

The background of the entire page is a teal color with several dandelion seed heads in various stages of blowing. Some are in sharp focus in the foreground, while others are blurred in the background, creating a sense of movement and depth. A central white box with a light green gradient contains the title text.

Memoria de  
Responsabilidad Social  
Corporativa 2017



## 4

### Carta de Dirección General

## 5

### Contexto de la Organización

5	Análisis del contexto interno y externo
7	Valor económico generado y compartido
8	Instalaciones y medios técnicos
9	Premios y Reconocimientos 2017
11	Principios e iniciativas externas

## 14

### Cadena de valor, productos y servicios

14	Cadena de Valor
16	Marcas, productos y servicios

## 20

### Política y estrategia

20	Introducción
20	Visión y Valores
22	Política y objetivos
23	Objetivos principales 2017
24	Estrategia y Compromisos RSC

## 30

### Gobierno corporativo

30	Gobierno de la empresa
31	Cumplimiento normativo y prácticas responsables
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

## 41

### Personas

41	Introducción
42	Perfil de la plantilla
44	Condiciones laborales y beneficios sociales
47	Capacitación y formación
52	Nos comunicamos
54	Clima laboral
56	Cuidado de la salud
63	Convivencia y participación de las personas

## 67

### Acciones Sociales

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

## 74

### Clientes, productos y servicios

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

## 79

### Proveedores

79	Proveedores
----	-------------

## 82

### Medio ambiente

83	Principios ambientales
83	Certificaciones ambientales
85	Tratamiento de residuos
87	Eficiencia y ahorro de energía
90	Sensibilización ambiental
91	Principales mejoras ambientales
92	Tratamiento de aguas
92	Reciclaje de envases
93	Inversiones en mejoras ambientales

## 94

### Innovación

94	Gestión de la innovación
96	Centro de I+D+I
97	Proyectos e inversión en innovación
98	Ecodiseño

## 100

### Dimensión económica

100	Nuestras cuentas
102	Gestión económico-financiera

## 108

### Sobre este informe

110	Pacto Mundial Naciones Unidas
111	Verificación Externa
112	Índice de contenidos GRI



Estimados amigos,

MANN+HUMMEL IBERICA, S.A.U. presenta su Memoria de Responsabilidad Corporativa correspondiente al año 2017. Como en las cuatro precedentes ocasiones, ha sido elaborada de acuerdo con la guía del Global Reporting Initiative, tomando como referencia el nuevo conjunto consolidado de estándares para la elaboración de informes de sostenibilidad (GRI Standards 2016). Como no podría ser de otra manera la Memoria está enmarcada en nuestra política de Responsabilidad Social.

Mantenemos, asimismo, nuestro objetivo de transparencia y profesionalidad, indicando las actividades que desarrollamos año a año en nuestra empresa, intentando que la información sea un fiel reflejo de nuestro desarrollo económico, medioambiental y social.

Durante este año, MANN+HUMMEL IBERICA, S.A.U. ha continuado desarrollando su Estrategia RSC 2014-2022, como se describe en el Capítulo 4, en las 4 perspectivas definidas: Personas, Sociedad, Medioambiente e Innovación.

El sector del automóvil en España, en 2017, ha alcanzado una cifra de vehículos matriculados de 1,24 millones de unidades, lo que supone un crecimiento del 7.6% con respecto a 2016, y que indica que la recuperación del mercado continúa, si bien con crecimientos menores que años anteriores. En cuanto a la producción, se ha reducido un 1.3% con respecto a 2016,

quedando la cifra en 2,85 millones de vehículos, sin alcanzar el objetivo de 3 millones de unidades. La principal razón ha sido la caída de las exportaciones al Reino Unido, consecuencia de la situación en este país tras el Brexit. Si analizamos la evolución de las matriculaciones en los principales mercados europeos, vemos que todos los grandes mercados han crecido, con Italia (+7.9%), España (+7.6%), Francia (+4.7%) y Alemania (+2.7%), pero en el Reino Unido ha habido una caída de las matriculaciones del 5.7%.

Con el fin de adaptar nuestra compañía a los retos del futuro, iniciamos la transformación LEAN de las líneas de producción en 2015. Esta tarea ha seguido desarrollándose en 2017 para nuestra producción de OEM, con la previsión de finalizarla en 2018. Igualmente, y para 2018 esperamos iniciar la transformación LEAN en el área de Elementos Filtrantes. El objetivo que buscamos con esta transformación es 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.

En el año 2017 hemos firmado un nuevo Convenio Colectivo, para los años 2018 a 2020. Se han realizado importantes esfuerzos por todas las partes para alcanzar un acuerdo que es un punto y seguido para hacer de MANN+HUMMEL IBÉRICA una empresa moderna y adaptada a las necesidades del siglo XXI.

También en 2017, hemos realizado una Jornada de Puertas Abiertas, concretamente el 21 de marzo, con el fin de compartir alguna de las Buenas Prácticas que consideramos puedan ser interesantes para nuestros grupos de interés, así como para otras empresas en Aragón.

El año concluyó con la obtención del Sello de Oro a la Excelencia que nos otorgó el Gobierno de Aragón en la Ceremonia de la Excelencia que tuvo lugar el día 21 de noviembre de 2017. Este Sello de Oro nos ha sido reconocido tras la evaluación realizada en 2016 por el Instituto Aragonés de Fomento, siguiendo el Modelo Europeo de Excelencia Empresarial impulsado por EFQM (European Foundation for Quality Management), y que sirvió también para la obtención ese mismo año 2016 del Premio a la Excelencia 2016 del Gobierno de Aragón.

Gracias a estos reconocimientos, nuestros ánimos para seguir trabajando en la Excelencia, mejorando y progresando, se ven reforzados.

Quiero, por último, agradecer una vez más a nuestros clientes, grupos de interés, alianzas, colaboradores y proveedores por su confianza, apoyo y ayuda. Son una parte fundamental de nuestra cadena de valor.

Muchas gracias,

**Francisco Javier Sanz Torres**

# Contexto de la organización



## Análisis del contexto interno y externo

MANN+HUMMEL IBÉRICA es una Sociedad Anónima Unipersonal y 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 es líder mundial y experto en el campo de la filtración, y además, desarrolla soluciones innovadoras para la salud y la movilidad de las personas. Los productos, inspirados en la última tecnología y requisitos ecológicos, abarcan numerosas áreas de experiencia y sectores, incluidos vehículos, aplicaciones industriales, aire limpio para espacios interiores y el uso sostenible del agua. Una amplia gama de productos y servicios que permite satisfacer las necesidades de clientes y la sociedad.

Grupo MANN+HUMMEL cuenta con más de 80 plantas en los cinco continentes.

<b>4</b> Business areas	 Automotive Solutions	 Industrial Solutions	 Water Solutions	 Intelligent Air Solutions
<b>&gt; 80</b> Locations	 In more than 30 countries on 5 continents our foundation for Leadership in Filtration all around the world			

MANN+HUMMEL IBÉRICA centra su negocio principalmente en la industria del automóvil con las siguientes actividades:

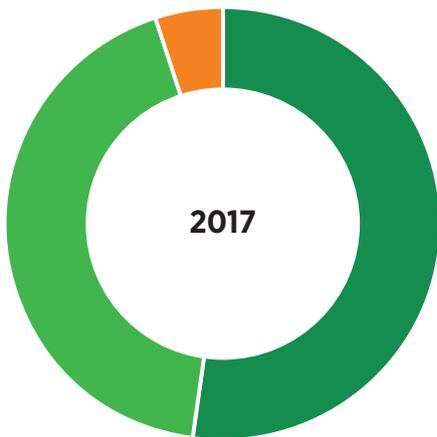
- Diseño, desarrollo, producción y distribución de filtros de aire, de aceite y de combustible, así como elementos filtrantes.
- Diseño, desarrollo y producción de piezas técnicas para la industria del automóvil mediante procesos de inyección y soplado de materias plásticas.
- Diseño, desarrollo y producción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

El análisis de las grandes cifras de 2017 pone de manifiesto una evolución positiva, con tendencia creciente, de las líneas de negocio de MANN+HUMMEL IBÉRICA. La capacidad productiva de la Planta de Zaragoza muestra cifras record de volumen de ventas (142 M€), sustentado principalmente en el control y seguimiento de los procesos, con notables inversiones en el proceso productivo (4,5 M€), aplicando políticas que incentivan la innovación (8 proyectos lanzados con éxito con un porfolio de 41) y la disposición de recursos humanos con directrices de crecimiento, (129 nuevos puestos de trabajo con respecto a 2014), consolidado con criterios de captación y retención del talento.

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

A nivel de producto, si bien la mayor parte de la actividad de MANN+HUMMEL IBÉRICA está destinada a la industria de la automoción, **AO** primer equipo y **AA**, recambios, también existe una parte de actividad destinada a la fabricación y distribución de soluciones industriales de filtración, **IF**, (motores, carretillas, electroerosión, ferrocarril, defensa, construcción, generadores, compresores e Intelligent Air Solutions, **IAS**).

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.



48%	Primer equipo automoción	AO
44%	Recambios automoción	AA
8%	Soluciones Industriales	IF

Porcentaje de Ventas 2017 por área de negocio.

Si contemplamos el análisis del contexto externo, podemos observar que el sector del automóvil en España, ha alcanzado una cifra de vehículos matriculados de 1,24 millones de unidades en 2017, lo que supone un crecimiento del 7,6% con respecto a 2016, y que indica que la recuperación del mercado continúa.

La producción se ha reducido un 1,3% con respecto a 2016, quedando la cifra en 2,85 millones de vehículos, que sin embargo no alcanza el objetivo de 3 millones de unidades.

Si analizamos la evolución de las matriculaciones en los principales mercados europeos, han crecido en torno al (+5,7%), menos en el

Reino Unido que ha tenido una caída de las matriculaciones, consecuencia de la situación en este país tras el Brexit.

Por otro lado, la evolución del desempleo en España durante 2017 fue positiva, pero con 16,5% de desempleados, no se puede decir que la crisis económica haya quedado atrás.

Con todo lo anterior, el análisis del contexto interno y externo pone de manifiesto la tendencia hacia el crecimiento de MANN+HUMMEL IBÉRICA, con un conjunto de oportunidades que posibilita el estado de la economía global, las nuevas tecnologías adaptadas al mercado de la automoción y la lenta y progresiva recuperación española, y por supuesto las fortalezas que otorgan la capacidad de adaptación, la fabricación de productos de alto valor cualitativo y la innovación productiva y de gestión de la Planta de Zaragoza.

Destacar también en 2017, la integración en la planta de Zaragoza, de una pequeña empresa del grupo ubicada en Premià de Mar (Barcelona), reubicando todas las necesidades y medios productivos, incorporando así una nueva unidad de negocio de filtración de aire industrial (IAS). Dentro del Plan de acogida se estableció oferta de traslados para formar parte de la plantilla de MANN+HUMMEL IBÉRICA. En total 8 personas aceptaron las condiciones.

## Valor económico generado y compartido



## Instalaciones y medios técnicos



***“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.”***

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, matricearía, laboratorio de I+D, control de Calidad y almacenes logísticos entre otros.

Además, el conjunto de departamentos o áreas facilitan la excelencia en la gestión de la compañía: Logística, Comercial, IT, Costes y Controlling, Contabilidad y Finanzas, Compras, Calidad, Lean Manufacturing, Ingeniería de Producto (I+D+i), Recursos Humanos, Servicio de Prevención,...

## Premios y reconocimientos 2017

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 2017, se encuentran los siguientes:

### SELLO DE ORO DE EXCELENCIA EMPRESARIAL EN ARAGÓN



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.

### PREMIO EMPRESA SALUDABLE 2017

MANN+HUMMEL IBÉRICA ha sido galardonada con el “Premio Empresa Saludable” y el “Reconocimiento de Empresa Patrocinadora” en la vigésima edición de la Gala del Deporte de Aragón. Los premios, que fueron recogidos por el Director General Javier Sanz, se encuadran dentro de la categoría “Deporte y Ciudadanía”,



la cual busca destacar la labor que las instituciones, empresas y colectivos hacen en favor de la actividad física y la salud de sus empleados. (Fuente: Expansión)

### PREMIO INCORPORA 2017 “LA CAIXA”



El pasado 7 de junio se celebró en Zaragoza el acto de celebración del X aniversario de Incorpora Aragón. Un acto marcado por el reconocimiento a las 1.412 empresas que durante estos 10 años han impulsado la inserción laboral de 3.742 personas en riesgo de exclusión social.

M+H resultó reconocida por su implicación en la mejora de la empleabilidad de las personas pertenecientes a los colectivos más vulnerables.

### PREMIO RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL POR EL CLÚSTER DE AUTOMOCIÓN DE ARAGÓN



El Clúster de Automoción de Aragón (CAAR) premia a las compañías y profesionales que destacan por su trayectoria. En la categoría de Responsabilidad Social Empresarial, pretende reconocer las mejores prácticas en este campo y el jurado ha decidido otorgar un premio a la gran empresa a MANN+HUMMEL. (Fuente: Expansión)

## RELACION DE PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS RECIBIDOS POR MANN+HUMMEL IBÉRICA EN LA ÚLTIMA DÉCADA:

- PILOT, Gobierno de Aragón. Premio a la Excelencia en Logística 2007. IAF dependiente del Departamento de Industria, Comercio y Turismo del Gob. 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.
- Dpto. de Educación, Universidad, Cultura y Deporte: Por la colaboración en el desarrollo de la F.P. 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)
- Premio Responsabilidad Social Aragón 2016 que promoció el Gobierno de Aragón
- Premio a la Excelencia Empresarial en Aragón 2016 que promoció el Gobierno de Aragón
- Premios Ejecutivos Aragón que promoció la revista "Emprendedores" 2016
- GM Supplier Quality Excellence Award 2016
- Premio a ASTER 2016 a la trayectoria empresarial otorgado por la escuela de negocios ESIC.



## 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
<b>Sello Oro de Excelencia Aragón Empresa</b>	Sistema de gestión y resultados, según Modelo EFQM de Excelencia.	2017

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>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 2017, de la donación de sangre en MANN+HUMMEL IBÉRICA S.A.U.	2016
<b>Jornada Puertas abiertas - Buenas prácticas, Excelencia Empresarial</b>	Foro de buenas prácticas patrocinado por el Instituto Aragonés de Fomento, dentro del Programa Empresa y área de Excelencia Empresarial.	2017
<b>MOTOSTUDENT 2017-2018</b>	MANN+HUMMEL IBÉRICA S.A.U. es "Premium Sponsor" en esta competición de la mano de MEF.	2017

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)**

---

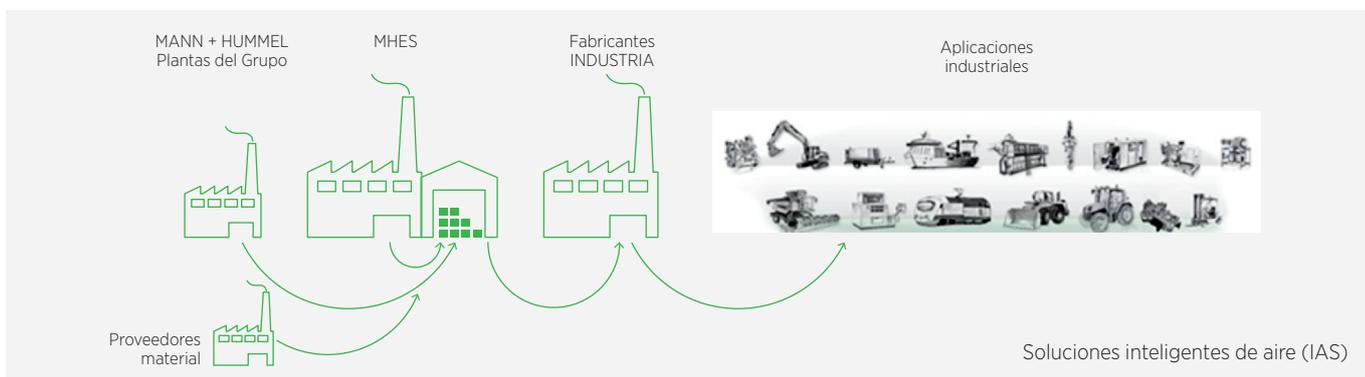
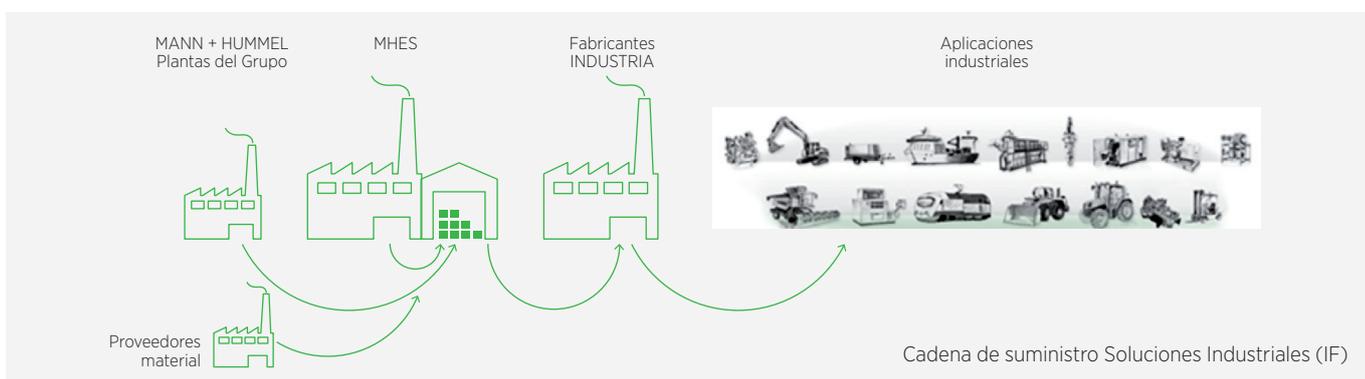
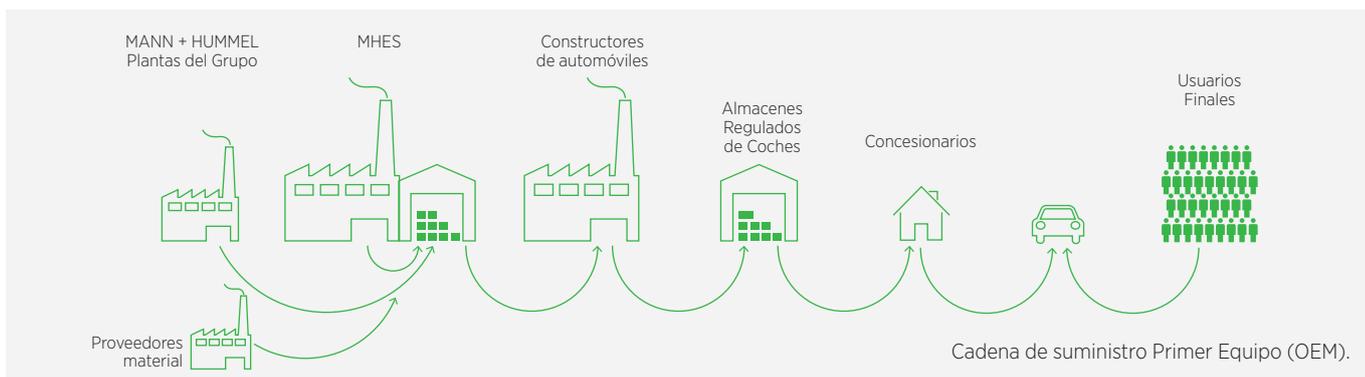
Soluciones Industriales de filtración **(IF)**

Soluciones industriales **(IF)**

Soluciones inteligentes de aire **(IAS)**

---

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. 6), 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.

### TUBOS TURBO

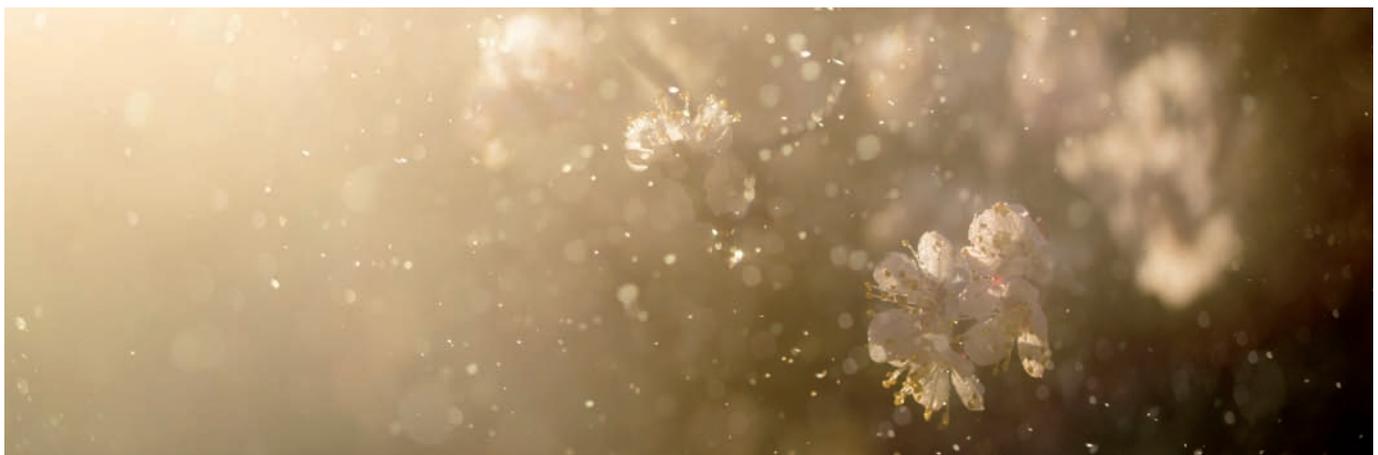
Tubos específicos para la circulación de gases procedentes del turbo y del intercooler. Su diseño y características técnicas son las especificadas **por la marca** para cada uno de sus diferentes modelos de automóviles.

