b>	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.107)	✓	✓

## CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES

Ref. GRI G4	Descripción	Ref. apartado-página / respuesta directa	Informado	Sometido a Verif. Externa
<b>GOBIERNO CORPORATIVO</b>				
<b>G4-34</b>	Estructura de gobierno de la organización.	Gobierno Corporativo-Introducción (p.29).	✓	✓
<b>G4-35</b>	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.29); Comité de Dirección (p.33); Comités, comisiones y grupos de trabajo (p.36).	✓	✓
<b>G4-36</b>	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.29); Código MANN+HUMMEL (p.30); Comité de Dirección (p.33); Comités, comisiones y grupos de trabajo (p.36).	✓	✓
<b>G4-37</b>	Procesos de consulta entre los GI y el órgano superior de gobierno.	Gobierno Corporativo-Introducción (p.29); Código MANN+HUMMEL (p.30); Comité de Dirección (p.33); Comités, comisiones y grupos de trabajo (p.36).	✓	✓
<b>G4-38</b>	Composición del órgano superior de gobierno y comités.	Gobierno Corporativo-Introducción (p.29); Comité de Dirección (p.33); Comités, comisiones y grupos de trabajo (p.36); Condiciones laborales y beneficios sociales (p.45).	✓	✓
<b>G4-39</b>	Aclaración de si la persona que preside el órgano superior de gobierno, ocupa también cargo ejecutivo (cual y qué funciones).	Gobierno Corporativo-Introducción (p.29); Comité de Dirección (p.33);	✓	✓
<b>G4-40</b>	Proceso de nombramiento y selección de los miembros del órgano superior de gobierno y comités.	Gobierno Corporativo-Introducción (p.29); Código MANN+HUMMEL (p.30); Comité de Dirección (p.33); Comités, comisiones y grupos de trabajo (p.36).	✓	✓
<b>G4-41</b>	Procesos mediante los cuales el órgano superior de gobierno previene y gestiona posibles conflictos de intereses.	Código MANN+HUMMEL (p.30); Comité de Dirección (p.33); Comités, comisiones y grupos de trabajo (p.36).	✓	✓
<b>G4-42</b>	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).	Gobierno Corporativo-Introducción (p.29); Política y Estrategia-Introducción (p.19);	✓	✓
<b>G4-43</b>	Medidas y métodos para desarrollar el conocimiento colectivo del órgano superior de gobierno en asuntos económicos, ambientales y sociales.	Gobierno Corporativo-Introducción (p.29); Política y Estrategia-Introducción (p.19); Comités, comisiones y grupos de trabajo (p.36);	✓	✓
<b>G4-44</b>	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.29); Política y Estrategia-Introducción (p.19);	✓	✓
<b>G4-45</b>	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.29); Política y Estrategia-Introducción (p.19);	✓	✓
<b>G4-46</b>	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.29); Política y Estrategia-Introducción (p.19);	✓	✓
<b>G4-47</b>	Frecuencia del análisis, por parte del órgano superior de gobierno, de los impactos, riesgos y oportunidades económicas, ambientales y sociales.	Gobierno Corporativo-Introducción (p.29); Política y Estrategia-Introducción (p.19);	✓	✓
<b>G4-48</b>	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.38).	✓	✓

## CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES

Ref. GRI G4	Descripción	Ref. apartado-página / respuesta directa	Informado	Sometido a Verif. Externa
<b>GOBIERNO CORPORATIVO</b>				
<b>G4-49</b>	Proceso para transmitir las preocupaciones importantes al órgano superior de gobierno.	Gobierno Corporativo-Introducción (p.29); Política y Estrategia-Introducción (p.19); Metodología de Análisis de Materialidad (p.38).	✓	✓
<b>G4-50</b>	Naturaleza y nº de preocupaciones importantes que se transmitieron al órgano superior de gobierno, mecanismos empleados para abordarlas y evaluarlas.	Gobierno Corporativo-Introducción (p.29); Política y Estrategia-Introducción (p.19); Metodología de Análisis de Materialidad (p.38).	✓	✓
<b>G4-51</b>	Políticas de remuneración para el órgano superior de gobierno y la alta dirección.	Personas-Condiciones laborales y beneficios sociales (p.45).	✓	✓
<b>G4-52</b>	Procesos, criterios y sistemas de remuneración.	Personas-Condiciones laborales y beneficios sociales (p.45).	✓	✓
<b>G4-53</b>	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.45).	✓	✓
<b>G4-54</b>	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.45).	✓	✓
<b>G4-55</b>	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.45).	✓	✓
<b>ÉTICA E INTEGRIDAD</b>				
<b>G4-56</b>	Declaración de valores, principios y normas de la organización (por ejemplo, códigos de conducta o éticos).	Visión y Valores (p.20); Código MANN+HUMMEL (p.30); Política y Objetivos (p.22); Objetivos principales (p.23); Estrategia y Compromisos RSC (p.24).	✓	✓
<b>G4-57</b>	Mecanismos internos y externos de asesoramiento en pro de una conducta ética y lícita (canales de consulta o asesoramiento).	Código MANN+HUMMEL (p.30);	✓	✓
<b>G4-58</b>	Mecanismos internos y externos de denuncia de conductas poco éticas o lícitas (canales, tratamiento de la información).	Código MANN+HUMMEL (p.30);	✓	✓

## CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS

CATEGORÍA: ECONOMÍA				
Ref. GRI G4	Descripción	Ref. apartado-página / respuesta directa	Información	Sometido a Verif. Externa
<b>DESEMPEÑO ECONÓMICO</b>				
<b>G4-DMA</b>	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto).	Código MANN+HUMMEL (p.30); Visión y Valores (p.20); Política y objetivos (p.22); Objetivos principales 2016 (p.23); Estrategia y Compromisos RSC (p.24); Condiciones Laborales y beneficios sociales (p.45); Gestión económico-financiera (p.98).	✓	✓
<b>G4-EC1</b>	Valor económico directo generado y distribuido de la organización.	Nuestras cuentas (p.98).	✓	✓
<b>G4-EC2</b>	Riesgos y oportunidades a raíz del cambio climático.	Contexto de la organización en 2016 (p.7).	✓	✓
<b>G4-EC3</b>	Cobertura de las obligaciones de la organización derivadas de su plan de prestaciones.	Condiciones Laborales y beneficios sociales (p.45); Nuestras cuentas (p.98).	✓	✓
<b>G4-EC4</b>	Ayudas económicas otorgadas por entes del gobierno.	Nuestras cuentas (p.98).	✓	✓
<b>PRESENCIA EN EL MERCADO</b>				
<b>G4-DMA</b>	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto).	Código MANN+HUMMEL (p.30); Visión y Valores (p.20); Política y objetivos (p.22); Objetivos principales 2016 (p.23); Estrategia y Compromisos RSC (p.24); Gestión económico-financiera (p.98).	✓	✓
<b>G4-EC5</b>	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.45);	✓	✓
<b>G4-EC6</b>	Porcentaje de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas.	Comité de Dirección (p.33); Perfil de la Plantilla (p.43); Condiciones Laborales y beneficios sociales (p.45);	✓	✓
<b>CONSECUENCIAS ECONÓMICAS INDIRECTAS</b>				
<b>G4-DMA</b>	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto).	Código MANN+HUMMEL (p.30); Visión y Valores (p.20); Política y objetivos (p.22); Objetivos principales 2016 (p.23); Estrategia y Compromisos RSC (p.24); Gestión económico-financiera (p.98).	✓	✓
<b>G4-EC7</b>	Desarrollo e impacto de la inversión en infraestructuras y los tipos de servicios.	Estrategia y Compromisos RSC (p.24); Nuestras cuentas (p.98).	✓	✓
<b>G4-EC8</b>	Impactos económicos indirectos significativos y alcance de los mismos.	Estrategia y Compromisos RSC (p.24); Nuestras cuentas (p.98).	✓	✓
<b>PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN</b>				
<b>G4-DMA</b>	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto).	Código MANN+HUMMEL (p.30); Visión y Valores (p.20); Política y objetivos (p.22); Objetivos principales 2016 (p.23); Estrategia y Compromisos RSC (p.24); Nuestros Proveedores (p.78); Gestión económico-financiera (p.98)	✓	✓
<b>G4-EC9</b>	% gasto (lugares con operaciones significativas) que corresponde a proveedores locales.	Nuestros Proveedores (p.78);	✓	✓

## CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS

CATEGORÍA: MEDIO AMBIENTE				
Ref. GRI G4	Descripción	Ref. apartado-página / respuesta directa	Información	Sometido a Verif. Externa
<b>MATERIALES</b>				
<b>G4-DMA</b>	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto).	Estrategia y Compromisos RSC (p.24); Principios ambientales (p.82); Certificaciones ambientales (p.82); Tratamiento de Residuos (p.84); Sensibilización Ambiental (p.89); Principales mejoras ambientales (p.90).	✓	✓
<b>G4-EN1</b>	Materiales por peso o volumen.	Tratamiento de residuos (p.84).	✓	✓
<b>G4-EN2</b>	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales reciclados.	Tratamiento de residuos (p.84).	✓	✓
<b>ENERGÍA</b>				
<b>G4-DMA</b>	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto).	Estrategia y Compromisos RSC (p.24); Principios ambientales (p.82); Certificaciones ambientales (p.82); Eficiencia y Ahorro de energía (p.86); Sensibilización Ambiental (p.89); Principales mejoras ambientales (p.90); Ecodiseño (p.97).	✓	✓
<b>G4-EN3</b>	Consumo energético interno (renovables y no renovables), total, electricidad, calefacción, refrigeración, vapor.	Eficiencia y Ahorro de energía (p.86).	✓	✓
<b>G4-EN4</b>	Consumo energético externo (distribución o venta, compras, transporte mercancías o empleados, etc...).	Huella de carbono (p.86) incl. consumo directo e indirecto. Consumo energético directo (p.88).	✓	✓
<b>G4-EN5</b>	Intensidad energética (Consumo energético interno, externo o ambos/ unidad producción).	Eficiencia y Ahorro de energía (p.86)	✓	✓
<b>G4-EN6</b>	Reducción del consumo energético.	Eficiencia y Ahorro de energía (p.86); Ecodiseño (p.97).	✓	✓
<b>G4-EN7</b>	Reducciones de los requisitos energéticos de los productos y servicios.	Principales mejoras ambientales (p.90); Ecodiseño (p.97).	✓	✓
<b>AGUA</b>				
<b>G4-DMA</b>	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto).	Estrategia y Compromisos RSC (p.24); Principios ambientales (p.82); Certificaciones ambientales (82); Tratamiento de Aguas (p.91); Sensibilización Ambiental (p.89).	✓	✓
<b>G4-EN8</b>	Captación total de agua según la fuente.	Tratamiento de Aguas (p.91).	✓	✓
<b>G4-EN9</b>	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.	Tratamiento de Aguas (p.91)	✓	✓
<b>G4-EC9</b>	% gasto (lugares con operaciones significativas) que corresponde a proveedores locales.	Nuestros Proveedores (p.78);	✓	✓
<b>G4-EN10</b>	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.	Tratamiento de Aguas (p.91).	✓	✓
<b>BIODIVERSIDAD</b>				
<b>G4-DMA</b>	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto).	<i>Actualmente no es un aspecto considerado material según análisis de materialidad (p.38).</i>	N/A	N/A
<b>G4-EN11</b>	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.	<i>Actualmente no es un aspecto considerado material según análisis de materialidad (p.38).</i>	N/A	N/A
<b>G4-EN12</b>	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.38).	N/A	N/A
<b>G4-EN13</b>	Hábitats protegidos o restaurados.	Plantación de 50 olivos en el entorno de MHEs. (Memoria 2015). Plantación 2 Has. de pinos en Aliaga (Teruel) (p.57). Certificación FSC en materias primas, papel filtrante. (p.82).	✓	✓

## CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS

CATEGORÍA: MEDIO AMBIENTE				
Ref. GRI G4	Descripción	Ref. apartado-página / respuesta directa	Información	Sometido a Verif. Externa
<b>G4-EN14</b>	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.	<i>Actualmente no es un aspecto considerado material según análisis de materialidad (p.38).</i>	N/A	N/A
EMISIONES				
<b>G4-DMA</b>	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto).	Estrategia y Compromisos RSC (p.24); Principios ambientales (p.82); Certificaciones ambientales (p.82); Eficiencia y Ahorro de energía (p.86); Sensibilización Ambiental (p.89); Principales mejoras ambientales (p.90); Ecodiseño (p.97).	✓	✓
<b>G4-EN15</b>	Emisiones directas de gases de efecto invernadero (alcance 1).	Eficiencia y Ahorro de energía (p.86);	✓	✓
<b>G4-EN16</b>	Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (alcance 2).	Eficiencia y Ahorro de energía (p.86);	✓	✓
<b>G4-EN17</b>	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (alcance 3).	Huella de carbono (p.86) incl. consumo directo e indirecto.	✓	✓
<b>G4-EN18</b>	Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero / unidad producción.	Eficiencia y Ahorro de energía (p.86);	✓	✓
<b>G4-EN19</b>	Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero.	Eficiencia y Ahorro de energía (p.86); Principales mejoras ambientales (p.90); Ecodiseño (p.97).	✓	✓
<b>G4-EN20</b>	Emisiones de sustancias que agotan el ozono.	Eficiencia y Ahorro de energía (p.86); Principales mejoras ambientales (p.90).	✓	✓
<b>G4-EN21</b>	NOX, SOX y otras emisiones atmosféricas significativas.	Eficiencia y Ahorro de energía (p.86); Principales mejoras ambientales (p.90).	✓	✓
EFLUENTES Y RESIDUOS				
<b>G4-DMA</b>	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto).	Estrategia y Compromisos RSC (p.24); Principios ambientales (p.82); Certificaciones ambientales (p.82); Tratamiento de Residuos (p.84); Sensibilización Ambiental (p.89); Principales mejoras ambientales (p.90); Tratamiento de Aguas (p.91); Reciclaje de envases (p.91).	✓	✓
<b>G4-EN22</b>	Vertido total de aguas, según su calidad y destino.	Tratamiento de Aguas (p.91).	✓	✓
<b>G4-EN23</b>	Peso total de los residuos, según tipo y método de tratamiento.	Tratamiento de Residuos (p.84); Principales mejoras ambientales (p.90); Reciclaje de envases (p.91).	✓	✓
<b>G4-EN24</b>	Número y volumen totales de los derrames significativos.	No se han producido. Tratamiento de Aguas (p.91).	✓	✓
<b>G4-EN25</b>	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.84); Principales mejoras ambientales (p.90); Reciclaje de envases (p.91).	✓	✓
<b>G4-EN26</b>	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.91).	✓	✓

## CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS

CATEGORÍA: MEDIO AMBIENTE				
Ref. GRI G4	Descripción	Ref. apartado-página / respuesta directa	Información	Sometido a Verif. Externa
<b>PRODUCTOS Y SERVICIOS</b>				
<b>G4-DMA</b>	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto).	Estrategia y Compromisos RSC (p.24); Principios ambientales (p.82); Certificaciones ambientales (p.82); Sensibilización ambiental (p.89); Principales mejoras ambientales (p.90); Ecodiseño (p.97).	✓	✓
<b>G4-EN27</b>	Grado de mitigación del impacto ambiental de los productos y servicios.	Medio ambiente (p.81); Ecodiseño (p.97).	✓	✓
<b>G4-EN28</b>	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.84); Reciclaje de envases (p.91).	✓	✓
<b>CUMPLIMIENTO REGULATORIO</b>				
<b>G4-DMA</b>	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto).	Principios e iniciativas externas (p.11); Estrategia y Compromisos RSC (p.24); Código MANN+HUMMEL (p.30); Principios ambientales (p.82); Certificaciones ambientales (p.82).	✓	✓
<b>G4-EN29</b>	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.	✓	✓
<b>TRANSPORTE</b>				
<b>G4-DMA</b>	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto).	Estrategia y Compromisos RSC (p.24); Principios ambientales (p.82); Eficiencia y ahorro de energía (p.86); Sensibilización Ambiental (p.89); Principales mejoras ambientales (p.90);	✓	✓
<b>G4-EN30</b>	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 (p.86);	✓	✓
<b>GENERAL</b>				
<b>G4-DMA</b>	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto).	Estrategia y Compromisos RSC (p.24); Principios ambientales (p.82); Principales mejoras ambientales (p.90); Inversiones en mejoras ambientales (p.92).	✓	✓
<b>G4-EN31</b>	Desglose de los gastos y las inversiones ambientales.	Inversiones en mejoras ambientales (p.92).	✓	✓
<b>EVALUACIÓN AMBIENTAL DE LOS PROVEEDORES</b>				
<b>G4-DMA</b>	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto).	Código MANN+HUMMEL (p.30). Estrategia y Compromisos RSC (p.24); Principios ambientales (p.82); Nuestros proveedores (p.78).	✓	✓
<b>G4-EN32</b>	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios ambientales.	Nuestros proveedores (p.78).	✓	✓
<b>G4-EN33</b>	Impactos ambientales negativos significativos, reales y potenciales, en la cadena de suministro, y medidas al respecto.	No se han producido.	✓	✓
<b>MECANISMOS PARA RECLAMACIONES AMBIENTALES</b>				
<b>G4-DMA</b>	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto).	Código MANN+HUMMEL (p.30). Estrategia y Compromisos RSC (p.24); Principios ambientales (p.82); Nuestros proveedores (p.78).	✓	✓
<b>G4-EN34</b>	Número de reclamaciones ambientales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales.	No se han producido.	✓	✓

## CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS

CATEGORÍA: SOCIAL				
Ref. GRI G4	Descripción	Ref. apartado-página / respuesta directa	Información	Sometido a Verif. Externa
<b>SUB-CATEGORÍA: PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DIGNO</b>				
<b>EMPLEO</b>				
<b>G4-DMA</b>	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto).	Código MANN+HUMMEL (p.30). Estrategia y Compromisos RSC (p.24); Personas (p.42).	✓	✓
<b>G4-LA1</b>	Número y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo edad, sexo y región.	Perfil de la plantilla (p.43); Condiciones laborales y beneficios sociales-Contratación (p.45).	✓	✓
<b>G4-LA2</b>	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.45).	✓	✓
<b>G4-LA3</b>	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.45).	✓	✓
<b>RELACIONES ENTRE TRABAJADORES Y LA DIRECCIÓN</b>				
<b>G4-DMA</b>	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto).	Código MANN+HUMMEL (p.30). Estrategia y Compromisos RSC (p.24); Personas (p.42).	✓	✓
<b>G4-LA4</b>	Plazos mínimos de preaviso de cambios operativos y posible inclusión de estos en los convenios colectivos.	Condiciones laborales y beneficios sociales (p.45).	✓	✓
<b>SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO</b>				
<b>G4-DMA</b>	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto).	Código MANN+HUMMEL (p.30). Estrategia y Compromisos RSC (p.24); Personas (p.42).	✓	✓
<b>G4-LA5</b>	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.58).	✓	✓
<b>G4-LA6</b>	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.58).	✓	✓
<b>G4-LA7</b>	Trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevados de enfermedad.	Cuidado de la Salud (p.58).	✓	✓
<b>G4-LA8</b>	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con los sindicatos.	Cuidado de la Salud (p.58).	✓	✓
<b>CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN</b>				
<b>G4-DMA</b>	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto).	Código MANN+HUMMEL (p.30). Estrategia y Compromisos RSC (p.24); Personas (p.42).	✓	✓
<b>G4-LA9</b>	Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por género y por categoría laboral.	Capacitación y formación (p.48).	✓	✓
<b>G4-LA10</b>	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.48)	✓	✓
<b>G4-LA11</b>	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por género y por categoría profesional.	Capacitación y formación (p.48).	✓	✓
<b>DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</b>				
<b>G4-DMA</b>	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto).	Código MANN+HUMMEL (p.30). Estrategia y Compromisos RSC (p.24); Personas (p.42).	✓	✓

## CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS

CATEGORÍA: SOCIAL				
Ref. GRI G4	Descripción	Ref. apartado-página / respuesta directa	Información	Sometido a Verif. Externa
<b>G4-LA12</b>	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.43)	✓	✓
IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES				
<b>G4-DMA</b>	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto).	Código MANN+HUMMEL (p.30). Estrategia y Compromisos RSC (p.24); Personas (p.42).	✓	✓
<b>G4-LA13</b>	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.45).	✓	✓
EVALUACIÓN DE LAS PRÁCTICAS LABORALES DE LOS PROVEEDORES				
<b>G4-DMA</b>	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto).	Código MANN+HUMMEL (p.30). Estrategia y Compromisos RSC (p.24); Nuestros proveedores (p.78).	✓	✓
<b>G4-LA14</b>	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a las prácticas laborales.	Nuestros proveedores (p.78).	✓	✓
<b>G4-LA15</b>	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				
<b>G4-DMA</b>	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto).	Código MANN+HUMMEL (p.30). Personas- Condiciones Laborales y beneficios sociales (p.42); Nuestros proveedores (p.78).	✓	✓
<b>G4-LA16</b>	Número de reclamaciones sobre prácticas laborales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales. No se han producido.	Cuidado de la Salud (p.58).	✓	✓
SUB-CATEGORÍA: DERECHOS HUMANOS				
INVERSIÓN				
<b>G4-DMA</b>	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto).	<i>Actualmente no es un aspecto considerado material según análisis de materialidad (p.38).</i>	N/A	N/A
<b>G4-HR1</b>	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.	<i>Actualmente no es un aspecto considerado material según análisis de materialidad (p.38).</i>	N/A	N/A
<b>G4-HR2</b>	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.	<i>Actualmente no es un aspecto considerado material según análisis de materialidad (p.38).</i>	N/A	N/A
NO DISCRIMINACIÓN				
<b>G4-DMA</b>	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto).	Código MANN+HUMMEL (p.30). Personas- Condiciones Laborales y beneficios sociales (p.42); Nuestros proveedores (p.78).	✓	✓
<b>G4-HR3</b>	Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas.	No se han producido.	✓	✓
LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA				
<b>G4-DMA</b>	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto).	Código MANN+HUMMEL (p.30). Personas- Condiciones Laborales y beneficios sociales (p.42); Nuestros proveedores (p.78).	✓	✓

## CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS

CATEGORÍA: SOCIAL				
Ref. GRI G4	Descripción	Ref. apartado-página / respuesta directa	Información	Sometido a Verif. Externa
<b>G4-HR4</b>	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				
<b>G4-DMA</b>	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto).	Código MANN+HUMMEL (p.30). Personas-Condiciones Laborales y beneficios sociales (p.42); Nuestros proveedores (p.78).	✓	✓
<b>G4-HR5</b>	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				
<b>G4-DMA</b>	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto).	Código MANN+HUMMEL (p.30). Personas-Condiciones Laborales y beneficios sociales (p.42); Nuestros proveedores (p.78).	✓	✓
<b>G4-HR6</b>	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				
<b>G4-DMA</b>	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto).	Código MANN+HUMMEL (p.30). Personas-Condiciones Laborales y beneficios sociales (p.42); Nuestros proveedores (p.78).	✓	✓
<b>G4-HR7</b>	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				
<b>G4-DMA</b>	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto).	<i>Actualmente no es un aspecto considerado material según análisis de materialidad (p.38).</i>	N/A	N/A
<b>G4-HR8</b>	Número de casos de violación de los derechos de los pueblos indígenas y medidas adoptadas.	<i>Actualmente no es un aspecto considerado material según análisis de materialidad (p.38).</i>	N/A	N/A
EVALUACIÓN				
<b>G4-DMA</b>	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto).	<i>Actualmente no es un aspecto considerado material según análisis de materialidad (p.38).</i>	N/A	N/A
<b>G4-HR9</b>	Número y porcentaje de centros que han sido objeto de exámenes o evaluaciones de impactos en materia de derechos humanos.	<i>Actualmente no es un aspecto considerado material según análisis de materialidad (p.38).</i>	N/A	N/A
EVALUACIÓN DE LOS PROVEEDORES EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS				
<b>G4-DMA</b>	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto).	<i>Actualmente no es un aspecto considerado material según análisis de materialidad (p.38).</i>	N/A	N/A
<b>G4-HR10</b>	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a los derechos humanos.	<i>Actualmente no es un aspecto considerado material según análisis de materialidad (p.38).</i>	N/A	N/A
<b>G4-HR11</b>	Impactos negativos significativos en materia de derechos humanos, reales y potenciales, en la cadena de suministro, y medidas adoptadas.	<i>Actualmente no es un aspecto considerado material según análisis de materialidad (p.38).</i>	N/A	N/A

## CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS

CATEGORÍA: SOCIAL				
Ref. GRI G4	Descripción	Ref. apartado-página / respuesta directa	Información	Sometido a Verif. Externa
<b>MECANISMOS DE RECLAMACIÓN EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS</b>				
<b>G4-DMA</b>	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto).	<i>Actualmente no es un aspecto considerado material según análisis de materialidad (p.38).</i>	N/A	N/A
<b>G4-HR12</b>	Número de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales.	<i>Actualmente no es un aspecto considerado material según análisis de materialidad (p.38).</i>	N/A	N/A
<b>SUB-CATEGORÍA: SOCIEDAD</b>				
<b>COMUNIDADES LOCALES</b>				
<b>G4-DMA</b>	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto).	Código MANN+HUMMEL (p.30). Estrategia y Compromisos RSC (p.24); Acciones Sociales (p.67); Convivencia y participación de las personas (p.63).	✓	✓
<b>G4-SO1</b>	Porcentaje de centros donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y/o participación de la comunidad local.	Acciones Sociales (p.67); Convivencia y participación de las personas (p.63).	✓	✓
<b>G4-SO2</b>	Centros de operaciones con efectos negativos significativos, posibles o reales, sobre las comunidades locales.	No se han producido.	✓	✓
<b>LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN</b>				
<b>G4-DMA</b>	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto).	Código MANN+HUMMEL (p.30). Capacitación y formación (p.48); Nos comunicamos (p.53); Nuestros proveedores (p.78).	✓	✓
<b>G4-SO3</b>	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.30). Directriz obligatoria.	✓	✓
<b>G4-SO4</b>	Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción.	Código MANN+HUMMEL (p.30). Nos comunicamos (p.53).	✓	✓
<b>G4-SO5</b>	Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas.	No se han producido.	✓	✓
<b>POLÍTICA PÚBLICA</b>				
<b>G4-DMA</b>	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto).	<i>Actualmente no es un aspecto considerado material según análisis de materialidad (p.38).</i>	N/A	N/A
<b>G4-SO6</b>	Valor de las contribuciones políticas, por país y destinatario.	<i>Actualmente no es un aspecto considerado material según análisis de materialidad (p.38).</i>	N/A	N/A
<b>PRÁCTICAS DE COMPETENCIA DESLEAL</b>				
<b>G4-DMA</b>	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto).	Principios e iniciativas externas (p.11); Código MANN+HUMMEL (p.30). Clientes, productos y servicios (p.73).	N/A	N/A
<b>G4-SO7</b>	Número de demandas por competencia desleal, prácticas monopolísticas o contra la libre competencia y resultado de las mismas.	No se han producido.	N/A	N/A
<b>CUMPLIMIENTO REGULATORIO</b>				
<b>G4-DMA</b>	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto).	Principios e iniciativas externas (p.11); Estrategia y Compromisos RSC (p.24); Código MANN+HUMMEL (p.30).	N/A	N/A
<b>G4-SO8</b>	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa.	No se han producido.	N/A	N/A

## CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS

CATEGORÍA: SOCIAL				
Ref. GRI G4	Descripción	Ref. apartado-página / respuesta directa	Información	Sometido a Verif. Externa
<b>EVALUACIÓN DE LA REPERCUSIÓN SOCIAL DE LOS PROVEEDORES</b>				
<b>G4-DMA</b>	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto).	<i>Actualmente no es un aspecto considerado material según análisis de materialidad (p.38).</i>	N/A	N/A
<b>G4-S09</b>	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relacionados con la repercusión social.	<i>Actualmente no es un aspecto considerado material según análisis de materialidad (p.38).</i>	N/A	N/A
<b>G4-S010</b>	Impactos negativos significativos y potenciales para la sociedad en la cadena de suministro, y medidas adoptadas.	<i>Actualmente no es un aspecto considerado material según análisis de materialidad (p.38).</i>	N/A	N/A
<b>MECANISMOS DE RECLAMACIÓN POR IMPACTO SOCIAL</b>				
<b>G4-DMA</b>	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto).	<i>Actualmente no es un aspecto considerado material según análisis de materialidad (p.38).</i>	N/A	N/A
<b>G4-S011</b>	Número de reclamaciones sobre impactos sociales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales.	<i>Actualmente no es un aspecto considerado material según análisis de materialidad (p.38).</i>	N/A	N/A
<b>SUB-CATEGORÍA: RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS</b>				
<b>SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES</b>				
<b>G4-DMA</b>	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto).	Política y Estrategia (p.19); Clientes, productos y Servicios (p.73); Innovación (p.93).	✓	✓
<b>G4-PR1</b>	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.73)	✓	✓
<b>G4-PR2</b>	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.	✓	✓
<b>ETIQUETADO DE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS</b>				
<b>G4-DMA</b>	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto).	Política y Estrategia (p.19); Clientes, productos y Servicios (p.73); Innovación (p.93).	✓	✓
<b>G4-PR3</b>	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.73).	✓	✓
<b>G4-PR4</b>	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.	✓	✓
<b>G4-PR5</b>	Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes.	Clientes, productos y Servicios (p.73).	✓	✓
<b>COMUNICACIONES DE MERCADOTECNIA</b>				
<b>G4-DMA</b>	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto).	Política y Estrategia (p.19); Clientes, productos y Servicios (p.73).	✓	✓
<b>G4-PR6</b>	Venta de productos prohibidos o en litigio.	No se han producido.	✓	✓
<b>G4-PR7</b>	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.	✓	✓

## CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS

CATEGORÍA: SOCIAL				
Ref. GRI G4	Descripción	Ref. apartado-página / respuesta directa	Información	Sometido a Verif. Externa
<b>PRIVACIDAD DE LOS CLIENTES</b>				
<b>G4-DMA</b>	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto).	Política y Estrategia (p.19); Clientes, productos y Servicios (p.73).	✓	✓
<b>G4-PR8</b>	Número de reclamaciones fundamentadas sobre la violación de la privacidad y la fuga de datos de los clientes.	No se han producido.	✓	✓
<b>CUMPLIMIENTO REGULATORIO</b>				
<b>G4-DMA</b>	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto).	Política y Estrategia (p.19); Clientes, productos y Servicios (p.73).	✓	✓
<b>G4-PR9</b>	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	✓	✓

## CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS

CATEGORÍA: ASPECTOS PROPIOS DE LA ORGANIZACIÓN				
Ref. GRI G4	Descripción	Ref. apartado-página / respuesta directa	Información	Sometido a Verif. Externa
<b>PERCEPCIÓN DEL PERSONAL</b>				
<b>G4-DMA</b>	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto).	Política y Estrategia (p.19); Personas (p.42).	✓	✓
<b>MHES-1</b>	Resultados de percepción del personal (participación, satisfacción, resultados y acciones).	Clima Laboral: "Great place to Work" (p.55).	✓	✓
<b>INNOVACIÓN</b>				
<b>G4-DMA</b>	Enfoque de Gestión (descripción de métodos, políticas, que abordan el aspecto).	Política y Estrategia (p.19); Innovación (p.93).	✓	✓
<b>MHES-2</b>	Resultados relacionados con innovación (evolución de portfolio, proyectos, inversiones en I+D+i, reconocimientos)	Innovación (p.93)	✓	✓







**MANN +  
HUMMEL**

[www.mann-hummel.com/mhes](http://www.mann-hummel.com/mhes)