### 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.



Ejemplo de conjunto de sistemas Primer Equipo Automoción (OEM)



## RECAMBIOS AUTOMOCIÓN (AA/IAM)



Filtros de habitáculo MANN-FILTER.

### 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 tres versiones:

- 1 capa; filtración de partículas. Elimina el polen, restos de la combustión diésel y partículas en suspensión.
- 2 capas; carbón activado "premium". Elimina olores, gases nocivos y ozono. +14% adsorción.
- 3 capas; impregnación biofuncional. Recubrimiento biofuncional para retención de alérgenos. Revestimiento antimicrobiano que bloquea el crecimiento de bacterias y hongos.

FreciousPlus es el nuevo filtro de habitáculo de MANN-FILTER que te ofrece una protección extra gracias a su triple capa: filtro de partículas + de carbono + biofuncional. Garantizándote 15.000 kms de aire puro para cuidar de la salud de tu vehículo y de todos sus ocupantes. Evita la entrada de elementos causantes de alergias, mareos e, incluso, accidentes.

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 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.



Filtros de aire MANN-FILTER.

### 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.

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



### SOLUCIONES INDUSTRIALES (IF)

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

La gama de aplicaciones industriales **(IF)** que diseña y desarrolla MANN+HUMMEL IBÉRICA abastece a todos los sectores productivos como por ejemplo construcción, aeronáutica, marina, 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, ...

Además, dentro de la Soluciones Industriales de Filtración, se encuentra las **Soluciones Inteligentes de Aire (IAS)**: El aire limpio. No podemos verlo, olerlo, probarlo o sentirlo, pero, sin embargo, es una parte vital de nuestra vida cotidiana: Garantizar una eficiente generación de, la protección de equipos y objetos de gran valor, haciendo los ambientes de interior más cómodos, pero sin alterar la vida. Sin la posibilidad de crear un aire limpio, nuestro mundo sería un lugar muy diferente. Nuestros filtros de aire están diseñados y producidos con el único objetivo de proporcionar un aire limpio de la manera más eficiente, al precio más rentable, y con un impacto mínimo en el mundo que nos rodea.

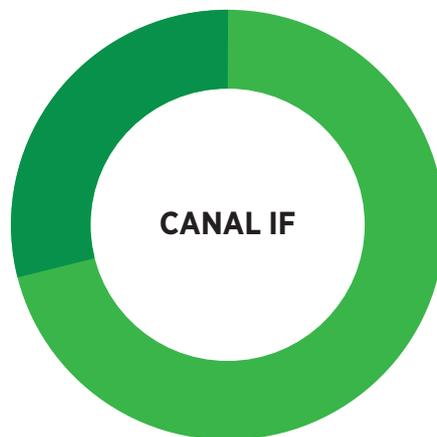
Las aplicaciones principales son para HAVC, espacios limpios (Sala Blanca), generación de energía y aplicaciones industriales.

Destacamos la creación de OUR AIR, productos destinados a purificar el aire en edificios y hogares, acercándonos al mundo del IoT.

El porcentaje de ventas que representa el canal IF sobre el total es de un 8% y se divide de la siguiente manera para 2017:

- IF-IF 6%
- IAS 2%

Por tanto, el IAS supone un 28% sobre el total del IF de 2017.



28% IAS

72% IF-IF

# Política y estrategia



## Introducción

La 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 del Grupo MANN+HUMMEL,
- 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 ciclo anual de revisión de la 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 utiliza la herramienta 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. Dicho DAFO no es público, ya que contiene información sensible sobre la empresa.

El conjunto de contenidos que componen la Estrategia, tanto del Grupo MANN+HUMMEL como de MANN+HUMMEL IBÉRICA, son transmitidos por la alta Dirección, a través de los diferentes canales de comunicación establecidos.

## 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:

## EnFoque



### *(Focus)*

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

## Integridad



### *(Integrity)*

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.

## Liderazgo



### *(Leadership)*

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.”

## Trabajo en Equipo



### *(Teamwork)*

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.

## Excelencia



### *(Excellence)*

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.

## Respeto



### *(Respect)*

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.

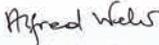
## Política y objetivos

La **Política de Gestión** se despliega a nivel de Grupo MANN+HUMMEL.

# Política de Gestión

## NOS COMPROMETEMOS FIRMEMENTE A

- Perseguir la meta de **cero accidentes**, centrándonos en la Salud y la "Seguridad ante todo".
- Perseguir la meta de **cero defectos**, centrándonos en la "Calidad siempre".
- Respetar a nuestros trabajadores y proporcionarles un gran lugar para trabajar, tal y como definen nuestros **valores FILTER** y la **Carta Social**.
- 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.
- Cumplir todos los requerimientos legales y vivir el **Código de Conducta MANN+HUMMEL**.
- Entender y satisfacer los requisitos y las **expectativas de nuestros clientes** contribuyendo, por lo tanto, a su éxito.
- Entender nuestra organización, sus grupos de interés y los contextos interno y externo que le influyen, para cumplir así nuestros **objetivos**.
- Cooperar con nuestros proveedores, en una **asociación justa**, para alcanzar el máximo en seguridad, calidad, coste, servicio, protección medioambiental y cumplimiento legal.
- Medir** el rendimiento continuamente, evaluando los riesgos y las oportunidades, comunicando nuestro rendimiento frente a los objetivos establecidos, actuando y esforzándonos por alcanzar la excelencia.
- Mantener y mejorar continuamente nuestros procesos del sistema de gestión, dotándolos de los recursos adecuados y estimulándolos para conseguir nuestros **objetivos de negocio**.
- Ser la **primera elección para nuestros clientes** en cuanto a calidad, mejor servicio y tecnologías innovadoras.



**Alfred Weber**  
President & CEO

POL-008, Rev. 0, Issue: 02/2017  
This policy applies to all MANN+HUMMEL locations as described in the MANN+HUMMEL Corporate Business Manual.

Leadership in Filtration



---

## Objetivos principales 2017

---

Los objetivos estratégicos anuales, alineados con 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 1,38 accidentes por millón de horas trabajadas.
- **Reduciremos** las **reclamaciones** de **clientes** a 48.
- **Contendremos** los **costes** de **no calidad** por debajo del 0,70%.
- 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**.
- Mejoraremos la **eficiencia energética** optimizando su consumo hasta los **0,40 kWh/€**.

### 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

- Impulsaremos nuestra estrategia y compromisos con la **Responsabilidad Social Corporativa**.
- Evitaremos 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 promoción de la **salud en el trabajo**.
- Haremos de MANN+HUMMEL un **gran lugar para trabajar**.
- Reduciremos el **impacto ambiental** de nuestro negocio, **gestionando** de forma adecuada los productos químicos y cada **residuo generado**, manteniendo las **tasas de reciclado** por encima del **95%** y reduciendo las **emisiones** a la atmósfera.
- **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 2018-2024

Desde la aprobación de la “Estrategia RSC 2014-2022”, MANN+HUMMEL IBÉRICA ha mantenido y continuado con los principios de su misión. En 2017 la Comisión RSC ha convenido revisar la estrategia y adaptar las políticas a los nuevos tiempos y a las demandas del mercado, del entorno y de la sociedad, estableciendo la “Estrategia RSC 2018 - 2024”.

Los principios de la misión de la “Estrategia RSC” 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 u/o otros instrumentos que se definan para tal fin.

La Estrategia RSC 2018-2024 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.
- Promover la participación activa de los trabajadores en actividades de **responsabilidad social corporativa**.
- **Desarrollar** a nuestra gente para los nuevos retos del futuro.

## SOCIEDAD



- Ser referencia de **buen gobierno y transparencia**.
- Contribuir a la mejora de la empleabilidad del **talento de nuestra comunidad**.
- **Compartir** nuestros conocimientos y divulgar **prácticas excelentes**.
- Colaborar 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



- Contribuir al nuevo equilibrio mundial propuesto por las Naciones Unidas en sus **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** fomentando la sostenibilidad.
- Actual sosteniblemente y proteger el medio ambiente considerando el **ciclo de vida** de nuestros productos.
- Minimizar el **impacto ambiental** de nuestras actividades.
- Fomentar en la medida de lo posible las **“compras verdes”**, y las **“compras locales”**, buscando productos y materiales que no resulten dañinos para el medio ambiente en su generación, funcionamiento o eliminación.
- **“Cero vertedero”**. Conseguir la total reciclabilidad de nuestros residuos.

## 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 mejores **resultados**.
- Contribuir con soluciones innovadoras a los retos de la **e-mobility**.
- Buscar la **excelencia** en nuestros productos y procesos, aprovechando los beneficios de la **digitalización** y avanzando en la **industria 4.0**.

### COMPROMISOS RSC 2018-2024

Los **Compromisos RSC** se establecen, como no podía ser de otra manera, de acuerdo con los 4 pilares de la nueva **Estrategia RSC 2018-2024; personas, sociedad, medio ambiente e innovación**.

La **Comisión RSC** es la encargada de velar por su coherencia con el resto de objetivos, compromisos o iniciativas adquiridas.

Además, y atendiendo a los criterios de la Comisión RSC, en la reunión celebrada en el mes de septiembre de 2016, donde se establece priorizar las actuaciones para el cumplimiento con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible**, ha desencadenado un pro-

ceso para la reinterpretación de la matriz de Compromisos RSC 2014 – 2022, hacia las nuevas visiones enmarcadas por la Estrategia 2018-2024, aplicando de esta manera, la **asociación de los ODS dentro de los Compromisos RSC 2018-2022**.



Como hoja de ruta, MANN+HUMMEL IBÉRICA, ha establecido los criterios para el cumplimiento con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible**, especialmente con aquellos 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, realizando, además de su integración en los **Compromisos RSC**, campañas de información y motivación.

Muestra de ello, es la ponencia del Director General de MANN+HUMMEL IBÉRICA, Javier Sanz, en el Foro de la Excelencia de 21 de noviembre de 2017, en la que argumentó entre otras cosas:

*“La ONU nos dice que, para que la agenda 2030 de desarrollo sostenible sea eficaz **se necesitan alianzas entre los gobiernos, el sector privado y la sociedad civil**. Estas alianzas se construyen sobre la base de principios y valores, una visión compartida y objetivos comunes que otorgan prioridad a las personas y al planeta, y son necesarias a nivel mundial, regional, nacional y local.*

*La estrategia de sostenibilidad de MANN+HUMMEL IBÉRICA está **alineando compromisos concretos con los ODS de Naciones Unidas**. Somos conscientes de la influencia de la acción y también las consecuencias de la inacción del sector privado en el nuevo equilibrio social, económico y ambiental que pretendemos para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos”.*

**10 motivos para hacer del mundo un lugar mejor**

MANN+HUMMEL quiere sumarse a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU. Para alcanzar esas metas todos somos necesarios, incluido tú.

Leadership in Filtration

**MANN+HUMMEL**

Perspectiva RSC	Compromiso RSC	Inicio	ODS	Indicador (es)	Resultados 2015	Resultados 2016	Resultados 2017
ESTRATÉGICA	Mantener una comisión de RSC con la participación de cada una de las áreas.	2014	4 y 8	% realización	100%	100%	100%
	Revisar anualmente el Plan Estratégico Local de Responsabilidad Social.	2014	4 y 8	% realización	100%	100%	100%
	Divulgación y sensibilización en materia de Responsabilidad Social Corporativa. (New)	2018	4, 8 y 16	Actividades realizadas	NA	NA	NA
PERSONAS	Mantener una comisión de igualdad y hacer seguimiento del Plan de Igualdad. (New)	2014	5	Evolución de la paridad hombre-mujer en las áreas de la empresa	83% - 17%	82% - 18%	81% - 19%
	Renovar anualmente la certificación OHSAS 18001	2014	3 y 8	% realización   mantenimiento	100%	100%	100%
	Impulsar y desarrollar programas de formación para los trabajadores de MHES, tanto en ámbitos técnicos como en el desarrollo de competencias y habilidades profesionales y de liderazgo.	2014	3 y 8	Horas de formación anual	12.325	12.200	8.718
				Horas Formación interna	1.244	1.530	750
				Horas Formación externa	9.406	8.800	7.968
				Horas Formación e-learning	1.675	1.870	0
				Horas formación / trabajador	16,44	16,21	11,18
				Participantes en formación en habilidades de liderazgo	37	37	35
	Ayudar a mejorar la salud de las personas a través del Programa FIT.	2014	3	Personas que participan en actividades FIT que la empresa organiza.	100%	100%	100%
		2014	3	Actividades FIT organizadas	16	16	17
		2017	3	% plantilla que realiza actividad deportiva	NA	NA	61,08%
		2017	3	Personal que participa en entrenamientos running tutorizados	NA	NA	30
		2017	3	Absentismo	NA	NA	3,54%
		2017	3	Nº de consultas para consejo de salud / bienestar	NA	NA	2.694
	Hacer de MANN+HUMMEL IBÉRICA juntos, el mejor lugar para trabajar.	2015	16	Actividades realizadas Nº de personas que participan en las actividades	14	10	6
Promover la convivencia, la camaradería y el respeto a través de un club social. (New)	2018	3	Actividades realizadas Nº de personas que participan en las actividades	NA	NA	NA	
Creación de Plataforma de voluntariado corporativo.	2015	1, 2 y 15	Nº de voluntarios que participan en las actividades	47	50	50	
			Actividades Voluntariado MANN+HUMMEL IBÉRICA	3	5	6	
SOCIEDAD	Patrocinar y colaborar en actividades que fomenten la práctica del deporte alineadas con los valores corporativos FILTER.	2014	3	Patrocinio Baloncesto MANN-FILTER	100%	100%	100%
		2014	3	Participantes en Carrera de la Mujer	150	NA*	NA*
		2014	3	Participantes Maratón	59	95	124
		2014	3	Participantes Media Maratón	NA	NA	NA
		2014	3	Participantes 10 K	252	292	300
		2014	3	Participantes Carrera del Taller	57	50	47
		2014	3	Carrera de empresas del ESIC	48	27	24
		2014	3	Contribución económica en patrocinios / colaboraciones	233.679 €	229.786 €	244.276 €

Perspectiva RSC	Compromiso RSC	Inicio	ODS	Indicador (es)	Resultados 2015	Resultados 2016	Resultados 2017
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	4 y 8	Nº de personas formadas en programas de Formación Dual (contrato de formación).	2	2	2
		2015	4 y 8	Nº de personas de MANN+HUMMEL IBÉRICA cualificadas para tutorizar Formación Dual.	3	3	3
	Colaborar con Escuelas de Formación Profesional (MANN-FILTER Profesional).	2014	4	Nº de alumnos participantes	2.397	1.335	1.793
				Nº de centros participantes	25	18	23
			Desarrollo del Libro "Escuela Técnica de Filtración" + Kits de formación	Edición 2014	Edición 2014	Edición 2017	
	Alianzas / Colaboración con entidades sociales	2014	1 y 10	Actividades / Alianzas realizadas	3	5	7
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.	2015	13 y 15	Consumo de solventes que producen emisiones potencialmente contaminadoras.	23.234 Kg.	14.311 Kg.	10.436 Kg.
		2015	7, 13, 15 y 17	A través de la mejora de la eficiencia energética. (New)	0,354 KWh/€	0,431 KWh/€	0,436 KWh/€
	Renovar anualmente la certificación ISO14001 (Sistema de Gestión Ambiental).	2014	15	% realización	100%	100%	100%
	Renovar anualmente la certificación FSC (Origen del Papel Filtrante).	2014	15	% realización	100%	100%	100%
	Conseguir la certificación según la norma ISO 50001 (Sistema de Gestión Energética) y mantener.	2019	7, 12, 13 y 17	% realización	NA	NA	NA
	Estrategia "CERO VERTEDERO": alcanzar una tasa de reutilización y reciclado próximas al 100%.	2014	12 y 13	% Tasa reutilización (total de residuos reciclados o valorizados / Total de residuos)	98,57%	98,50%	98,99%
	Fomentar el consumo responsable y las "compras verdes".	2017	12 y 13	Actividades realizadas	NA	NA	- Sustitución de bolsas de plástico publicidad MANN-FILTER por bolsas de rafia. - Papel de oficina reciclado. - Prueba piloto de rotuladores recargables para pizarra borrrable. - Material impreso publicitario con papel FSC *
	Controlar y mejorar la gestión de nuestros productos químicos, aumentando la sensibilización de los trabajadores hacia sus riesgos para las personas y para el medio ambiente.	2017	6 y 14	Actividades realizadas	NA	NA	Inventario de pq's, adquisición de armarios, reorganización y aclaración de responsabilidades. Codificación de todos los pq's.
	Calcular la huella de carbono	2015	7, 11, 13 y 17	alcance 1	3.591,58 tCO2e	3.385,67 tCO2e	3.823,22 tCO2e
				alcance 2	5.691,35 tCO2e	5.439,24 tCO2e	4.680,63 tCO2e
alcance 3				5.691,353 tCO2e	5.439,239 tCO2e	19.775.371 tCO2e	
alcance 1+2+3				19.199.698 tCO2e	18.705.240 tCO2e	28.279.212 tCO2e	
INNOVACIÓN	Mantener un portfolio de proyectos de I+D+i ajustado en tipología y volumen de inversión a los retos de cada negocio.	2014	9	Nº Proyectos nuevos	12	7	8
				Nº de Proyectos en portfolio	40	44	41
				Volumen de inversión I+D+i	2.509.000 €	4.238.000 €	2.344.000 €
	Mantener nuestro centro de I+D+i en Grupo MANN+HUMMEL con la catalogación de Engineering Center Level 4.	2014	9	Nivel I+D+i	4	4	4

Perspectiva RSC	Compromiso RSC	Inicio	ODS	Indicador (es)	Resultados 2015	Resultados 2016	Resultados 2017
INNOVACIÓN	Alianzas con la Universidad*	2014	9 y 17	Nº de proyectos de colaboración con Universidad.	1	1	1
	Aplicar técnicas innovadoras en favor de la sostenibilidad y la mejora de la salud y el bienestar de los trabajadores.	2017	9	Actividades realizadas	NA	NA	5

Compromisos RSC 2018-2024 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.

(\*) En los años 2016 y 2017 se ha colaborado con centros tecnológicos.

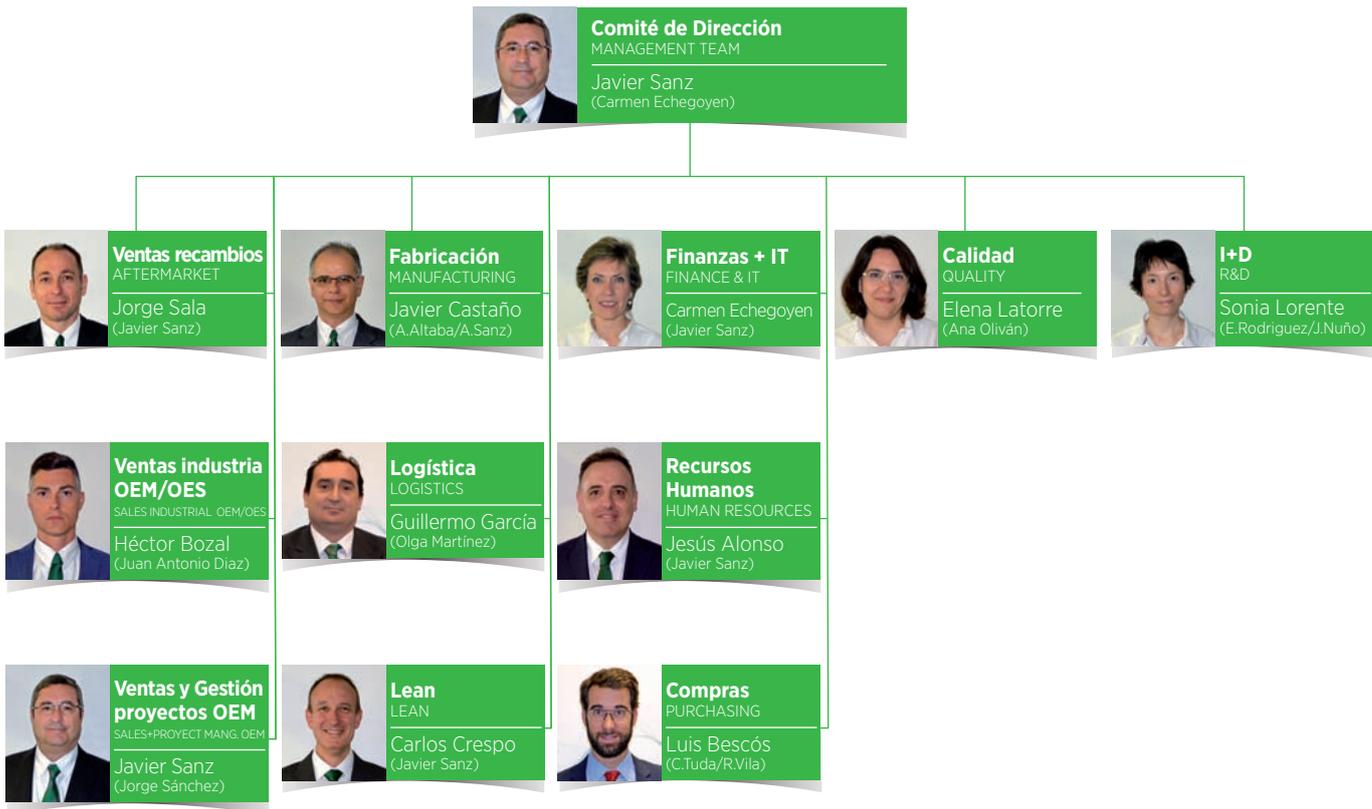
## Divulgación y sensibilización en materia de RSC

Desde MANN+HUMMEL IBÉRICA se han realizado varias actividades para la divulgación y la sensibilización de la importancia de la Responsabilidad Social Corporativa en nuestra sociedad y en la empresa:

- A raíz de la obtención del sello Oro de EFQM, el 21 de marzo de 2017 se realizó una Jornada de Puertas Abiertas en MANN+HUMMEL IBÉRICA, Jesús Alonso, Director de RRHH, hizo una presentación sobre Responsabilidad Social Corporativa recogiendo 2 buenas prácticas de las realizadas por la empresa.
- El 27 de octubre, Manuel Riglos, responsable del Área de Prevención de Riesgos y Médico de la empresa, realizó una charla en el Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral - ISSLA, en la Jornada de "#EnvejecimientoSaludable". Presentó la buena práctica **"El Deporte, Salud y Empresa: beneficios hoy y mañana."**
- El 14 de noviembre de 2017, Ana Oliván, Responsable del Área de Medio Ambiente, realizó conferencias sobre RSC y Excelencia en el mes de la Excelencia que organizó el Instituto Aragonés de Fomento, IAF. El acto se realizó en la Cámara de Comercio de Zaragoza.

# Gobierno corporativo

## Gobierno de la empresa



Organigrama vigente de **MANN+HUMMEL IBÉRICA** a 31 de diciembre de 2017.

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 periodicidad anual, el funcionamiento, la calidad y la eficiencia de la gestión del gobierno corporativo.

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

## Cumplimiento normativo y prácticas responsables



El **Código MANN+HUMMEL** es una directriz para el cumplimiento normativo y prácticas responsables, obligatorio para todos los empleados y empresas del Grupo MANN+HUMMEL a nivel mundial, incluidos asesores externos, empresarios autónomos, así como partners y proveedores. Se fundamenta en dos documentos:

- **Código de Conducta (Code of Conduct)**
- **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

- I. Requerimientos de conducta básicos. Organización, cumplimiento de las leyes, trato interno y externo.
- II. Trato con los socios comerciales y terceros. Derecho de la competencia, privilegios, donativos, blanqueo.
- III. Prevención de conflictos de intereses.
- IV. Trato con el entorno empresarial, sin beneficio privado.
- V. Manejo de la información.
- VI. Medioambiente, seguridad y salud.
- VII. Organización interna, puesta en práctica de la directriz. Actividades incompatible, trabajadores informados, seguimiento.
- 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

- I. Objetivos. Libre elección, no discriminación, trabajo infantil, libertad de asociación,...
- II. Principios de ejecución. Comunicación, inclusión, asesoramiento, reclamaciones.
- III Conclusiones

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 n.º: 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 y 182, que los resumimos en:

- **ELECCIÓN LIBRE DE OCUPACIÓN.** La ocupación en el grupo MANN+HUMMEL es de elección libre. Se rechazan los trabajos forzados y obligatorios (incluidos la servidumbre por culpabilidad o los trabajos no voluntarios por condena) según la definición del convenio de la OIT 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 orientadas 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. Además, todas las operaciones son evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción.

	2015	2016	2017
<b>205-1-2-3 Lucha contra la corrupción</b>			
Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción.	100% evaluado	100% evaluado	100% evaluado
Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.	Plan anual (Código de conducta)	Plan anual (Código de conducta)	Plan anual (Código de conducta)
Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas.	No existen casos	No existen casos	No existen casos

Desempeño relativo al Aspectos Materiales Lucha contra la corrupción.

En el año 2017, el Grupo MANN+HUMMEL realizó una formación on-line de actualización del Código de Conducta al personal de oficinas. Igualmente está planificado para el año 2018, entregar el nuevo Código de Conducta a todos los trabajadores de MANN+HUMMEL IBÉRICA.

---

## 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 pág. 30).

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, Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales y Programa Superior de Coaching y PNL. 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**

**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**

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

**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**



**Luis Bescós Álvarez** es Ingeniero Industrial en la especialidad de Automoción, completando su formación con un Executive MBA en la escuela de negocios ICADE, así como estudios superiores en el Instituto de Empresa. Nació en Zaragoza en 1978, está casado y es padre de 1 hijo. 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**



**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**, Director del Servicio Médico y del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales falleció en marzo de 2017.

---

## Comités, comisiones y grupos de trabajo

La Dirección de MANN+HUMMEL IBÉRICA establece diferentes comités, comisiones y grupos de trabajo por tratarse de órganos internos que favorecen la gestión y el foco para atacar determinadas actividades o proyectos.

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 de 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.



Grupos de interés de MANN+HUMMEL IBÉRICA.

## 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 como herramienta de comunicación, sino que también permite revisar y garantizar que la **Estrategia y Compromisos RSC**, están alineados con aquellos aspectos o asuntos de interés, es decir, aquellos que:

- Son relevantes para los Grupos de Interés (**análisis externo**), porque afectan o influyen en la percepción o decisiones respecto MANN+HUMMEL IBÉRICA.
- Son relevantes para MANN+HUMMEL IBÉRICA (**análisis interno**), por su "Importancia de los impactos económicos, ambientales y sociales." de su razón de ser (actividades, productos y/o servicios).

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 Standards 2016**.

Guía GRI: Principios del Contenido	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ CONTEXTO DE SOSTENIBILIDAD</li> <li>○ INCLUSIÓN DE GRUPOS DE INTERÉS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ MATERIALIDAD</li> <li>○ INCLUSIÓN DE GRUPOS DE INTERÉS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ EXHAUSTIVIDAD</li> <li>○ INCLUSIÓN DE GRUPOS DE INTERÉS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ CONTEXTO DE SOSTENIBILIDAD</li> <li>○ INCLUSIÓN 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> Importancia de los impactos económicos, ambientales y sociales.</li> <li>○ <b>Análisis externo:</b> Influencia en las evaluaciones y decisiones de grupos de interés.</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: ámbito y responsables.</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>

Fases de metodología de Análisis de Materialidad en MANN+HUMMEL IBÉRICA.

## Matriz de materialidad

El primer análisis de materialidad de MANN+HUMMEL IBÉRICA se realizó en el ejercicio 2014 y siguió vigente hasta 2016 con la correspondiente actualización y revisión de los resultados de cada uno de los aspectos destacados.

La Comisión de RSC de septiembre de 2016 puso de manifiesto la necesidad de realizar un nuevo análisis de materialidad, para 2017, coincidiendo por una parte con la aplicación de la nueva Guía GRI

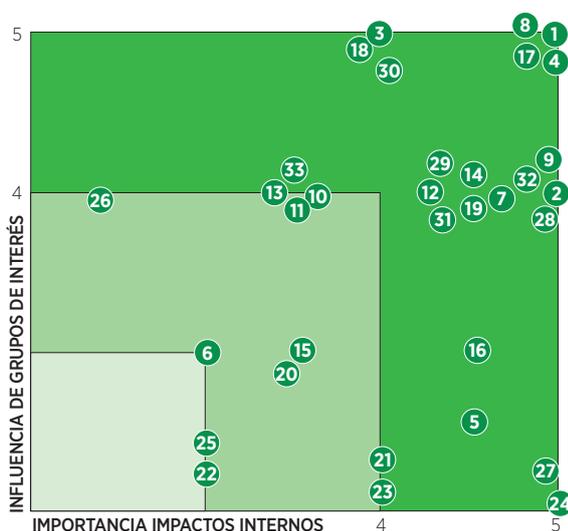
Standards 2016 para la realización de la Memoria RSC del citado año, y por otra, la asunción de una madurez en la organización para afrontar este nuevo análisis.

Como corolario de los trabajos realizados interna y externamente en 2017, con todos los grupos de interés, la relación de aspectos materiales es el siguiente:

Nº	ASPECTO MATERIAL	Nº	ASPECTO MATERIAL
1	PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN Y GOBIERNO CORPORATIVO	18	SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO
2	ESTRATEGIA	19	FORMACIÓN Y ENSEÑANZA
3	GRUPOS DE INTERÉS	20	DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
4	DESEMPEÑO ECONÓMICO	21	NO DISCRIMINACIÓN
5	PRESENCIA EN EL MERCADO	22	LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA
6	IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS	23	TRABAJO INFANTIL
7	CONTRIBUCIÓN AL BIENESTAR COMUNITARIO	24	TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO
8	ANTICORRUPCIÓN	25	PRÁCTICAS EN MATERIA DE SEGURIDAD
9	COMPETENCIA DESLEAL	26	COMUNIDADES LOCALES
10	MATERIALES	27	PRÁCTICAS DE COMPRA RESPONSABLE
11	ENERGÍA	28	CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO
12	EMISIONES	29	INNOVACIÓN
13	EFLUENTES Y RESIDUOS	30	MODELO COMERCIAL Y ASESORAMIENTO A CLIENTES
14	CUMPLIMIENTO AMBIENTAL	31	COMUNICACIÓN Y MARKETING
15	EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES	32	ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO
16	EMPLEO	33	ECODISEÑO
17	RELACIONES TRABAJADOR-EMPRESA		

Listado de aspectos Materiales de MANN+HUMMEL IBÉRICA.

### LA MATRIZ DE MATERIALIDAD:



NOTA. Los asuntos materiales identificados nº 6, 15, 20, 22 y 25 son de baja importancia en cuanto a los impactos internos en la Organización y de baja influencia para los Grupos de interés. Los indicadores relacionados, que si bien son informados en la Memoria, no se incluyen en el 'Balance de Asuntos Materiales' ni por lo tanto en el 'Índice de contenidos GRI'.

Los aspectos del 29 al 33, ambos incluidos, 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	PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN Y GOBIERNO CORPORATIVO	GENERAL	102.1-102.13	INT	Gobierno Corporativo
2	ESTRATEGIA	GENERAL	102.14-102.15	INT	Política y Estrategia
3	GRUPOS DE INTERÉS	GENERAL	102.40-102.44	INT	Grupos de interés
4	DESEMPEÑO ECONÓMICO	ECONÓMICOS	200	INT	Dimensión Económica
5	PRESENCIA EN EL MERCADO	ECONÓMICOS	202-204-205	INT	Clientes, productos y servicios
7	CONTRIBUCIÓN AL BIENESTAR COMUNITARIO	ECONÓMICOS	201-204-305-306-307-308-401-414	INT	Acciones sociales
8	ANTICORRUPCIÓN	ECONÓMICOS	102-205-206-307	INT	Gobierno Corporativo
9	COMPETENCIA DESLEAL	ECONÓMICOS	102-206	INT	Gobierno Corporativo
10	MATERIALES	MEDIO AMBIENTE	301	INT	Clientes, productos y servicios
11	ENERGÍA	MEDIO AMBIENTE	302	INT	Medio Ambiente
12	EMISIONES	MEDIO AMBIENTE	305.1-305.7	INT	Medio Ambiente
13	EFLUENTES Y RESIDUOS	MEDIO AMBIENTE	306.1-306.5	INT	Medio Ambiente
14	CUMPLIMIENTO AMBIENTAL	MEDIO AMBIENTE	307	INT	Gobierno Corporativo y Medio Ambiente
16	EMPLEO	SOCIALES	401.1-401.3	INT	Personas
17	RELACIONES TRABAJADOR-EMPRESA	SOCIALES	402	INT	Personas   Gobierno Corporativo
18	SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	SOCIALES	403.1-403.4	INT	Personas
19	FORMACIÓN Y ENSEÑANZA	SOCIALES	404.1-404.3	INT	Personas
21	NO DISCRIMINACIÓN	SOCIALES	406	INT	Gobierno Corporativo
23	TRABAJO INFANTIL	SOCIALES	408	INT	Gobierno Corporativo
24	TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO	SOCIALES	409	INT	Gobierno Corporativo
26	COMUNIDADES LOCALES	SOCIALES	102-204-413	INT	Gobierno Corporativo
27	PRÁCTICAS DE COMPRA RESPONSABLE	SOCIALES	204-414	INT	Proveedores
28	CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO	SOCIALES	205-206-419	INT	Gobierno Corporativo y Dimensión Económica
29	INNOVACIÓN	OTROS ASPECTOS	IN001, IN002	INT	Innovación
30	MODELO COMERCIAL Y ASESORAMIENTO A CLIENTES	OTROS ASPECTOS	416-417-418-419	INT	Clientes, productos y servicios
31	COMUNICACIÓN Y MARKETING	OTROS ASPECTOS	417	INT	Clientes, productos y servicios
32	ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO	OTROS ASPECTOS	202-401-402-404-412	INT	Gobierno Corporativo y personas
33	ECODISEÑO	OTROS ASPECTOS	EC001, EC002	INT	Innovación

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



---

## Introducción

---

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 2017 los empleados de MANN+HUMMEL IBÉRICA han procedido de 9 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 ha crecido en 2017 prácticamente en todos los niveles de plantilla, apostando por el relevo generacional, incrementando los puestos de trabajo ofertados y la reducción de la media de edad, acompañada de una mejora en la cualificación de los trabajadores.

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

MANN+HUMMEL IBÉRICA, ha apostado por esta distribución de personal, como una medida que aporta flexibilidad para ajustar la capacidad productiva a las exigencias y fluctuaciones de la demanda, al tiempo que mantiene el propósito por un empleo sostenido y sostenible. En 2017 el número de personas con **contrato indefinido** fueron 617 (el 77.6% del total de contratos), mientras que los contratos temporales fueron de 185 personas de promedio.

Tal y como muestran las gráficas, es también un hecho constatable el **incremento sostenido de la contratación de mujeres**, un 19% del total de los contratos realizados en 2017, 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 2017 el porcentaje de mujeres en estos puestos es del 29%.

	2015	2016	2017
<b>Nº empleados</b>	<b>762</b>	<b>744</b>	<b>802</b>

Evolución de la **plantilla media**.

	2015	2016	2017
<b>TOTAL</b>	<b>762</b>	<b>744</b>	<b>802</b>
<b>Hombres</b>	<b>639</b>	<b>612</b>	<b>652</b>
<b>Mujeres</b>	<b>123</b>	<b>132</b>	<b>150</b>
<b>% hombres</b>	83%	82%	81%
<b>% mujeres</b>	17%	18%	19%

Evolución **contratación** hombres y mujeres.

	2015	2016	2017
<b>Contratos Fijos</b>	<b>576</b>	<b>594</b>	<b>617</b>
(Operarios)	363	376	393
(Personal indirecto)	213	218	224
Contratos Eventuales (promedio)	<b>186</b>	<b>172</b>	<b>185</b>

Comparativo tipo de contrato.

	Edad	2015	2016	2017
<b>TOTAL</b>	<b>18-39</b>	209	203	170
	<b>40-49</b>	331	306	331
	<b>50-65</b>	222	235	301
<b>(H)</b>	<b>18-39</b>	144	134	114
	<b>40-49</b>	291	261	265
	<b>50-65</b>	204	217	273
<b>(M)</b>	<b>18-39</b>	65	69	56
	<b>40-49</b>	40	45	66
	<b>50-65</b>	18	18	28

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

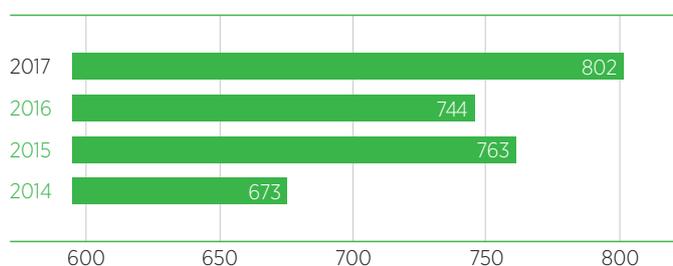
	2015		2016		2017	
	(H)	(M)	(H)	(M)	(H)	(M)
Comité de Dirección	11	3	10	3	8	3
Jefe Departamento	22	10	28	9	28	9
Jefe Sección 1ª y 2ª	82	22	72	34	79	39

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:

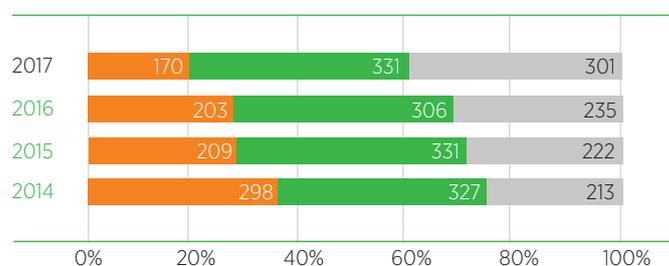
### Evolución del nº de empleados



● Evolución del nº de empleados.

Evolución del nº de empleados (Plantilla media).

### Evolución edad plantilla



● 18-39 años ● 40-49 años ● 50-65 años

Evolución de la edad de la plantilla.

### Evolución del nº de contratos



● Hombres ● Mujeres

Distribución de contratos por hombres y mujeres.

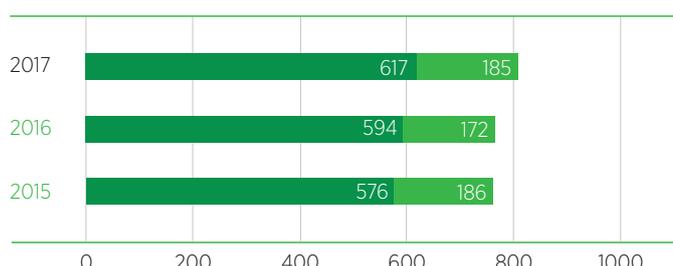
### Contratación (%) mujeres



● % mujeres

Evolución de contratación de mujeres.

### Evolución por tipo de contrato



● Contratos fijos ● Promedio eventuales

Contratos fijos y temporales.

### Evolución contratos fijos



● Operarios ● Personal indirecto

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 de 3 años, culminó en 2017 y como no podía ser de otra manera, aplicaba a **todo el personal dependiente** de MANN+HUMMEL IBÉRICA.

La *Comisión Paritaria* del convenio, 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 “El mejor lugar para trabajar”**: 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.

Durante el periodo de vigencia del convenio, Carlos Dalmau ha sido 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	2017
Incremento salarial (*)	310 €/año	320 €/año	330 €/año

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

	2015	2016	2017
Sueldos, salarios y asimilados	(26.286.246)	(27.192.733)	(28.447.553)
Cargas sociales	(8.978.665)	(8.924.828)	(9.530.871)
Gastos de personal	<b>(35.264.911)</b>	<b>(36.117.561)</b>	<b>(37.978.424)</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	2015	2016	2017
Salario mínimo interprofesional	9.080,4	9.172,8	9.906,4
Convenio Provincial	15.687	15.962,1	16.277
Convenio Propio	18.819	19.139	19.469

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:

	2015	2016	2017
Masa Salarial Total (Sueldo, sin cargas)	26.286.246 €	27.192.733 €	28.447.553 €
Sueldo medio Comité de Dirección (Sueldo, sin cargas sociales)	105.816 €	106.491 €	113.604 €
(*) Plantilla Efectiva - Mejor Pagado	750	753	786
Salario Medio (Sueldo sin cargas)	35.048 €	36.113 €	36.193 €
Ratio Mejor Pagado / Salario Medio	<b>3,02</b>	<b>2,95</b>	<b>3,14</b>

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

	2015	2016	2017
Incremento Salario (Mejor pagado)	NA	NA	NA
Incremento Salario (Salario medio)	0,9%	0,9%	1%
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 2017, los beneficios sociales han supuesto un 3,57 % 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 algunas de las aportaciones a beneficios y mejoras sociales ofrecidas a los trabajadores:

(*) En euros	2015	2016	2017
Transporte	355.688	263.731	256.870
Aportación a servicio comedor	185.185	202.263	199.761
Formación	218.056	149.475	158.123
Aguinaldo Navidad	63.826	67.459	69.175
Dedicación personal cafeteras	44.033	44.353	46.046
Ayuda por hijos	46.228	45.955	46.865
Póliza personal	71.469	85.480	81.381
Ropa trabajo	31.855	30.742	67.525
Fondo Social	38.723	57.500	57.500
Juego de filtros	24.981	25.661	27.807
Promoción cultural	702	5.480	6.448
Rotura de gafas	76	191	80
<b>Total</b>	<b>1.080.822</b>	<b>978.290</b>	<b>1.017.581</b>
Masa salarial sin cargas (*)	26.286.246	27.192.733	28.447.553
<b>%</b>	<b>4,11%</b>	<b>3,60%</b>	<b>3,57%</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. 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 períodos con punta de trabajo, las contrataciones necesarias del personal de producción se realizarán directamente por la empresa, dando preferencia en los procesos de selección al personal que anteriormente hubiera trabajado en la compañía de forma temporal.

El **Convenio 2015-2017** establece un máximo de 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. 43)*

	2015	2016	2017
<b>Nº Nuevos contratos indefinidos</b>	<b>21</b>	<b>34</b>	<b>23</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 interna y externamente, y la no discriminación por cualquier tipo de causa.

## 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 Código Conducta*).

A lo largo del ejercicio de 2017 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 2017 fueron **8.717,5** lo que supone una tasa promedio de **11,18** horas por trabajador.

	2015	2016	2017
Horas de formación	12.325	12.200	8.717,5
Horas x empleado	16,44	16,21	11,18

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 2017 tienen esta distribución:

	2015	%	2016	%	2017	%
Formación externa	9.406	76%	8.800	72%	7.968	91%
E-learning	1.675	14%	1.870	15%	0	0%
Formación interna	1.244	10%	1.530	13%	750	9%

Distribución de horas de formación por tipo de formador.



91%	Formación externa
0%	E-learning
9%	Formación interna

Distribución de horas de formación por tipo de formador.

En cuanto a las áreas de conocimiento impartidas, en 2017 siguen siendo los idiomas y las materias relacionadas con la producción, las necesidades y actividades formativas más habituales:



39%	Idiomas	3%	IT/Ofimática
14%	Liderazgo	3%	Organización Saludable
14%	Habilidades / Personas	2%	Seguridad y salud, y Medio Ambiente
9%	Producción	1%	Finanzas
8%	Técnica, I+D y Procesos	0%	Legal / HR
7%	Calidad y Mejora Continua	100%	Total

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 2017 se realizaron 4 sesiones, de duración de 2,5 horas, dirigidas a 88 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	
<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 salidas 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



Acceso a Plataforma eLearning

MANN+HUMMEL

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 2017 no se han impartido cursos a través de la plataforma de formación. Las horas de formación e-learning contabilizadas han sido externas.

## 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 2017:

- Comité de Dirección. Continuación del programa corporativo COMPASS, 10 personas

- Colectivo “Responsables de Área”. Continuación programa corporativo FRONTLINE.

Además, a nivel de formación local en liderazgo, el colectivo de “Responsables de Área”, 25 personas, comenzó en 2017 un programa formativo de habilidades para mejorar el liderazgo, en una escuela de negocios implantada a nivel local, realizando en 2017, 5 módulos (Cohesión de equipo, Gestión de personas, Oratoria, Comunicación y Motivación de otros), que está previsto terminen en 2018.

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 2017 no se han impartido horas de formación por líderes internos.

## 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:

- **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.
- **Liderando proyectos.** Trabajadores de MANN+HUMMEL IBÉRICA lideran proyectos a nivel mundial dentro del grupo MANN+HUMMEL desde la Planta de Zaragoza.

- **Ponencias magistrales.** Foro de la Excelencia Empresarial en Aragón, ponencia sobre **“Estrategia y RSC”**, compartimos prácticas excelentes con el entorno, en el ámbito local.

- **Artículos y publicaciones.** *(Ver artículo en esta página).*

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).*

Empresa y empleo
DOMINGO  
15 DE OCTUBRE DEL 2017
el Periódico de Aragón



**C**ompetitividad y excelencia están íntimamente relacionados. En Mann+Hummel Ibérica somos conscientes de la relevancia de la cultura de la excelencia para mantener la competitividad y el liderazgo ante los nuevos retos de transformación tecnológica y de los mercados.

La búsqueda de la excelencia anima a cuestionar continuamente el *statu quo* de nuestros productos y procesos, impulsando la mejora continua y la evolución. Nos ha tocado vivir una época en la que los avances tecnológicos se suceden a gran velocidad acortando los tiempos de adaptación para aquellas empresas que quieren seguir jugando un papel

### Las empresas

**Javier Sanz**  
DIRECTOR GENERAL DE MANN+HUMMEL IBÉRICA



La innovación es la clave para afrontar los nuevos desafíos de automatización, digitalización e industria conectada 4.0. La actividad innovadora impulsa avances destacados en seguridad, eficiencia energética, reducción de costes, productividad, aseguramiento de la calidad y minimización de los impactos ambientales. La agilidad en la materialización de estos avances se convierte en factor diferencial de una organización frente a sus competidores. Invertir en I+D+i se hace hoy imprescindible para mantener el liderazgo tecnológico frente a otras opciones *low cost* y los países emergentes.

El capital humano es el motor del cambio y, en Mann+Hummel

## Competitividad y excelencia

protagonista en el sector industrial. Sólo las empresas con clara vocación de cambio y mejora continua sobrevivirán a los modelos de negocio que se impondrán en los próximos años.

Tres son los factores que definen la competitividad de las empresas del sector de la automoción en Europa: la innovación, el capital humano y la rentabilidad sostenible del negocio.

Ibérica, nuestro principal activo. Sólo con personas cualificadas y motivadas se consiguen los resultados sobresalientes que mantendrán a nuestra organización en su posición de liderazgo y competitividad.

Tanto la materialización de la innovación como el capital humano volcado en el progreso, son facilitadores de una empresa rentable y sostenible. La rentabilidad del negocio es la condición indispensable para garantizar el futuro. Para ello, la reducción de los costes, promovida por los avances tecnológicos y la implicación de trabajadores comprometidos es, sin duda alguna, el impulso necesario para el mantenimiento de la competitividad. ■

## 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 (ascendente-descendente), como horizontales (transversales).

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

### Cartel divulgativo



### Boletín En amarillo y verde



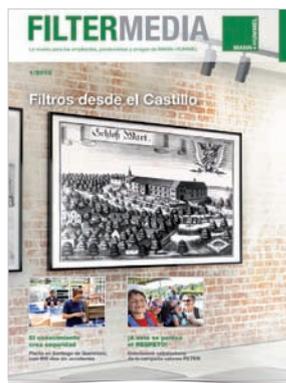
### Quiosco



### Intranet



### Revista FILTERMEDIA



### Blog





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

Canales de comunicación	Objetivo
<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.

En 2017 fruto del interés de la Dirección del Grupo MANN+HUMMEL en la utilización de las más avanzadas herramientas de comunicación, se ha diseñado la nueva APP “MANN HUMMEL CONNECT” que facilita información de carácter local e internacional, permite realizar Chats, también actúa como Red social interna, y como no

podía ser de otra manera, garantiza la participación a todos los niveles.

Está previsto su lanzamiento en España en el primer trimestre de 2018.

## Clima laboral

Desde el año 2011, la iniciativa **Great Place To Work** (GPTW) ha sido uno de los instrumentos que el grupo MANN+HUMMEL ha utilizado para desarrollar su cultura corporativa. Con el objetivo de conseguir un entorno de trabajo mejor, la herramienta por excelencia ha sido la **“encuesta de satisfacción laboral”**, donde los trabajadores han dispuesto de la oportunidad de expresarse sobre la compañía como “Excelente Lugar para Trabajar”.

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.

### RESULTADOS OBTENIDOS CON LA INICIATIVA GPTW

En mayo de 2011 se realizó en MANN+HUMMEL IBÉRICA la **1ª encuesta GPTW**, simultáneamente con todas las plantas del grupo MANN+HUMMEL.

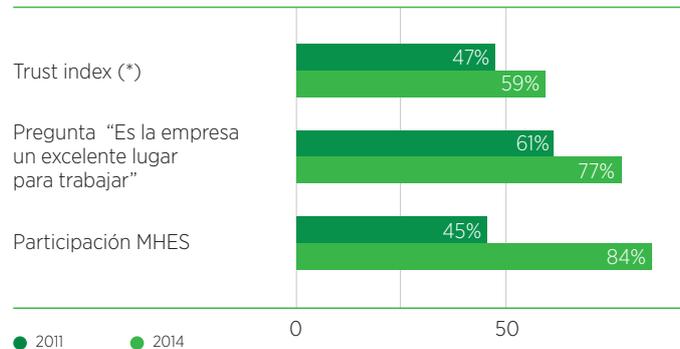
Como primera medida a partir de los resultados obtenidos, se forma un equipo de trabajo compuesto por 18 trabajadores de diferentes áreas de la empresa y diferentes niveles jerárquicos. Se reúnen de forma periódica para analizar y proponer acciones, partiendo de los resultados. A continuación, se muestran 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**.

La **2ª encuesta GPTW** se realiza en el mes de abril de 2014 con la misma metodología. 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 **equipo de trabajo** planteó un nuevo plan de acciones en las siguientes áreas:

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

### UN BUEN LUGAR PARA TRABAJAR

En el año 2017, tras unos talleres iniciados a finales del 2016, en los que el equipo analizó la situación actual de la empresa y las actividades del equipo, se decide tomar un nuevo rumbo, a la espera de la nueva encuesta de clima laboral y sus resultados, prevista para el año 2018. Continúan actividades lanzadas con anterioridad y comienzan nuevas líneas de trabajo, dirigidas fundamentalmente a las personas, el entorno y el bienestar, siendo englobadas en la iniciativa llamada a partir de entonces **“Buen Lugar para Trabajar”**.

## ACTIVIDADES 2017

1.- **Lanzamiento del “Club Social MHES”**, un marco diferente en el que poder tratar con compañeros de otras secciones o áreas, en un entorno lúdico y relajado, de manera se pueda evadir por un rato de las obligaciones semanales. Entre las actividades realizadas:

- Taller de elaboración de tapas.
- Torneo de pádel.
- Autobús turístico Megabús.
- Ruta aromático-mudéjar por Zaragoza.
- Taller iniciación de baristas.
- Taller de cocina tradicional “Arroces”.
- Taller de Cupcakes en familia.
- Room Escape.
- I Fiesta infantil de Navidad MHES



### 2.- Lanzamiento del Programa Formativo “Organización Saludable”

Ponencias impartidas en la empresa sobre técnicas, herramientas y competencias que puedan ayudar a mejorar el bienestar físico y mental (Introducción al Mindfulness, gestión del estrés, descanso y sueño, resiliencia, psicología positiva...)

### 3.- Sostenibilidad de la iniciativa “Descubriendo MHES”

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. 58 trabajadores participaron en 2017

### 4.- III Concurso de Fotografía MANN+HUMMEL IBÉRICA.

Tema: “Un paseo por la ciudad”. Se presentaron 56 fotografías. Las 3 mejores fotografías recibieron un premio especial y 12 finalistas un detalle personalizado.

### 5.- Continuidad del reconocimiento al área productiva del año:

“Zona de montajes Lean”, con mención especial al área de rondos de AA por sus resultados de 0 accidentes, 0 reclamaciones de clientes, costes de no calidad en objetivos.

### 6.- Presencia de trabajadores de producción en la reunión informativa

en la que trimestralmente participa el personal de administración. Se realiza la incorporación a una parte final, en la que cualquier trabajador puede preguntar/ comentar a Dirección sobre sus inquietudes.

### 7.- Formación en habilidades y competencias para mejorar el liderazgo y la gestión de personas.

8.- Alta gratuita para los trabajadores de MANN+HUMMEL IBÉRICA en la plataforma **VITSANIA** (antes **IVITALIA**), única en la red, que nos ofrece todo lo necesario para un estilo de vida saludable. La multiplataforma se centra en 4 objetivos: running, ponte en forma, adelgazar o ganar masa muscular.

9.- **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 61 niños.



10.- **Voluntariado MANN+HUMMEL IBÉRICA.** Acción derivada del compromiso por el ámbito local de MANN+HUMMEL IBÉRICA y la participación activa y compromiso de los trabajadores. Surge de las mejoras incluidas en el Plan 2015 tras el análisis de los resultados Great Place to Work 2014. (Ver Actividades del apartado Implicación Social, pág. 65).

## 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. Como no podía ser de otra manera y como muestra de la alta implicación con la Seguridad y Salud en el trabajo, Dirección General asiste al Comité de Seguridad y Salud 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 5 simulacros durante el 2017:

- En el almacén regulador.
- En oficinas “ala norte”.
- En oficinas “ala sur”.
- En áreas de AO, Mantenimiento, Matricería, Molino, Expediciones.
- En áreas de AA, Almacenes recepción, IF.

## 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.

La formación impartida durante el año 2017 en cuanto a Prevención de Riesgos se refiere, está detallada en la siguiente tabla:

Formación específica HSE 2017	Tipo	Horas	Nº Px	Total Hr.
<b>Sistemas Analógicos de Notifier by Honeywell</b>	Externa	24	2	48
<b>Gestión Ambiental</b>	Externa	1,5	14	21
<b>Prevención Incendios</b>	Interna	1	66	66
<b>Actualización ISO 14001:2015</b>	Externa	8	1	8
<b>Uso pantallas visualización de datos</b>	Externa	1	44	44
<b>Primeros auxilios</b>	Externa	0,5	26	13
			<b>153</b>	<b>200</b>

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 2017 se han llevado a cabo diversas campañas tanto de prevención de riesgos como de prevención de enfermedades relevantes en nuestro entorno:

- Campaña de detección precoz del cáncer de colon para mayores de 50 años.

- Campaña de detección precoz del cáncer de próstata para hombres mayores de 45 años.
- Campaña de concienciación de prevención de riesgos en el puesto de trabajo relacionada con el aumento de la accidentabilidad, dirigida a todos los operarios de taller.
- Campaña para la prevención del Síndrome del Túnel Carpiano.

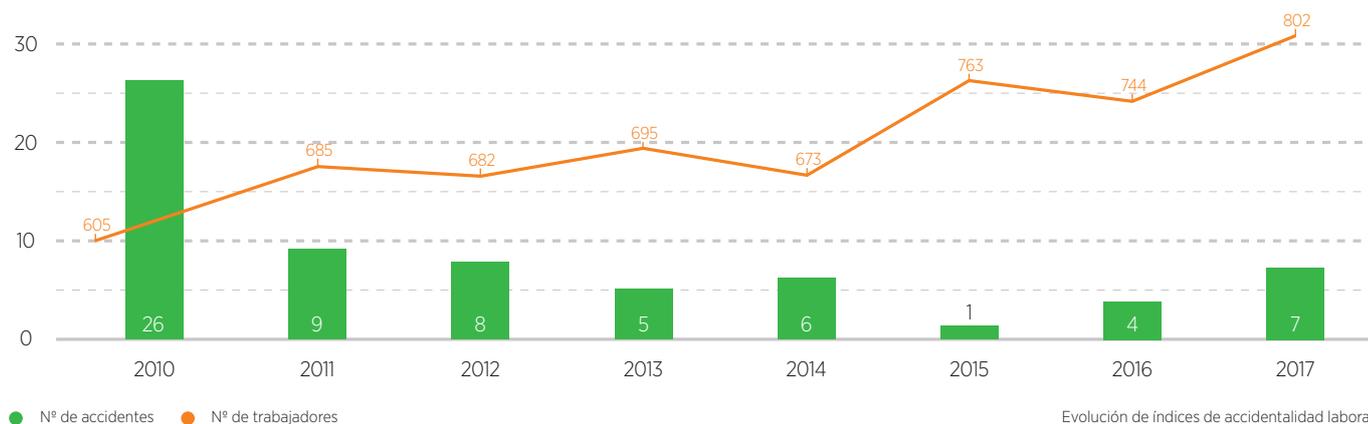


Campaña en Seguridad y Salud.

## CONTROL Y MEJORA

La adopción de estrategias preventivas ha tenido como resultado una disminución en el número de accidentes desde 2010, si bien en 2017 se pone de manifiesto un crecimiento del número de accidentes que

ya se vislumbra en 2016. El considerable incremento de trabajadores, así como de la producción, evidencian el dato, que sin embargo, no satisface a la organización y que se traduce en diferentes medidas en camino de la reducción y desaparición de los accidentes.



## 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 2017 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.

## Red de ESPACIOS CARDIOPROTEGIDOS

Durante el tercer trimestre del año 2017 MANN+HUMMEL IBÉRICA inició los trámites para obtener la certificación de Espacio Cardioprotegido que otorga la Comunidad Autónoma de Aragón por poseer un DESA (Desfibrilador Semiautomático) y personal formado para su utilización. MANN+HUMMEL IBÉRICA pertenece a la red de centros que disponen de DESA.



## 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.

### 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 2017, el presupuesto ejecutado entre gastos e inversiones en la actividad preventiva, ascendió a 203.958,74 €.

	2015	2016	2017
Formación	5.790,70 €	2.919 €	3.875,70 €
Auditorías	20.110,40 €	8.318 €	2.919 €
Material diverso	948 €	1.856 €	12.318 €
Servicios higiénicos	1.847,91 €	3.618 €	1.966,51 €
Epis	43.183,35 €	24.984 €	54.095,75 €
Servicio de prevención ajeno	10.112,27 €	19.800 €	9.056,14 €
Señalización	711,20 €	1.393 €	4.489 €
Laboratorio de análisis clínicos	4.781 €	9.361 €	1.950 €
Promoción de la salud	2.400 €	4.699 €	1.660,13 €
Aparatos médicos	1.727 €	3.382 €	3.038,26 €
Material de curas	405,82 €	795 €	4.552,21 €
Material farmacéutico	3.364,16 €	6.587 €	103.403,28 €
Gastos adicionales de personal	1.541,56 €	2.114 €	634,76 €
Inversión en seguridad de máquinas	16.422 €	74.526 €	3.875,70 €

**TOTAL 113.345,37€ 164.353€ 203.958,74€**

Desglose de inversiones / gastos relevantes en PRL.

### BIG RULES

MANN+HUMMEL a nivel de grupo ha implantado las GRANDES REGLAS HSE (Grandes Reglas en Prevención y Medio Ambiente), cuyos principales objetivos son:

- Mejorar el compromiso de HSE (Salud, Seguridad y Medio Ambiente) en las tareas diarias.
- Reducir los riesgos de accidentes y los daños medioambientales.
- Incrementar la conciencia de que cada uno es responsable de sus acciones.



### 1. EQUIPOS DE TRABAJO

Estamos entrenados para trabajar con equipos y sustancias peligrosas.

Porque ...

Necesitamos saber la forma correcta de hacer el trabajo que estamos realizando y los riesgos relacionados con él para la seguridad de nosotros mismos, los demás otros y el medio ambiente.

Esto incluye trabajar, montar y mantener máquinas, trabajar con carretillas elevadoras autoelevadores y plataformas móviles, trabajar en oficinas y laboratorios, y manejar sustancias peligrosas y residuos.

Por lo tanto... (Entonces)

Hacemos todo el entrenamiento necesario antes del trabajo, basado en las instrucciones pertinentes y las evaluaciones reconocimientos de riesgo realizadas. Operamos vehículos y grúas sólo con las licencias requeridas.

Encontramos información adicional sobre sustancias peligrosas en las Fichas de Datos de Seguridad (FDS) y en las instrucciones

de trabajo. Debemos seguir todas las instrucciones y recomendaciones dadas. Si no es posible o no está entrenado, se notifica al supervisor: "Parar - Llamar- Esperar Aguardar"

## 2. DISPOSITIVOS DE SEGURIDAD

Nunca puenteamos o desconectamos protecciones o sistemas de seguridad.

Porque...

Pasándolos por alto, nos exponemos a nosotros mismos y otros a accidentes, dañando a largo plazo la salud y el medio ambiente. Están instalados para protegernos. Las medidas de protección y seguridad incluyen puertas de emergencia, barreras de seguridad, resguardos y cerraduras defensas y trabas o dispositivos bimanuales comandos a dos manos.

Por lo tanto...

Antes de comenzar el trabajo, verificamos que las medidas de protección y seguridad requeridas están en su lugar y funcionando. Nos aseguramos de que el acceso a paradas de emergencia, equipos y salidas no esté bloqueado.

Si las medidas de protección y seguridad no están correctas y en su lugar, dejamos paramos de trabajar y avisamos al supervisor. Sólo se permite a los empleados capacitados y autorizados desactivar / eliminar medidas de seguridad por razones de reparación y mantenimiento. En este caso se deben seguir instrucciones de consigna y bloqueo con candado, señalización...

## 3. EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

Usamos siempre los EPPs indicados.

Porque...

Están para protegernos de accidentes, lesiones y daños a largo plazo a la salud.

De este modo...

El supervisor organiza y pone a disposición el EPP que se requiere para cada tarea con el apoyo del servicio de prevención.

El EPP requerido se describe en las instrucciones de trabajo en el lugar de trabajo y en la señalización.

Nos encargamos de nuestro EPP: Llévelo, límpielo y guárdelo con seguridad.

Informamos, si el EPP no está disponible está en falta, está dañado, o no funciona o no encaja correctamente.

## 4. CONCENTRACIÓN

Nos concentramos en lo que estamos haciendo.

Porque...

La distracción y las interrupciones pueden provocar accidentes. No podemos estar distraídos haciendo cosas diferentes al mismo tiempo. Esto incluye el uso de teléfonos móviles celulares mientras se camina, en escaleras o en operaciones con máquinas, permitiendo que otros pasen a la línea de montaje sin permiso o saltándose un paso de un proceso relacionado con la seguridad como por ejemplo colocar una barrera de seguridad en su posición correcta.

Por lo tanto...

No hacemos cosas en paralelo al operar equipos, montar máquinas, poner dispositivos de seguridad en su lugar, etc.

No interrumpimos a otros y no nos dejamos interrumpir.

Seguimos las instrucciones dadas. ¡Mantenga los ojos y la mente en la tarea a realizar!

## 5. ATENCIÓN

Aseguramos contención inmediata para cada riesgo y accidente e informamos al supervisor.

Porque...

Podemos prevenir posibles lesiones y daños ambientales.

Los "casi accidentes" son advertencias de accidentes o incidentes.

Por lo tanto...

La contención es la primera prioridad.

Informamos al supervisor para que los riesgos identificados estén bajo control.

Revisamos nuestra evaluación de riesgos.

## 6. MEDIO AMBIENTE

Cuidamos el medio ambiente reduciendo el consumo de energía y la generación de residuos.

Porque...

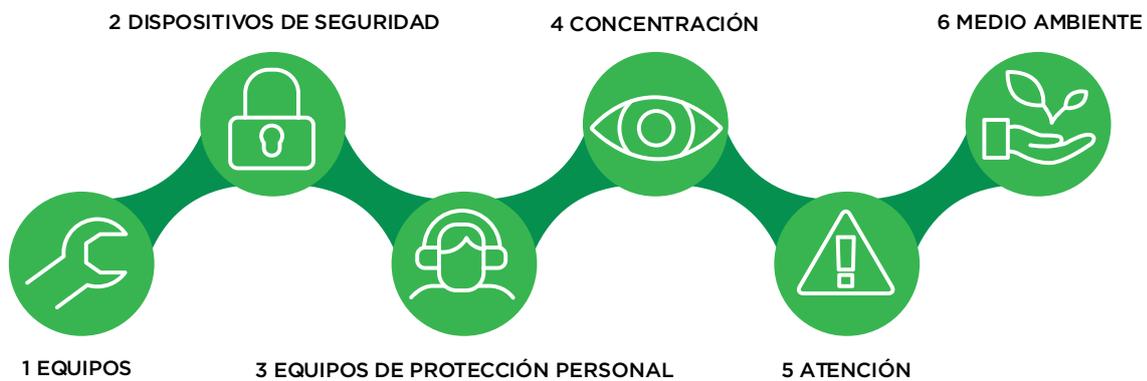
El cambio climático nos afecta a todos y, por lo tanto, debe tomarse en serio. Menos consumo de energía y menos residuos reducen el impacto en el medio ambiente e incluso en nuestros costes. Está en el interés de nuestro negocio.

Por lo tanto...

Desconectamos las máquinas y dispositivos de acuerdo con nuestras normas locales (procedimientos de apagado para descansos y turnos). Si no existen reglas, proponemos mejoras.

Escalamos ineficiencias desperdicios tales como fugas de aire o agua al supervisor.

Hemos definido programas de reducción de consumo de energía y de generación de residuos.



## 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 2017, el **Día de la Familia MANN+HUMMEL** se celebró el 3 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 más de 1.300 personas.

Un año más, la Familia MANN+HUMMEL demostró su solidaridad en el sorteo benéfico a favor de **Unicef**, donde se recaudaron, incluyendo la aportación de la empresa, la cantidad de 5.260 €.

Día de la Familia  
MANN+HUMMEL



### 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 prejubilación y jubilación. En 2017 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 17 de noviembre de 2017 junto a la orilla del río Ebro en el restaurante AURA tuvo lugar la tercera 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 Acciones Sociales*).

El Voluntariado corporativo está formado por trabajadores de la empresa que han querido unirse para ayudar, de forma desinteresada, a aquellos que lo necesitan, aportando uno de los bienes más preciados que disponen: su tiempo.

### Acciones realizadas en 2017:

**Con el medio ambiente.** Plantación de pinos y carrascas en Zuera (Zaragoza), en un antiguo vertedero reconvertido. Abril



**Colaboración con Aldeas Infantiles de Zaragoza.** Trabajos de pintura en las instalaciones de Aldeas Infantiles, en Villamayor (Zaragoza). Mayo



**Colaboración con Fundación Down.** Entidad sin ánimo de lucro dedicada a las personas con síndrome de Down y otras discapacidades intelectuales. Gymkana de pistas por equipos recorriendo diferentes rincones del centro de la ciudad. Junio

**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.



**Colaboración con el Banco de Alimentos de Zaragoza,** en la Gran Recogida anual de alimentos. Noviembre

**Sorteo solidario de Cesta de Navidad,** entre los trabajadores de la empresa, a beneficio de la ONG “Médicos sin Fronteras”. Diciembre.

**Voluntariado en una residencia de ancianos.** Un despliegue de talento de los trabajadores de MANN+HUMMEL IBÉRICA, buena música, bailes y bonitas canciones en compañía de los ancianos de la residencia.

El compromiso por el ámbito local de MANN+HUMMEL IBÉRICA se pone de manifiesto en la alta participación de los trabajadores/as en la celebración de las **Fiestas de Pilar** en Zaragoza. Los trabajadores/as se constituyen en grupo con el nombre de la empresa, que formalmente, vestidos con el traje regional, desfila en la Ofrenda de flores en honor a la Virgen del Pilar.



Resulta importante poner de manifiesto la participación de los trabajadores de MANN+HUMMEL IBÉRICA en la elaboración del presupuesto anual a actividades con la sociedad. Mediante un sistema de sugerencias sometidas a criterios objetivos de valoración, se establecen las actividades que va a promocionar la empresa y que se satisfacen de acuerdo con las bases. Un ejemplo lo constituye la participación en Torneo de Padel y en el Club de Montañeros de Zaragoza.

## 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**.
- 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.)*



NUEVA FECHA  
02.ABRIL  
2017

42.K  
10.K

MANN-FILTER **XI**  
**MARATÓN**  
CIUDAD DE  
ZARAGOZA

# 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.

Los programas se centran en la **formación en los primeros niveles de la cadena**, los **actuales estudiantes de mecánica**.

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 2017 los alumnos que han participado de la iniciativa han sido 1.793, el resultado de las encuestas de satisfacción refleja que la acogida es muy buena.

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



Provincia	Localidad	Denominación Genérica	GRADO	Alumnos formados
Araba/Álava	Vitoria-Gasteiz	Egibide	SUPERIOR	50
Badajoz	Badajoz	Virgen de Guadalupe	MEDIO	18
Barcelona	Barcelona	I.E.S. Mare de Déu de la Mercè	SUPERIOR	135
Barcelona	Viladecans	Sant Gabriel	MEDIO	25
Barcelona	Barcelona	Monlau	SUPERIOR	300
Cáceres	Plasencia	Virgen del Puerto	SUPERIOR	32
Cáceres	Jaraiz de la Vera	Maestro Gonzalo Korreas	MEDIO	24
Cádiz	San Fernando	Sancti Petri	MEDIO	16
Ciudad Real	Manzanares	Efa Moratalaz	SUPERIOR	50
Huelva	Almonte	Doñana	MEDIO	30
León	Valencia de Don Juan	Fernando I	MEDIO	25
Lleida	Mollerussa	La Salle	SUPERIOR	28
Madrid	Madrid	I.E.S. Barajas	SUPERIOR	50
Madrid	Madrid	Virgen de la Paloma	MEDIO	100
Madrid	Madrid	San Blas	SUPERIOR	130
Madrid	Alcobendas	Virgen de la Paz	MEDIO	40
Madrid	Collado Villalba	Lázaro Cárdenas	SUPERIOR	80
Madrid	Madrid	Profesor Raúl Vázquez	SUPERIOR	150
Salamanca	Salamanca	Rio Tormes	SUPERIOR	175
Sevilla	Utrera	Virgen de la Consolación	SUPERIOR	100
Zaragoza	Calatayud	Academia logística ejército de tierra	SUPERIOR	45
Zaragoza	Zaragoza	Salesiano Ntra. Sra. del Pilar	MEDIO	60
Zaragoza	Zaragoza	San Valero	SUPERIOR	130

## Formación Profesional y Universitaria

### 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 2017, 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.

### PROYECTO FÓRMULA STUDENT

Proyecto desarrollado con la Universidad de Vilanova i la Geltrú (Barcelona), MANN+HUMMEL IBÉRICA aporta soporte técnico en filtración a los universitarios que participan en el equipo Vilanova Fórmula Team en la competición Fórmula Student.

La Formula Student, también conocida como Formula SAE, es una competición entre estudiantes de universidades de todo el mundo, que promueve la excelencia en ingeniería a través de una competición donde los miembros del equipo compiten en un vehículo monoplaza que diseñan, construyen y desarrollan.

Un grupo de estudiantes de la Escuela Politécnica Superior de Ingeniería de Vilanova i la Geltrú, se puso en contacto con MANN+HUMMEL IBÉRICA, debían construir un monoplaza de dimensiones reducidas y competir con otras universidades de todo el mundo. Principalmente son ingenieros mecánicos, telecomunicaciones, eléctricos e ingenieros de diseño industrial.

El objetivo es aplicar todos los conceptos adquiridos en los años en la universidad y aprender lo máximo posible de un proyecto real, donde el trabajo en equipo es un punto clave, así como también una buena metodología de trabajo.

El equipo de Formula Student es un equipo pluridisciplinar, consta de 33 estudiantes de ingeniería, los cuales se han dividido en 4 grupos para poder coordinarse de manera más eficaz: Mecánica, Electrónica/Eléctrica, Diseño y Financiero/ Marketing. Deben ser capaces de montar una 'pequeña empresa'.

MANN+HUMMEL IBÉRICA, pone a su disposición el departamento de asistencia técnica y de ingeniería, para resolver todas las dudas que desde el inicio se plantean sobre filtración. Además, todos los sistemas de filtración que utiliza el vehículo son de MANN+HUMMEL, y su marca comercial MANN-FILTER. También se colabora con ellos con un apoyo económico.

### PROYECTO MOTO-STUDENT

Tras una primera colaboración con la Universidad de la Almunia en la anterior Edición, MANN+HUMMEL ha decidido apostar en esta nueva edición de una manera más global patrocinando el evento y dando soporte técnico a todos los equipos universitarios que participan en la competición. En esta ocasión MANN+HUMMEL IBÉRICA, S.A.U. participa como "Premium Sponsor" en la Competición MotoStudent 2017-2018.

La Competición Internacional MotoStudent, promovida principalmente por MEF (MotoStudent Engineering Foundation) y a su vez

en colaboración con TechnoPark MotorLand, es un desafío bianual, donde en los años 2017 y 2018 tiene lugar el desarrollo de su V Edición, la cual tendrá el Evento Final de la V Edición de MotoStudent en otoño de 2018, momento en el que los equipos universitarios participantes pondrán a prueba sus desarrollos y proyectos creados durante los tres semestres previos. El proyecto se basa en un desarrollo industrial teórico, girando en torno a un prototipo de motocicleta de competición, donde lo deberán crear siguiendo las características marcadas bajo una normativa basada la FIM Moto3. En esta edición se espera la participación de más de 70 Universidades a nivel mundial y más de 3.500 estudiantes involucrados en el proyecto.

En esta Edición, MANN+HUMMEL IBÉRICA ha propuesto y suministrado a todos los equipos de la competición, una versión mejorada del filtro de aire para la ventilación del aire que refrigera la batería en la versión Motostudent Electric, y ha suministrado filtros de aceite para la versión Motostudent Petrol. Esta colaboración técnica esperamos que permita aumentar la eficiencia de los equipos y les permita llevar a sus diseños al siguiente nivel.

MANN+HUMMEL IBÉRICA apuesta por las nuevas generaciones de ingenieros y estudiantes, por la innovación, por las nuevas tecnologías de movilidad, por la Universidad y la formación en general, por la competición, por el trabajo en equipo y por el esfuerzo, ya que todos ellos forman parte de nuestros valores y ADN.



### Apoyo a la inserción

MANN+HUMMEL IBÉRICA tiene un compromiso decidido en el apoyo a la inserción de personas con discapacidad, 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**.

En relación con organizaciones no lucrativas destacamos las siguientes actuaciones:

### 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.**

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

En el periodo 2014 - 2017 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	2017
Personas formadas	15	15	15	15
Contratadas	12	12	10	8(*)

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

(\*) En el año 2017, las 15 personas formadas pudieron obtener empleo en diferentes empresas industriales, siendo 8 los que actualmente trabajan en MANN+HUMMEL IBÉRICA.

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 y 2017. (Ver Actividades 2017, pág. 65)

### ALDEAS INFANTILES

La Fundación Aldeas Infantiles dedica sus esfuerzos a atender a niños y jóvenes que se encuentran en situación de vulnerabilidad, impulsando su desarrollo y autonomía, mediante el acogimiento en entornos familiares protectores y el fortalecimiento de sus redes familiares, sociales y comunitarias.

MANN+HUMMEL IBÉRICA a través de la iniciativa "Torneo Basket 3x3", colabora con la Fundación Aldeas Infantiles en la promoción del deporte para niños, desde la categoría benjamín y adultos hasta la categoría de veteranos.

### UNICEF

Unicef dedica sus esfuerzos a atender a niños y jóvenes a través de iniciativas que permiten recaudar medios económicos para el desarrollo de actividades de todo tipo.

MANN+HUMMEL IBÉRICA a través de la iniciativa "Torneo Basket 3c3 por la infancia", colabora con UNICEF en la promoción del deporte para niños aportando recursos dentro de la iniciativa "Escuelas para África".



## Otros proyectos

### PROYECTO AROPA2

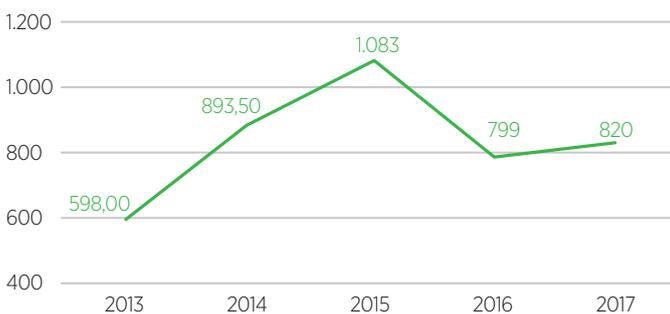


“aRopa2” es un proyecto para la recuperación y reciclaje de ropa y otros textiles usados en Aragón. Su misión es favorecer la protección al medio ambiente y la creación de puestos de trabajo para personas en situación o riesgo de exclusión social.

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 2017 ha sido, 820 Kg de ropa recogida, que supone una aportación del 0,2% 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 3.000 €.
- En el año 2016 la Fundación Down recibió en donación la cantidad de 4.800 €.
- Unicef recibió en 2017 la donación de 5.260 €.

#### TAPONES PARA LIZER

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

En el ejercicio 2017 se da por concluida esta iniciativa por parte de la familia de Lizer, habiendo obtenido el fin que consistía en la adquisición de equipo móvil que permitiera el desplazamiento del protagonista.

## Patrocinios y colaboraciones

El compromiso de MANN+HUMMEL IBÉRICA por el ámbito local, se pone de manifiesto en la promoción del deporte y el apoyo a programas solidarios vinculados a la práctica deportiva. Destacamos las siguientes actuaciones realizadas:

### 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 Clío**. 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 los años consecutivos 2015-2017, 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 presente en una actividad, que en los últimos años ha cobrado un protagonismo fundamental en la vida de las personas, 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, también proporcionando entrenamiento profesional, seguimiento médico y alimentación saludable. La creciente participación de los trabajadores pone de manifiesto el éxito de la iniciativa.

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



Evento	Participantes 2014	Participantes 2015	Participantes 2016	Participantes 2017
Maratón Zaragoza	37	59	95	124
10 K de Zaragoza	137	252	292	300
Carrera del Taller Madrid	69	57	50	47
Carrera Empresas ESIC	12	48	27	24
Carrera por la ciencia y la innovación.		48	54	(*)

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

(\*) En el año 2017 no se realizó Carrera por la ciencia y la innovación.

# Clientes, productos y servicios



---

## Garantía de origen e información sobre el producto

---

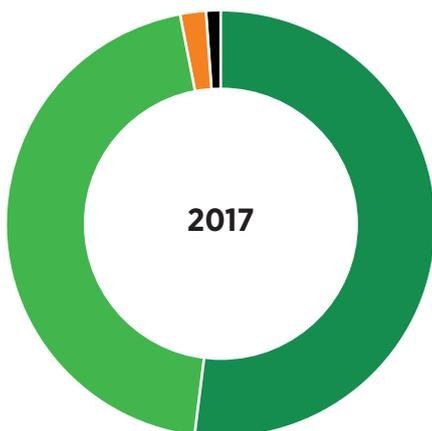
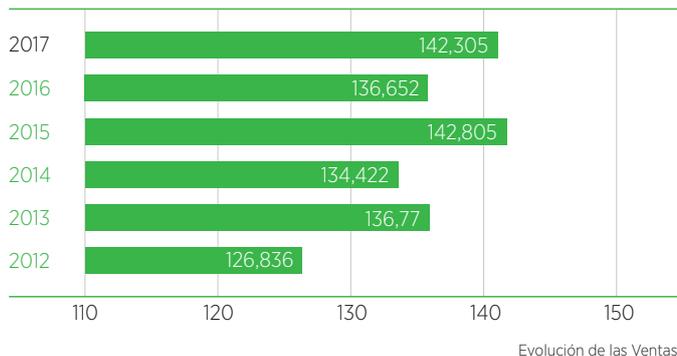
El Sistema de Gestión de MANN+HUMMEL IBÉRICA garantiza la **trazabilidad de la cadena de valor** desde la materia prima hasta los productos, **identificando cada componente con un código único** que es garantía de sus características físicas y propiedades técnicas, conformes a las especificaciones de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

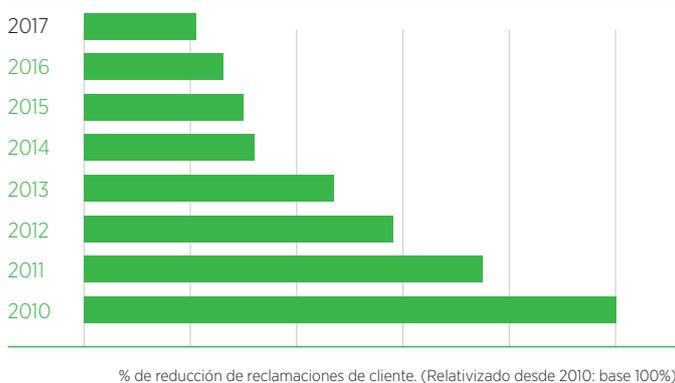
### GESTIÓN DE RECLAMACIONES

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 2017, en total se han recibido 43 reclamaciones, un 78% 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.

En el año 2017 se ha celebrado la **Feria Automechanika Motortec**.

La participación de profesionales fue notable, casi 5.000 profesionales pasaron por el stand dejando 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 coche más vendidos en España y de los cuales MANN+HUMMEL suministra los filtros. La intención era que los usuarios conocieran más sobre la calidad de los materiales que componen los filtros y cómo influyen en su rendimiento.

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

	2015	2017	Δ
Encuestas totales	4.789	4.752	-0,77%

Índices de Respuesta a encuestas

A la pregunta de, ¿Cómo valoras los filtros MANN-FILTER respecto a la competencia?, comparando las encuestas de las dos ediciones tenemos los resultados siguientes:

RESPUESTA	2015	2017
Calidad	1,4%	1,78%
Gama	1,17%	1,67%
Precios	0,4%	0,23%
Información	1,16%	1,66%
Distribución	1,04%	1,45%

Índices de Respuesta a encuestas sobre 10 puntos indicando la mejora respecto a la edición anterior.



MANN+HUMMEL IBÉRICA ha mejorado en todos los aspectos relacionados con la competencia. Destacar que las acciones tomadas provenientes de la encuesta de 2015 han surtido efecto, tal y como se refleja en las acciones Logísticas, que se encaminaron a una mejor distribución de los productos.

En el área de OEM, en el 2017 se realizó una encuesta de satisfacción a los clientes de OEM, por primera vez, desde que se lleva a cabo esta acción, la encuesta se envió por correo electrónico, en formato digital. Ello nos permite evitar potenciales errores en la transcripción de los datos en formato papel y poder extraer estadísticas y conclusiones de una forma más rápida y completa.

La encuesta fue enviada a 148 clientes de MANN+HUMMEL IBÉRICA. El ratio de apertura fue del 27%, de las cuales respondió un 50% a la encuesta. Esta nueva forma de trabajar se sigue considerando interesante de cara a futuras consultas, pero se ha visto la necesidad de reforzar la acción con un seguimiento individualizado para poder disponer de una muestra más representativa.

El grado de satisfacción total con los servicios ofrecidos por MANN+HUMMEL IBÉRICA es casi en su totalidad de 5 y 6 puntos, teniendo 6 un valor de "muy satisfecho".

En cuanto a la valoración detallada de los productos, logística, competencia técnica y calidad de fabricación, todos los participantes tienen una valoración positiva, estando las respuestas entre los dos valores más altos.

Cabe destacar que la valoración que realizan los encuestados sobre nuestro mejor competidor tiene, en todos los casos, valoraciones inferiores a las de MANN+HUMMEL IBÉRICA.

Entre los puntos fuertes de MANN+HUMMEL IBÉRICA se mencionan:

- Catálogo online, cruce de referencias y características técnicas de las referencias cruzadas.
- Calidad y desarrollo de producto.
- Rápidas respuestas a las ofertas, así como plazos de entrega y a cualquier reclamación.
- Soporte técnico y comercial buenos.

Entre los puntos débiles de MANN+HUMMEL IBÉRICA se mencionan:

- Carencia de la totalidad de repuestos de la competencia.
- Rigidez para producciones pequeñas.
- Poca oferta de productos para máquinas especiales.
- Plazos demasiado largos para el desarrollo de nuevos productos.

## 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 50 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 estable en medios online, que evidencia la adaptación de MANN+HUMMEL IBÉRICA a las nuevas tecnologías de la información y comunicación, la disminución viene dada por el recorte de presupuesto disponible para este tipo de acciones:

	2015	2016	2017
Inserciones en Revistas	163	97	87
Inserciones Web	118	166	162
<b>Total inserciones</b>	<b>281</b>	<b>263</b>	<b>259</b>

Resumen del Plan de Medios MANN+HUMMEL IBÉRICA.



## OTROS INDICADORES

Indicadores relacionados con la categoría social **“Responsabilidad sobre Productos”** 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:

	2014	2015	2016	2017
<b>416-1-2 Salud y Seguridad de los Clientes</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%	100%
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.			
<b>417-1-2-3 Etiquetado de los productos</b>				
% Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios.	100%	100%	100%	100%
Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios.	No se han producido.			
Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing.	No existen.	No existen.	No existen.	No existen.
<b>418-1 Privacidad de los Clientes</b>				
Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	No existen.	No existen.	No existen.	No existen.
<b>419-1 Cumplimiento socioeconómico</b>				
Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico.	No existen.	No existen.	No existen.	No existen.
<b>206-1 Prácticas de Competencia desleal</b>				
Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia.	No existen.	No existen.	No existen.	No existen.

Desempeño en aspectos materiales de “Responsabilidad sobre Productos” (GRI Standards).



# 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**, hoy **IATF 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 **IATF 16949 (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.

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.

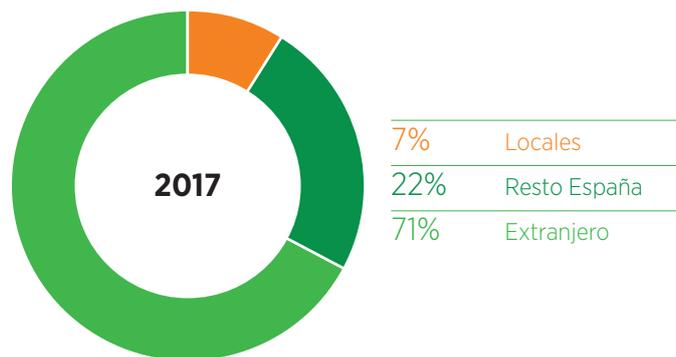
### PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN

El número de proveedores productivos en 2017 ha alcanzado la cifra de **206**, que pone de manifiesto; el **7%** de las compras se han realizado a proveedores locales (de la provincia de Zaragoza), y aproximadamente el **22%** corresponde a proveedores nacionales. Esta práctica se encuentra dentro del compromiso de MANN+HUMMEL IBÉRICA, de contribuir 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 %	2015	2016	2017
Locales	8,5%	9%	7%
Resto España	29,8%	23,9%	22%
Extranjero	61,7%	67,1%	71%

Distribución de operaciones con proveedores.



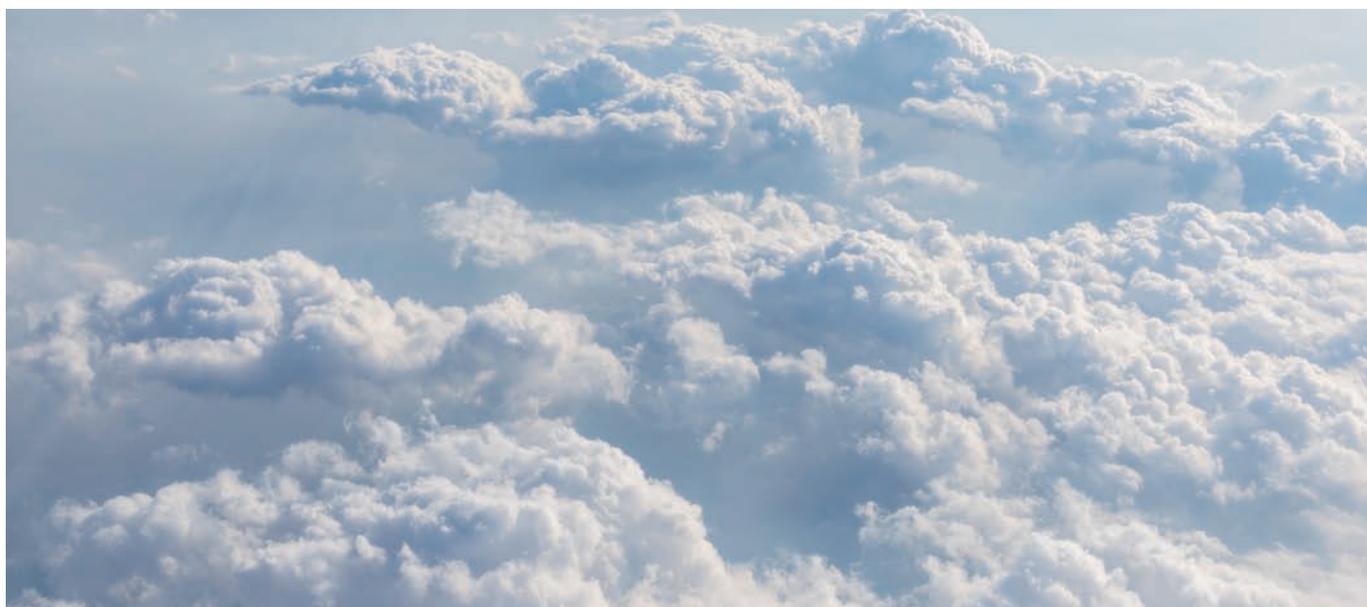
Global Supplier Award.

## OTROS INDICADORES

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

	2014	2015	2016	2017
<b>308-1 Evaluación Ambiental de Proveedores</b>				
% de nuevos <b>proveedores</b> que se examinaron en función de criterios ambientales.	100% (producción)	100% (producción)	100% (producción)	100% (producción)
<b>407-1 Libertad de Asociación y negociación colectiva</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.	No existen casos.	No existen casos.	No existen casos.	No existen casos.
<b>408-1 Trabajo Infantil</b>				
Centros / <b>Proveedores</b> significativos con riesgo significativo de casos de explotación infantil.	No existen casos.	No existen casos.	No existen casos.	No existen casos.
<b>409-1 Trabajo Forzoso</b>				
Centros / <b>Proveedores</b> significativos con riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado u obligatorio.	No existen casos.	No existen casos.	No existen casos.	No existen casos.
<b>410-1 Medidas de Seguridad</b>				
Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos.	100% (Código de conducta)			

Desempeño en Aspectos Materiales relacionados con Proveedores (GRI Standards).



## 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.

### ***Actuar sosteniblemente y proteger el medio ambiente considerando el ciclo de vida de nuestros productos.***

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) **Cálculo de la huella de carbono de la organización**, que tiene como objetivo proporcionar información de las emisiones

GEI (Gases de Efecto Invernadero) de la Compañía y favorecer así que este impacto ambiental de nuestra actividad pueda ser considerado y minimizado en la toma de decisiones empresariales.

- 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 formación, 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, en los que el papel filtrante está certificado en cuanto a su procedencia de bosques gestionados de forma sostenible.

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 (el C 29 033), que se empieza a fabricar 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

**MANN+  
HUMMEL**

## Tratamiento de residuos

MANN+HUMMEL IBÉRICA difunde y aplicaca la regla ecológica de las 3R para minimizar la generación de residuos:



1. REDUCIR

2. REUTILIZAR

3. RECICLAR

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.

	2013	2014	2015	2016	2017
Sólidos inertes	478,77 to	479,29 to	506,72 to	470,30 to	458,16 to
Madera	431,62 to	425,30 to	472,26 to	432,68 to	458,70 to
Cartón y papel	285,78 to	254,35 to	301,10 to	270,64 to	279,92 to
Termoplásticos	125,09 to	128,21 to	173,36 to	211,06 to	175,75 to
Metales	70,56 to	128,54 to	117,72 v	84,41 to	244,83 to
Eléctricos / Electrónicos	0,52 to	0,90 to	3,24 to	1,33 to	2,15 to
Bolsas, film, PET	35,26 to	35,76 to	41,30 to	35,08 to	36,22 to
Peligrosos	41,73 to	46,20 to	43,30 to	45,80 to	49,17 to

Evolución de generación de residuos.

En el año 2017 continúa consolidándose la estrategia 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. De hecho, en 2017 se incorporó la compactación de piezas termoplásticas a los otros procesos de compactación de residuos ya existentes (sólidos inertes, bolsas de plástico y papel/cartón). Muchas de estas piezas de plástico inyectado o soplado son tubos o cuerpos vacíos en su interior, en los que la compactación favorece la optimización del transporte reduciéndolo en un 19% para este tipo de residuo. Esta mejora implica una reducción de 210 Kg de CO2 emitidos anualmente a la atmósfera durante el transporte de los residuos.

La reducción del número de trasportes 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.

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.

Destaca por otro lado, la reducción de generación de residuo termoplástico en un 17% si lo comparamos con el residuo del mismo tipo generado en 2016. Esta reducción se explica tanto por un incremento del plástico reciclado y reutilizado internamente, como por una menor generación de desecho a través de la optimización de los procesos productivos.

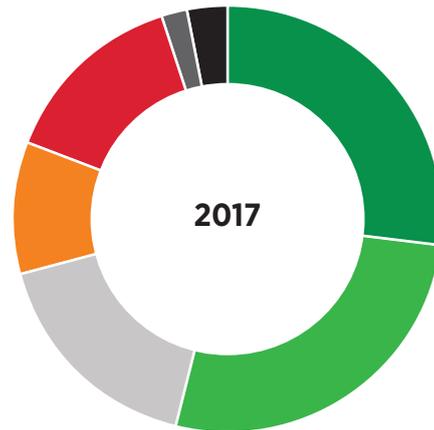
Es especialmente significativa la reducción del 3% en la generación de residuos inertes, compuestos fundamentalmente por el desecho industrial de la fabricación de elementos de filtrantes. Aunque pudiera resultar una reducción menor, debe considerarse que la fabricación en esta área se ha incrementado en 2017 en un 9% comparándolo con 2016, lo cual hace que la reducción de generación de residuos sea más importante que lo que se pudiera deducir de la comparación de datos absolutos.

El notable incremento en la generación de residuos metálicos se debe a una actividad temporal extraordinaria de trabajo con piezas metálicas que ha tenido lugar de forma puntual en 2017 y no está previsto que se repita en los próximos años.

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.

Si bien el peso relativo de los residuos peligrosos respecto del total se mantiene estable en el 3%, sí debemos destacar un aumento del 7% en la generación de residuos peligrosos de 2017 respecto a 2016, que se debe fundamentalmente al incremento del residuo de absorbentes contaminados, provocado por un incremento en las exigencias de limpieza de la instalaciones y los trabajos de modificación de infraestructuras y maquinaria a los que obliga la continua transformación de la fábrica en busca de mayor productividad y modernización de los procesos. El importante volumen que este tipo de residuos supone respecto al total de residuos peligrosos (el 40%) nos ha llevado a plantear alternativas de tratamiento de cara al año 2018. Se van a estudiar opciones de reutilización de los absorbentes que permitan una reducción, incluso eliminación, de este tipo de residuo peligroso. Actualmente este residuo recibe un tratamiento de valorización energética en el gestor autorizado.

#### PERFIL DE GENERACIÓN DE RESIDUOS 2017



27%	Solid Urban Waste	14%	Metal
27%	Wood	2%	Bags / film / PET
17%	Cardboard / Paper	3%	Hazardous
10%	Thermo-plastics	0%	Electronic / Electric

Perfil de generación de residuos por tipología

#### OBJETIVO CERO VERTEDERO

El porcentaje de residuos de MANN+HUMMEL IBÉRICA continúa año tras año su avance hacia el objetivo estratégico de la compañía "Cero vertedero", buscando siempre una gestión lo más sostenible posible para cada tipo de residuo. Dentro de las opciones de tratamiento sostenible (reciclaje o valorización energética) se priorizan siempre opciones de reciclaje si están disponibles.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Residuos totales	1.475 to	1.611 to	1.501 to	1.656 to	1.547 to	1.752 to
Tasa de reciclaje	97,66%	97,01%	97,14%	98,57%	98,50%	1.735 to
Objetivo		98%	98,80%	97,14%	95%	95%
Benchmark M+H Francia	90,56%	98,43%	100%	100%	100%	100%
Media M+H Europa	97,38%	98,20%	98,51%	98,94%	97,55%	98%

Evolución anual de la tasa de reciclabilidad, comparativa y benchmarks.

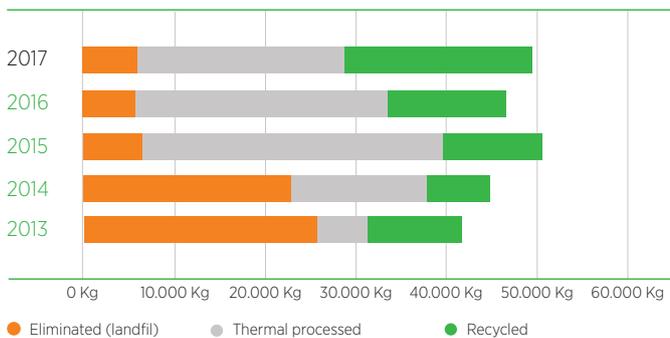
También en el marco de este compromiso estratégico “**Cero Vertedero**”, MANN+HUMMEL IBÉRICA pone de manifiesto la consolidación del aumento en aproximadamente un 87% de los residuos peligrosos que reciben un tratamiento sostenible (reciclado o valorización) en 2017, respecto a los residuos peligrosos 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	2017
Eliminated (landfil)	25.610 Kg	23.182 Kg	6.854 Kg	6.173 Kg	6.357 Kg
Thermal processed	5.641 Kg	15.792 Kg	32.732 Kg	26.719 Kg	21.976 Kg 44,69%
Recycled	10.480 Kg	7.228 Kg	11.317 Kg	12.917 Kg	20.839 Kg 42,38%
<b>Total</b>	<b>41.731 Kg</b>	<b>46.202 Kg</b>	<b>50.903 Kg</b>	<b>45.809 Kg</b>	<b>49.172 Kg</b>
Total tratamiento sostenible					<b>87,07 %</b>

Tratamiento de Residuos Peligrosos.

### Hazardous waste sustainable treatment



### 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 2017 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 CO2 de calderas y hornos, calculado en base a las mediciones de focos a la atmósfera) y alcance 2 o indirecto (emisiones producidas en la generación de la electricidad y el gas que consumimos).

En el año 2016, y en el marco de la estrategia interanual de mejora, se realizó formación técnica (por la empresa especializada Factor CO2) sobre el cálculo de la huella de carbono incluyendo, además, el alcance 3. Desde entonces se hace seguimiento de las emisiones directas e indirectas con los criterios adoptados y se comunican en el seno del Comité de Gestión Ambiental y Energética para que sean tenidas en consideración en la toma de decisiones de las diferentes áreas de la empresa.

	2015	2016	2017	D
SCOPE 1 (t-CO <sub>2</sub> e)	3.591,58	3.373,25	3.823,22	13,34%
SCOPE 2 (t-CO <sub>2</sub> e)	5.691,35	5.439,24	4.680,63	-13,95%
SCOPE 3 (t-CO <sub>2</sub> e)	20.875,01	20.310,45	19.775,37	-2,63%
Materia prima procesada (Kg)	8.120.190	7.922.889	7.983.684	0,77%
Intensidad de emisiones: (Scope 1 + Scope 2 + Scope 3) / materia prima procesada (t-CO <sub>2</sub> e/Kg)	0,003714	0,003676	0,003542	-3,64%

Evolución anual e intensidad de la huella de carbono de MANN+HUMMEL IBÉRICA

La intensidad de las emisiones de MANN+HUMMEL IBÉRICA ha ido descendiendo ligeramente año tras año, lo cual es positivo desde el punto de vista del impacto ambiental y evidencia que las acciones que se han ido implantando han resultado eficaces desde una perspectiva de sostenibilidad.

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.

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



13% SCOPE 1  
17% SCOPE 2  
70% SCOPE 3

#### Año 2017

Alcance 1 + 2	8.503.842	Kg CO <sup>2</sup>	
Alcance 1 + 2 + 3	28.279.212	Kg CO <sup>2</sup>	
Alcance 1	3.823.215	Kg CO <sup>2</sup>	
Consumo de gas natural	1.210.491	Kg CO <sup>2</sup>	31,66%
Consumo de gasoil	25.604	Kg CO <sup>2</sup>	0,67%
Recarga de gases fluorados	75.116	Kg CO <sup>2</sup>	1,96%
Transporte de residuos	15.621	Kg CO <sup>2</sup>	0,41%
Transporte propio mercancía	2.382.735	Kg CO <sup>2</sup>	62,32%
Autobús de empresa	101.408	Kg CO <sup>2</sup>	2,65%
Coches de empresa de uso compartido	101.408	Kg CO <sup>2</sup>	2,65%
Alcance 2	4.680.627	Kg CO <sup>2</sup>	
Consumo de electricidad	4.680.627	Kg CO <sup>2</sup>	100%
Alcance 3	19.775.371	Kg CO <sup>2</sup>	
Consumo granza de plástico	15.783.932	Kg CO <sup>2</sup>	79,82%
Consumo papel filtrante	2.096.748	Kg CO <sup>2</sup>	10,60%
Viajes de empresa	165.228	Kg CO <sup>2</sup>	0,84%
Transporte personal de trabajadores a la empresa	1.729.462	Kg CO <sup>2</sup>	8,75%

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 (3.328 Kg CO<sup>2</sup>e/t frente a los 838 CO<sup>2</sup>e/t del factor de conversión del papel filtrante) 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, suponen una de las mejoras del impacto ambiental más relevantes que pueden acometerse en la compañía.

Estas y otras conclusiones se tratan anualmente 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.

El consumo energético de 2017 se ha incrementado un 4,88% respecto a 2016, en línea con lo planificado y con el incremento anual de las ventas productivas de la empresa en el pasado ejercicio.

La implantación de medidas de mejora de la eficiencia ha conseguido reducir un 2,46% el gasto energético (522.917 kWh / año), con una inversión de 127.573 €. Las principales mejoras han sido las siguientes:

- Eliminación de ventiladores en favor de sistemas de filtrado y purificación del aire, en la nave de soplado de plástico. Con este cambio se ha conseguido mejorar el confort de los trabajadores, reducir el ruido ambiental y el consumo de electricidad. Se estima un ahorro anual de **144.000 kWh** por la implantación de esta mejora.
- Renovación de un compresor por un nuevo equipo más eficiente energéticamente y con posibilidad de trabajo en presión variable. Se estima un ahorro anual de **110.818 kWh** por la implantación de esta mejora.

- Ajuste de la temperatura de secado de cada referencia de granza de polipropileno, evitando el sobrecalentamiento y reduciendo el consumo energético asociado. Se estima un ahorro anual de **84.634 KWh** por la implantación de esta mejora.
- Cambio progresivo de la iluminación a tecnología LED en las oficinas de producción (aproximadamente 100 lámparas). Se estima un ahorro anual de **28.416 KWh** por la implantación de esta mejora.
- Cambio progresivo de la iluminación a tecnología LED en las oficinas de administración (aproximadamente 450 lámparas). Se estima un ahorro anual de **123.732 KWh** por la implantación de esta mejora.
- Renovación de secador consiguiendo reducción del sobrecalentamiento, con la consecuente mejora en la calidad de las piezas y reducción en el consumo eléctrico. Se estima un ahorro anual de **31.317 KWh** por la implantación de esta mejora.

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 debió 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. Como se aprecia en el valor de 2017, las mejoras de los procesos han seguido impactando positivamente en el rendimiento energético de la sección.

El incremento de SER en el área de soplado en 2016 se debió 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. Durante el año 2017 se ha mantenido estable la intensidad energética, de lo que podemos deducir que el criterio en cuanto a material reciclado adaptado en 2016 se ha mantenido también durante el año siguiente.

La intensidad energética del área e inyección de plástico se mantiene estable desde 2015. Este dato cobra relevancia en 2017 ya que se han realizado cambios importantes en la fabricación en

favor de la flexibilidad (según modelo de fabricación Lean) y la rapidez de los cambios (SMED). El hecho de que el incremento en número de arranques de maquinaria no haya impactado negativamente en la intensidad energética es indicativo de la aplicación de otras medidas complementarias de índole organizativo o productivo en favor de un menor consumo de energía.

#### Ser de elementos filtrantes



#### Ser de inyección



#### Ser de soplado



Consumo energético	2013	2014	2015	2016	2017
Electricity	16.947.352 kWh	15.165.623 kWh	16.739.273 kWh	15.997.762 kWh	16.327.767 kWh
Natural Gas	6.712.319 kWh	6.714.655 kWh	5.543.009 kWh	5.495.804 kWh	5.915.510 kWh
Total	23.659.671 kWh	21.880.278 kWh	22.282.282 kWh	21.493.566 kWh	22.243.277 kWh

## Evolución anual del consumo energético



## OBJETIVOS DE MEJORA DE LA EFICIENCIA ENERGÉTICA 2018

Durante el año 2018 se quiere abordar la mejora de la eficiencia energética en las siguientes áreas de trabajo:

- Enfriadoras de uso individual en las inyectoras de modo que se optimice el consumo energético y se liberen la carga del sistema centralizado. Se deberán hacer pruebas de funcionamiento antes de validar la primera enfriadora y definir nuevas máquinas objetivo.
- Secadores móviles de granza de termoplástico, que optimicen el consumo energético en la operación de secado.
- Cambio de iluminación a tecnología LED hasta completar toda la fábrica en 2018.
- Sistema SCADA de monitorización de equipos y contadores de modo que puedan analizarse mejor los consumos y prevenir averías.
- Mejorar el control de las temperaturas de trabajo en equipos de modo que se utilice siempre la menor temperatura de trabajo posible para cumplir los requerimientos de cada operación.

## Sensibilización ambiental

Con el fin de contribuir a la sensibilización en materia ambiental, durante el periodo 2017 se han realizado diversas actividades de divulgación y formación, entre las que destacamos:

## DOCE MESES, DOCE CAUSAS AMBIENTALES

En 2017 se reanudó una actividad de sensibilización ambiental que ya se había realizado en ocasiones anteriores pero que llevaba varios años en reposo. Ha consistido en realizar campañas mensuales de concienciación en materia medioambiental en temas de actualidad para los trabajadores y que puedan aplicar tanto en casa

como en el trabajo. Se abordaron temas tan variados como los derrames, la eficiencia energética, el agua, los productos químicos, el efecto invernadero, la segregación de residuos, los incendios, el ruido ambiental, el punto verde, el reciclaje o los residuos peligrosos.



Ejemplos de campaña de sensibilización mensual de 2017

## aRopa2

Por quinto año consecutivo, MANN+HUMMEL IBÉRICA contribuye al reciclaje de ropa usada uniéndose al proyecto aRopa2. En 2017 se ha alcanzado el récord de kilos de ropa recogidos:

	2013	2014	2015	2016	2017
Ropa y otros textiles recogidos (Kg)	979.37	528.421	496.108	536.213	546.726
Kg recuperados	598	893,5	1.083	799	829
Reducción de emisiones CO <sub>2</sub> * (kg)	8.677	38.778	8.267	6.096	8.953
Aportación recogidas proyecto aRopa2	0,61 %	0,2 %	0,2 %	0,15 %	0,2 %

Aportación anual a aRopa2  
\*aplicando la calculadora de emisiones de CO<sub>2</sub> de la Asociación Española de Recuperadores de la Economía Social.

## FORMACIÓN AMBIENTAL

Durante el año 2017 se ha continuado con la divulgación ambiental a través de la formación estándar que se imparte una vez al trimestre ya a la que puede asistir libremente cualquier trabajador de la empresa. Las nuevas incorporaciones en administración tienen esta formación como requisito obligatorio en su "pasaporte de acogida".

## CONTRIBUCIÓN CON LA UNIVERSIDAD

En el año 2017, Ana Oliván, la responsable de Medio Ambiente de MANN+HUMMEL IBÉRICA participó en la docencia del Título de Experto en Responsabilidad Social Corporativa, de la Universidad de Zaragoza. Concretamente impartió el módulo de Medio Ambiente y Responsabilidad Social Corporativa. En esta actividad se compartió con los alumnos la experiencia y buenas prácticas en gestión ambiental de MANN+HUMMEL IBÉRICA y se hicieron prácticas de simulación de cálculo huella de carbono en una empresa ficticia creada al efecto con la consiguiente reflexión sobre el impacto ambiental de diferentes actividades.

## Principales mejoras ambientales

Estas son las principales actividades de mejora realizadas en 2017, seleccionadas por su contribución en la reducción del impacto ambiental de la planta de MANN+HUMMEL IBÉRICA en Zaragoza:

- Adquisición de nuevos armarios para pequeños almacenamientos de productos químicos. La instalación de estos armarios en las áreas de matricería e inyección ha ido acompañada de una labor de inventariado y adecuación de los productos químicos allí almacenados.
- Instalación y estandarización de suelo impermeabilizado bajo las máquinas de inyección. La instalación de este tipo de suelo impermeable permite proteger el terreno de derrames y facilita el mantenimiento del orden y la limpieza en las zonas productivas.
- Renovación de contenedores para residuo termoplástico, con ruedas y fáciles de manejar para que puedan ser aproximados de forma flexible a los puntos de generación.
- Rediseño y construcción del tanque de recogida de aguas con aceites, incorporando una escalera con barandillas de seguridad, vallado y uñas para su desplazamiento con la carretilla.
- Activación de la opción de impresión segura en las impresoras de gran volumen. Esta opción obliga a los usuarios a asignar un código a cada documento enviado a imprimir. Este código debe ser comunicado a la impresora en el momento de impresión. Los documentos enviados a imprimir, pero no activados al cabo de una hora, son cancelados. Esta opción ha reducido el despilfarro de papel en los casos en los que los usuarios mandaban la información y se olvidaban de ir a recogerla.
- Compactación de piezas de desecho antes de ser retiradas por el gestor autorizado para su tratamiento posterior (reci-

claje o valorización energética). Con esta medida, se evita la ocupación de los contenedores de gran volumen para residuos por aire, reduciéndose así el número de transportes necesarios y las emisiones de CO<sup>2</sup> a la atmósfera consecuencia de ellos.

- Reutilización del fleje de plástico sobrante en las flejadoras. Se han acondicionado los puestos de trabajo y suministrado contenedores para fleje, de modo que puedan utilizarse los sobrantes en vez de desecharlos como residuo.

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 necesidades 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.

En 2016 se experimentó 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 ha continuado notándose en 2017, con una nueva e importante reducción del consumo de disolventes para desmoldeo de elementos filtrantes. Esta mejora supone una reducción importante del impacto ambiental por consumo de productos químicos y de las emisiones de contaminantes a la atmósfera.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Consumo disolvente	44.240 Kg	24.232 Kg	6.784 Kg	15.192 Kg	10.847 Kg	6.424 Kg
Contenido total solvente	42.913 Kg	22.708 Kg	4.749 Kg	10.393 Kg	7.634 Kg	4.551 Kg
Variación		Δ - 47%	Δ - 79%	Δ + 124%	Δ -27%	Δ -40%

Consumo de disolvente para uso como desmoldeante

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

	2015	2016	2017
Consumo disolvente	12.841 Kg	6.677 Kg	5.885 Kg
Variación		Δ - 48%	Δ - 12%

Consumo de disolvente en limpieza de moldes

## Tratamiento de aguas

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

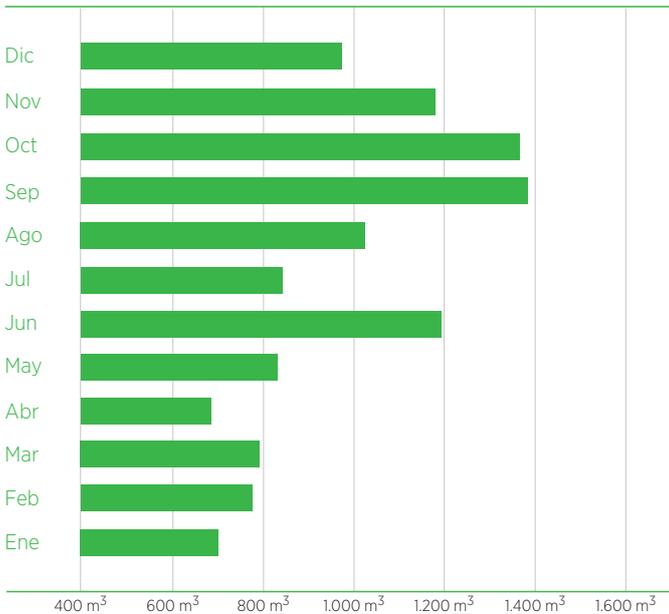
	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Consumo Agua</b>	7.565 m <sup>3</sup>	7.606 m <sup>3</sup>	10.549 m <sup>3</sup>	12.344 m <sup>3</sup>	11.563 m <sup>3</sup>

Evolución consumo de agua

### Evolución anual consumo agua



### Evolución 2017 consumo 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 instalaron

contadores sectorizados de agua que permitieron controlar mejor la procedencia del consumo de agua.

En los meses de mayo a diciembre, en los que se realizó este análisis pormenorizado de los puntos de consumo de agua, se observó, a través de los contadores, que el 47% del consumo de agua se producía en la torre de refrigeración, bien en purgas por calidad del agua o en la evaporación propia de su funcionamiento.

Se pudo concluir que el exceso de purgas venía provocado por la elevada conductividad del agua y un ajuste de parámetros menos preciso de lo técnicamente posible. Las mejoras realizadas en el funcionamiento de la torre de refrigeración permitieron ver reducciones de consumo en los últimos meses del año que deberán permanecer estables a lo largo de 2018.

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 que realiza un tratamiento conjunto a todas las aguas residuales del entorno antes de su vertido al río Ebro.

## 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	2017
<b>22.205 €</b>	23.068 €	24.747 €	24.564 €	23.814 €	23.882 €

Contribución anual a ECOEMBES

De acuerdo a la legislación vigente, los envases colectivos, los gestiona la empresa receptora.

De este modo, MANN+HUMMEL IBÉRICA gestiona los envases que envían sus proveedores, y los distribuidores, gestionan los embalajes de que les envía la planta zaragozana.

## Inversiones en mejoras ambientales

Los gastos incurridos en el ejercicio 2017 cuyo fin es la protección y mejora del medio ambiente, se registran dentro del epígrafe Servicios Exteriores y ascienden a **118.844 €**. Estos gastos incluyen tanto la gestión de residuos como las tasas, cánones, mediciones y auditorías llevadas a cabo durante el año.

	2014	2015	2016	2017
Gastos en gestión de residuos	103.001 €	98.185 €	63.718 €	67.782 €
Gastos en gestión ambiental	29.360 €	25.705 €	28.801 €	33.295 €
Gastos en auditorías y mediciones acreditadas	8.841 €	5.794 €	5.326 €	17.767 €
Gastos totales medio ambiente	<b>141.202 €</b>	<b>129.684 €</b>	<b>97.845 €</b>	<b>118.844 €</b>

Gastos en medio ambiente



Inversiones realizadas en 2017:

Inversión	Impacto	Importe
Armario para productos químicos y medios de contención de derrames en el taller de matricería.	Organiza y estandariza el almacenamiento de productos químicos.	1.275 €
Armario para productos químicos y medios de contención de derrames en Inyección.	Organiza y estandariza el almacenamiento de productos químicos.	1.400 €
8 Vagonetas para segregación de residuos termoplásticos en AO (Iny+Sop).	Organiza y estandariza la segregación de residuos.	4.104 €
5 Vagonetas para segregación de residuos metálicos en Mantenimiento.	Organiza y estandariza la segregación de residuos.	3.420 €
Mejora de la impermeabilización del suelo de fábrica en las zonas donde se han trasladado inyectoras.	Prevenir la contaminación del suelo.	37.477 €
Reparación de la impermeabilización del suelo de fábrica en diversas zonas.	Prevenir la contaminación del suelo.	3.586 €
Cambio de lámparas tradicionales a tecnología LED.	Reducción del consumo eléctrico en iluminación.	20.573 €

# Innovación



***“Innovar es la única ventaja competitiva realmente sostenible en el tiempo” Anónimo***

## 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 y a la industria 4.0., 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
- Digitalización

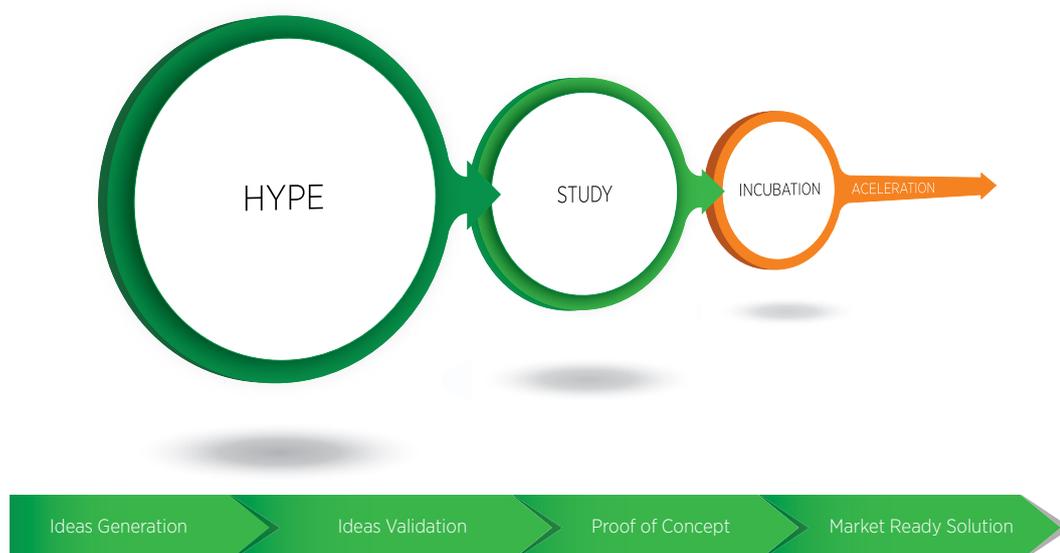
MANN+HUMMEL IBÉRICA continúa trabajando según su modelo de gestión de la innovación. Se trata de un modelo transversal, ágil e integrador que contempla la innovación desde la perspectiva de valor y resultados, y desde el objetivo común de ser creativos y trabajar para implementar las ideas.

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 2017, se han realizado 8 acciones formativas en la línea **“Técnica / I+D / Procesos”**, un total de 708 horas de formación.

Un Plan de Formación enfocado a la preparación del equipo a la industria 4.0 y a la digitalización. En el ámbito de desarrollo producto/proceso y con el objetivo de mejora de competitividad, MANN+HUMMEL IBÉRICA ha invertido en la formación de la metodología del análisis mediante el diseño de experimentos (DOE).

Actividad formativa	Destino	Horas	Pax	Int/Ext
CATIA	Procesos AA	54	5	Externa
Xsep v7	Gestión Proyectos	15	6	Interna
Fe-Safe	I+D	8	1	Externa
ECRs	Transversal	15	10	Interna
Jornada sobre corrosión	Laboratorio	6	1	Externa
Diseño con Siemens NX	I. Producto	24	1	Externa
Charla técnica sobre filtración	Transversal	2	8	Interna
Análisis de varianza y diseño de experimentos	I. Producto	24	15	Externa

Formación 2017 realizada dentro de la línea formativa “Técnica / I+D / Procesos”.

## GESTIÓN DE LA CREATIVIDAD

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

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

- Sesiones de creatividad
- Sistema de sugerencias



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 técnicos plásticos, 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	2017
Nº sugerencias recibidas	433*	156	174	327
Nº sugerencias implantadas	82	120	90	198
% de sugerencias implantadas	19%	81%	52%	61%

Evolución sobre el Sistema de Sugerencias en MANN+HUMMEL IBÉRICA  
(\* En 2014 se relanzó el Sistema de Sugerencias mediante campañas de motivación a la participación.

## 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 ITAINNOVA, (Instituto Tecnológico de Aragón) especialmente en el contexto de formación/colaboración para la mejora en la caracterización de materiales.

En el año 2015 MANN+HUMMEL IBÉRICA comenzó a desarrollar un nuevo proyecto en colaboración con el centro tecnológico AITIIP cuyo objetivo es desarrollar materiales mediante inyección con elastómeros-termoplásticos para aplicaciones de alta temperatura. Este proyecto sigue vigente en el 2017 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 2017 se ha iniciado un proyecto para la **mejora de metodologías en la predicción del comportamiento a fatiga, y contribuir así a la ingeniería 4.0.** Acompañando esta iniciativa se ha realizado una importante inversión en equipos de caracterización de materiales en el área de laboratorio y software.

En septiembre de 2017 se renovó a MANN+HUMMEL IBÉRICA la certificación como centro de ingeniería por el Grupo MANN+HUMMEL.

## 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	2017
1. Compra de I+D+i fuera de España	11,76	8,62	5,68	7,43	19,74	2,43
2. Gastos personal de I+D+i	7,27	7,58	8,15	8,70	9,24	10,17
3. Otros gastos (software, hardware,...)	5,41	7,31	9,23	8,96	13,4	10,84
<b>TOTAL</b>	<b>24,44</b>	<b>23,51</b>	<b>23,06</b>	<b>25,09</b>	<b>42,38</b>	<b>23,44</b>

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

En el año 2016 se desarrolló un proyecto de gran envergadura para MANN+HUMMEL IBÉRICA. El desarrollo se realizó entre MANN+HUMMEL IBÉRICA y MANN+HUMMEL Alemania. Los costes incurridos por la planta de MANN+HUMMEL Alemania se repercutieron

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 fueron bastante más bajos de lo que se hubiera previsto si MANN+HUMMEL Alemania se hubiera encargado de todo el desarrollo.

### NUEVOS PROYECTOS

En 2017 se han firmado **8 proyectos nuevos**, destacamos algunos:

	2014	2015	2016	2017
Nº de nuevos proyectos	11	12	7	8
Portfolio de Proyectos	49	40	44	41

Indicadores relacionados con proyectos/clientes.

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 2017 MANN+HUMMEL IBÉRICA ha desarrollado varias soluciones innovadoras de producto de las cuales 1 de ellas se encuentra 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	2017
Nº de innovaciones en producto	2	3	6	4	5	4
Nº de innovaciones a proceso de patente	0	0	2	4	3	1

Indicadores relacionados con innovación en producto.

### SOLUCIONES INNOVADORAS DE LOS PROCESOS PRODUCTIVOS

Los diferentes departamentos de la empresa, en especial I+D e Ingeniería de Procesos, trabajan conjuntamente para lograr procesos eficientes e innovadores. A continuación especificamos las

principales soluciones innovadoras de los procesos productivos que se han llevado a cabo en MANN+HUMMEL IBÉRICA en favor de la sostenibilidad y la salud de los trabajadores:

En el año 2017

- Instalación de sistemas **scand mist**, que filtran el aire de los procesos de soplado y soldadura de piezas plásticas, con beneficio en la calidad del aire que respiran los trabajadores.
- Nuevos sistemas de **dosificación de silicona** en los procesos de soplado por succión, evitando partículas de silicona en el ambiente.
- Nuevo sistema de **3 capas de filtración** en los 4 sistemas de **aspiración** de los vapores de **desmoldeante** antes de que sean emitidos a la atmósfera.
- Nuevo **sistema de extracción de aire** caliente en las salas de molido y secado de granza mejorando las condiciones térmicas de la sala.
- Instalación de **luminarias LED** en todas las oficinas y en el área productiva de inyección.

En el año 2016

- Destiladora de **disolvente** en el proceso de lavado de moldes que permite su **reutilización** interna.
- Instalación de **reguladores** en las pistolas de dosificación HVLP de desmoldeante para minimizar su consumo y, en consecuencia, reducir las emisiones contaminantes.

En el año 2015

- Pistolas de **dosificación de desmoldeante HVLP** que consiguen un aprovechamiento del producto (frente a la evaporación) de aprox. el 70% siendo el aprovechamiento de las pistolas convencionales de un 30%.

## 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.

Se utiliza con mayor frecuencia materiales con contenido reciclado.

Se han comenzado actividades dentro de la industria 4.0 para la gestión y optimización de la energía en el laboratorio de ensayos.

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**.

Se ha trabajado intensamente en la reducción de peso a través de materiales más ligeros gracias a las técnicas de espumación o con el uso de granulado que contiene esferas ligeras.

- 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>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
<b>Importe neto de la cifra de negocios</b>	<b>142.805.388 €</b>	<b>136.652.287 €</b>	<b>142.332.110 €</b>
Ventas	142.805.388 €	136.652.287 €	142.332.110 €
<b>Variación de existencias de productos terminados y en curso de fabricación</b>	<b>(1.721.206 €)</b>	<b>7.906 €</b>	<b>1.771.942 €</b>
<b>Trabajos realizados por la empresa para su activo</b>	<b>302.549 €</b>	<b>212.170 €</b>	<b>413.615 €</b>
<b>Aprovisionamientos</b>	<b>(75.341.881 €)</b>	<b>(70.975.992 €)</b>	<b>(75.681.251 €)</b>
Consumo de mercaderías	(26.927.026 €)	(27.987.827 €)	(31.039.060 €)
Consumo de materias primas y otras materias consumibles	(47.881.291 €)	(42.709.380 €)	(44.141.337 €)
Trabajos realizados por otras empresas	(470.265 €)	(346.280 €)	(504.441 €)
Deterioro de mercaderías, materias primas y otros aprovisionamientos	(63.299 €)	67.495 €	3.587 €
<b>Otros ingresos de explotación</b>	<b>1.314.488 €</b>	<b>1.753.063 €</b>	<b>1.489.276 €</b>
Ingresos accesorios y otros de gestión corriente	1.314.488 €	1.753.063 €	1.489.276 €
<b>Gastos de personal</b>	<b>(35.264.911 €)</b>	<b>(36.117.561 €)</b>	<b>(37.978.424 €)</b>
Sueldos, salarios y asimilados	(26.286.246 €)	(27.192.733 €)	(28.447.553 €)
Cargas sociales	(8.978.665 €)	(8.924.828 €)	(9.530.871 €)
<b>Otros gastos de explotación</b>	<b>(16.216.171 €)</b>	<b>(17.104.728 €)</b>	<b>(16.305.525 €)</b>
Servicios exteriores	(16.081.359 €)	(16.926.041 €)	(16.508.918 €)
Tributos	(258.485 €)	(227.777 €)	(250.388 €)
Pérdidas, deterioro y variación de provisiones por operaciones comerciales	123.673 €	49.090 €	456.931 €
Otros gastos de gestión corriente			(3.150 €)
<b>Amortización del inmovilizado</b>	<b>(4.576.456 €)</b>	<b>(4.664.210 €)</b>	<b>(4.864.234 €)</b>
<b>Deterioro y resultado por enajenaciones del inmovilizado</b>	<b>10.000 €</b>	<b>15.212 €</b>	<b>53.840 €</b>
<b>RESULTADO DE EXPLOTACIÓN</b>	<b>11.311.800 €</b>	<b>9.778.147 €</b>	<b>11.221.349 €</b>
<b>Ingresos Financieros</b>	<b>250.704 €</b>	<b>1.091.956 €</b>	<b>5.582.119 €</b>
a) De participaciones en instrumentos de patrimonio	-	<b>831.450 €</b>	<b>1.029.819 €</b>
En empresas del grupo y asociadas	-	831.450 €	1.029.819 €
b) De valores negociables y otros instrumentos financieros	<b>250.704 €</b>	<b>260.506 €</b>	<b>4.552.300 €</b>
De empresas del grupo y asociadas	222.925 €	260.459 €	4.544.751 €
De terceros	27.779 €	47 €	7.549 €
<b>Gastos financieros</b>	<b>(3.971.000 €)</b>	<b>(3.359.172 €)</b>	<b>(3.407.996 €)</b>
Por deudas con empresas del grupo y asociadas	(3.825.439 €)	(3.358.952 €)	(3.407.612 €)
Por deudas con terceros	(145.561 €)	(220 €)	(384 €)
<b>Variación de valor razonable en instrumentos financieros</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>(116.074 €)</b>
Cartera de negociación y otros	-	-	(116.074 €)
<b>Diferencias de cambio</b>	<b>16.462 €</b>	<b>(3.116 €)</b>	<b>13.213 €</b>
<b>RESULTADO FINANCIERO</b>	<b>(3.703.834 €)</b>	<b>(2.270.332 €)</b>	<b>(2.071.262 €)</b>
<b>RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS</b>	<b>7.607.966 €</b>	<b>7.507.815 €</b>	<b>13.292.611 €</b>
<b>Impuestos sobre beneficios</b>	<b>(1.932.507 €)</b>	<b>(1.550.546 €)</b>	<b>(2.222.205 €)</b>
<b>RESULTADO DEL EJERCICIO</b>	<b>5.675.459 €</b>	<b>5.957.269 €</b>	<b>11.070.406 €</b>

Cuenta de Pérdidas y Ganancias del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2017.

	2016	2017
<b>ACTIVO NO CORRIENTE</b>	<b>83.644.402 €</b>	<b>82.000.198 €</b>
<b>Inmovilizado intangible</b>	<b>12.648 €</b>	<b>28.930 €</b>
Aplicaciones informáticas	12.648 €	28.930 €
<b>Inmovilizado material</b>	<b>33.153.317 €</b>	<b>32.665.069 €</b>
Terrenos y construcciones	17.005.632 €	16.568.602 €
Instalaciones técnicas y otro inmovilizado material	13.371.875 €	13.024.609 €
Inmovilizado en curso y anticipos	2.543.894 €	2.959.728 €
Anticipos de Inmovilizado	231.916 €	112.130 €
<b>Inversiones en empresas del grupo y asociadas largo plazo</b>	<b>48.321.585 €</b>	<b>47.800.000 €</b>
Instrumentos de patrimonio	48.321.585 €	47.800.000 €
<b>Inversiones financieras a largo plazo</b>	<b>21.272 €</b>	<b>27.330 €</b>
Otros activos financieros	21.272 €	27.330 €
<b>Activos por impuesto diferido</b>	<b>2.135.580 €</b>	<b>1.478.869 €</b>
<b>ACTIVO CORRIENTE</b>	<b>58.713.578 €</b>	<b>69.810.867 €</b>
<b>Existencias</b>	<b>9.667.295 €</b>	<b>11.907.301 €</b>
Comerciales	1.734.525 €	1.822.229 €
Materias primas y otros aprovisionamientos	2.500.610 €	2.909.071 €
Productos en curso	3.920.383 €	5.518.865 €
Productos terminados	1.511.777 €	1.657.136 €
<b>Deudores comerciales y otras cuentas a cobrar</b>	<b>16.029.170 €</b>	<b>18.675.971 €</b>
Clientes por ventas y prestaciones de servicios	9.750.783 €	11.783.123 €
Clientes empresas del grupo y asociadas	3.676.980 €	4.011.794 €
Personal	2.250 €	250 €
Activos por impuesto corriente	591.498 €	1.009.525 €
Otros créditos con las Administraciones Públicas	2.007.659 €	1.871.279 €
<b>Inversiones en empresas del grupo y asociadas a corto plazo</b>	<b>31.999.627 €</b>	<b>39.085.880 €</b>
Créditos a empresas	31.999.627 €	39.085.880 €
<b>Inversiones financieras a corto plazo</b>	<b>0 €</b>	<b>900 €</b>
Otros activos financieros	0 €	900 €
<b>Periodificaciones a corto plazo</b>	<b>107.993 €</b>	<b>118.734 €</b>
<b>Efectivo y otros activos líquidos equivalentes</b>	<b>909.493 €</b>	<b>22.081 €</b>
Tesorería	909.493 €	22.081 €
<b>TOTAL ACTIVO</b>	<b>142.357.980 €</b>	<b>151.811.065 €</b>

	2016	2017
<b>PATRIMONIO NETO (Fondos propios)</b>	<b>57.671.362 €</b>	<b>68.741.768 €</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>51.582.312 €</b>
Legal y estatutarias	2.031.327 €	2.031.327 €
Otras reservas	43.593.716 €	49.550.985 €
<b>Resultado del ejercicio</b>	<b>5.957.269 €</b>	<b>11.070.406 €</b>
<b>PASIVO NO CORRIENTE</b>	<b>896.514 €</b>	<b>1.128.032 €</b>
<b>Provisiones a largo plazo</b>	<b>673.593 €</b>	<b>844.583 €</b>
Obligaciones por prestaciones a largo plazo del personal	673.593 €	844.583 €
Otras provisiones	---	---
<b>Deudas largo plazo</b>	<b>222.921 €</b>	<b>283.449 €</b>
<b>Deudas con empresas del grupo y asociadas a largo plazo</b>	<b>---</b>	<b>---</b>
<b>PASIVO CORRIENTE</b>	<b>83.790.104 €</b>	<b>81.941.265 €</b>
<b>Provisiones a corto plazo</b>	<b>7.886.365 €</b>	<b>3.675.506 €</b>
<b>Deudas a corto plazo</b>	<b>440.298 €</b>	<b>411.766 €</b>
Otros pasivos financieros	440.298 €	411.766 €
<b>Deudas con empresas del grupo y asociadas a corto plazo</b>	<b>52.835.000 €</b>	<b>53.819.000 €</b>
<b>Acreedores comerciales y otras cuentas a pagar</b>	<b>22.628.441 €</b>	<b>24.034.993 €</b>
Proveedores	7.494.687 €	7.985.106 €
Proveedores, empresas del grupo y asociadas	4.864.974 €	5.228.415 €
Acreedores varios	4.649.747 €	4.463.101 €
Personal (remuneraciones pendientes de pago)	1.921.266 €	2.153.938 €
Pasivos por impuesto corriente	344.935 €	145.467 €
Otras deudas con las Administraciones Públicas	963.554 €	2.214.445 €
Anticipos de clientes	2.389.278 €	1.844.521 €
<b>TOTAL PATRIMONIO NETO Y PASIVO</b>	<b>142.357.980 €</b>	<b>151.811.065 €</b>

	2014	2015	2016	2017	Ref. Memoria
Gastos Medio ambiente	103.001 €	144.286 €	97.079 €	100.524 €	Medio ambiente
Formación del Personal	209.321 €	218.056 €	202.263 €	158.123 €	Personas
Secciones deportivas	30.164 €	38.925,53 €	56.000 €	6.000 *	Personas
Fondo Social	29.123 €	38.723 €	57.500 €	56.000 €	Personas
Sueldos y Salarios + Cargas sociales	33.935.945 €	35.264.911 €	36.117.561 €	37.978.424 €	Personas
Sueldos destinados a Alta Dirección (* N° de personas en Comité de Dirección)	1.391.256 € (* 13 personas)	1.375.610 € (* 13 personas)	1.384.377 € (* 12 personas)	1.249.641 € (* 12 personas)	Personas; Gobierno Corporativo
Patrocinios Locales	141.168 €	233.679,20 €	229.786 €	244.276,65 €	Acciones Sociales
Gastos PRL	373.467 €	406.486,02 €	422.762 €	459.613 €	Personas
Volumen de inversiones	4.434.332 €	3.725.963,28 €	4.548.751 €	4.504.538 €	Innovación; Personas; Medio ambiente
Volumen de operaciones con proveedores	111.355.832 €	126.987.046 €	122.279.408 €	129.739.640 €	Proveedores
Gastos I+D+i	2.307.754 €	2.510.943 €	4.238.000 €	2.324.151 €	Innovación

Otros datos financieros relevantes (en euros)

(\*) 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.

## 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	2015	0 €
Ejercicio Fiscal	2016	0 €
Ejercicio Fiscal	2017	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	2014	354.468 €
Ejercicio Fiscal	2015	575.562 €
Ejercicio Fiscal	2016	665.512 €
Ejercicio Fiscal	2017	450.000 € (en certificación)

(\*) Los importes desde 2014 a 2016 han sido cambiados respecto a los publicados en anteriores memorias, debido a la certificación recibida.

• **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 €
Año 2017	60.528 €

• **Subvenciones para actuaciones de eficiencia energética:**

Año 2017	118.000 €
----------	-----------

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. Informe Ernest and Young.



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

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

## INFORME DE AUDITORÍA DE CUENTAS ANUALES EMITIDO POR UN AUDITOR INDEPENDIENTE

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

### Opinión

Hemos auditado las cuentas anuales de MANN HUMMEL+IBÉRICA, S.A.U. (la Sociedad), que comprenden el balance a 31 de diciembre de 2017, 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 anual terminado en dicha fecha.

En nuestra opinión, las cuentas anuales adjuntas expresan, en todos los aspectos significativos, la imagen fiel del patrimonio y de la situación financiera de la Sociedad a 31 de diciembre de 2017, 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 (que se identifica en la nota 2 de la memoria) y, en particular, con los principios y criterios contables contenidos en el mismo.

### Fundamento de la opinión

Hemos llevado a cabo nuestra auditoría de conformidad con la normativa reguladora de la actividad de auditoría de cuentas vigente en España. Nuestras responsabilidades de acuerdo con dichas normas se describen más adelante en la sección *Responsabilidades del auditor en relación con la auditoría de las cuentas anuales* de nuestro informe.

Somos independientes de la Sociedad de conformidad con los requerimientos de ética, incluidos los de independencia, que son aplicables a nuestra auditoría de las cuentas anuales en España según lo exigido por la normativa reguladora de la actividad de auditoría de cuentas. En este sentido, no hemos prestado servicios distintos a los de la auditoría de cuentas ni han concurrido situaciones o circunstancias que, de acuerdo con lo establecido en la citada normativa reguladora, hayan afectado a la necesaria independencia de modo que se haya visto comprometida.

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

### Aspectos más relevantes de la auditoría

Los aspectos más relevantes de la auditoría son aquellos que, según nuestro juicio profesional, han sido considerados como los riesgos de incorrección material más significativos en nuestra auditoría de las cuentas anuales del periodo actual. Estos riesgos han sido tratados en el contexto de nuestra auditoría de las cuentas anuales en su conjunto, y en la formación de nuestra opinión sobre éstas, y no expresamos una opinión por separado sobre esos riesgos.



2

### 1) Valoración de las Inversiones en empresas del grupo

Tal y como se detalla en la nota 7 de la memoria adjunta, a 31 de diciembre de 2017 la Sociedad tiene registrados, bajo el epígrafe "Inversiones en empresas del grupo y asociadas a largo plazo", instrumentos de patrimonio por importe de 47.800.000 euros de los cuales 42.000.000 euros se corresponden con la participación en la sociedad Mann+Hummel Brasil, Ltda. A cierre del ejercicio, la Dirección de la Sociedad realiza juicios significativos al objeto de determinar la existencia de indicios de deterioro y, en su caso, estimar el valor recuperable de dicha inversión, por lo que la revisión del mencionado asunto ha sido un tema significativo en nuestra auditoría dado el impacto significativo que cualquier diferencia podría tener sobre el activo de la Sociedad.

Hemos revisado los procedimientos establecidos por la Sociedad para evaluar la recuperabilidad de dicho activo así como la identificación de posibles deterioros, evaluando las hipótesis y la información utilizada para su valoración.

### Otra información: Informe de gestión

La otra información comprende exclusivamente el informe de gestión del ejercicio 2017, cuya formulación es responsabilidad de los administradores de la Sociedad y no forma parte integrante de las cuentas anuales.

Nuestra opinión de auditoría sobre las cuentas anuales no cubre el informe de gestión. Nuestra responsabilidad sobre el informe de gestión, de conformidad con lo exigido por la normativa reguladora de la actividad de auditoría de cuentas, consiste en evaluar e informar sobre la concordancia del informe de gestión con las cuentas anuales, a partir del conocimiento de la entidad obtenido en la realización de la auditoría de las citadas cuentas y sin incluir información distinta de la obtenida como evidencia durante la misma. Asimismo, nuestra responsabilidad consiste en evaluar e informar de si el contenido y presentación del informe de gestión son conformes a la normativa que resulta de aplicación. Si, basándonos en el trabajo que hemos realizado, concluimos que existen incorrecciones materiales, estamos obligados a informar de ello.

Sobre la base del trabajo realizado, según lo descrito en el párrafo anterior, la información que contiene el informe de gestión concuerda con la de las cuentas anuales del ejercicio 2017 y su contenido y presentación son conformes a la normativa que resulta de aplicación.

### 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 la Sociedad, 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.

En la preparación de las cuentas anuales, los administradores son responsables de la valoración de la capacidad de la Sociedad para continuar como empresa en funcionamiento,



revelando, según corresponda, las cuestiones relacionadas con la empresa en funcionamiento y utilizando el principio contable de empresa en funcionamiento excepto si los administradores tienen intención de liquidar la sociedad o de cesar sus operaciones, o bien no exista otra alternativa realista.

#### **Responsabilidades del auditor en relación con la auditoría de las cuentas anuales**

Nuestros objetivos son obtener una seguridad razonable de que las cuentas anuales en su conjunto están libres de incorrección material, debida a fraude o error, y emitir un informe de auditoría que contiene nuestra opinión.

Seguridad razonable es un alto grado de seguridad pero no garantiza que una auditoría realizada de conformidad con la normativa reguladora de la actividad de auditoría de cuentas vigente en España siempre detecte una incorrección material cuando existe. Las incorrecciones pueden deberse a fraude o error y se consideran materiales si, individualmente o de forma agregada, puede preverse razonablemente que influyan en las decisiones económicas que los usuarios toman basándose en las cuentas anuales.

Como parte de una auditoría de conformidad con la normativa reguladora de la actividad de auditoría de cuentas vigente en España, aplicamos nuestro juicio profesional y mantenemos una actitud de escepticismo profesional durante toda la auditoría. También:

- Identificamos y valoramos los riesgos de incorrección material en las cuentas anuales, debida a fraude o error, diseñamos y aplicamos procedimientos de auditoría para responder a dichos riesgos y obtenemos evidencia de auditoría suficiente y adecuada para proporcionar una base para nuestra opinión. El riesgo de no detectar una incorrección material debida a fraude es más elevado que en el caso de una incorrección material debida a error, ya que el fraude puede implicar colusión, falsificación, omisiones deliberadas, manifestaciones intencionadamente erróneas, o la elusión del control interno.
- Obtenemos conocimiento del control interno relevante para la auditoría con el fin de diseñar 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.
- Evaluamos si las políticas contables aplicadas son adecuadas y la razonabilidad de las estimaciones contables y la correspondiente información revelada por los administradores.
- Concluimos sobre si es adecuada la utilización, por los administradores, del principio contable de empresa en funcionamiento y, basándonos en la evidencia de auditoría obtenida, concluimos sobre si existe o no una incertidumbre material relacionada con hechos o con condiciones que pueden generar dudas significativas sobre la capacidad de la Sociedad para continuar como empresa en funcionamiento. Si concluimos que existe una incertidumbre material, se requiere que llamemos la atención en nuestro informe de auditoría sobre la correspondiente información revelada en las cuentas anuales o, si dichas revelaciones no son adecuadas, que expresemos una opinión modificada. Nuestras conclusiones se basan en la evidencia



4

de auditoría obtenida hasta la fecha de nuestro informe de auditoría. Sin embargo, los hechos o condiciones futuros pueden ser la causa de que la Sociedad deje de ser una empresa en funcionamiento.

- Evaluamos la presentación global, la estructura y el contenido de las cuentas anuales, incluida la información revelada, y si las cuentas anuales representan las transacciones y hechos subyacentes de un modo que logran expresar la imagen fiel.

Nos comunicamos con los administradores de la entidad en relación con, entre otras cuestiones, el alcance y el momento de realización de la auditoría planificados y los hallazgos significativos de la auditoría, así como cualquier deficiencia significativa del control interno que identificamos en el transcurso de la auditoría.

Entre los riesgos significativos que han sido objeto de comunicación a los administradores de la entidad, determinamos los que han sido de la mayor significatividad en la auditoría de las cuentas anuales del periodo actual y que son, en consecuencia, los riesgos considerados más significativos.

Describimos esos riesgos en nuestro informe de auditoría salvo que las disposiciones legales o reglamentarias prohíban revelar públicamente la cuestión.



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

  
Carlos Dulce Jimeno  
(Inscrito en el Registro Oficial de Auditores de Cuentas con el Nº 15156)

28 de febrero de 2018

## 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 2017.



Esta Memoria (Informe) tiene carácter anual y ha sido elaborada en conformidad con los principios y directrices establecidos de la versión Standards

GRI 2016 de la "Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad" del Global Reporting Initiative (GRI), aplicando un **nivel de conformidad esencial**.

*Nota. Por decisión del Comité de RSC y atendiendo a los requisitos de la versión Standards 2016, se adopta el cambio del nivel de conformidad de la Memoria con respecto a las editadas con anterioridad de exhaustiva a esencial.*

GUÍA STANDARDS 2016	
<p><b>Principios para la elaboración de los informes relativos a la definición del contenido del informe.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>INCLUSIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS:</b> La organización informante debe identificar sus grupos de interés y explicar cómo ha respondido a sus expectativas e intereses razonables.</li> <li>• <b>CONTEXTO DE SOSTENIBILIDAD:</b> El informe debe presentar el desempeño de la organización informante en el contexto más amplio de la sostenibilidad.</li> <li>• <b>MATERIALIDAD:</b> El informe debe tratar temas que reflejen los impactos significativos económicos, ambientales y sociales de la organización informante, y que influyan sustancialmente en las valoraciones y decisiones de los grupos de interés.</li> <li>• <b>EXHAUSTIVIDAD:</b> El informe debe incluir el logro de los temas materiales y sus Coberturas, que deben ser suficientes como para reflejar los impactos económicos, ambientales y sociales significativos y permitir que los grupos de interés evalúen el desempeño de la organización informante en el periodo objeto del informe.</li> </ul>
<p><b>Principios para la elaboración de los informes relativos a la definición de la calidad del informe.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>PRECISIÓN:</b> La información comunicada debe ser lo suficientemente precisa y detallada como para que los grupos de interés puedan evaluar el desempeño de la organización informante.</li> <li>• <b>EQUILIBRIO:</b> La información comunicada debe reflejar los aspectos positivos y negativos del desempeño de la organización informante para permitir una evaluación razonada del desempeño general.</li> <li>• <b>CLARIDAD:</b> La organización informante debe presentar la información disponible de una forma comprensible y accesible para los grupos de interés que utilicen dicha información.</li> <li>• <b>COMPARABILIDAD:</b> La organización informante debe seleccionar, recopilar y comunicar la información de forma coherente. La información comunicada debe presentarse de una forma que permita a los grupos de interés analizar los cambios en el desempeño de la organización y que respalde el análisis relativo a otras organizaciones.</li> <li>• <b>FIABILIDAD:</b> La organización informante debe reunir, registrar, recopilar, analizar y comunicar la información y procesos utilizados para la preparación del informe, de modo que puedan ser objeto de revisión y que establezcan la calidad y la materialidad de la información.</li> <li>• <b>PUNTUALIDAD:</b> La organización informante debe elaborar los informes de acuerdo con una programación periódica, de modo que la información esté disponible a tiempo para que los grupos de interés tomen decisiones informadas.</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 2017 de MANN+HUMMEL IBÉRICA ha sido sometida a verificación externa por parte de la entidad **TÜV Rheinland**, y siguiendo los principios establecidos de la versión Standards GRI 2016 de la “Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad” del Global Reporting Initiative (GRI).

Conforme a esto, **TÜV Rheinland establece, para la Memoria de Sostenibilidad 2017 de MANN+HUMMEL IBÉRICA, S.A.U., que se ha realizado DE CONFORMIDAD para la opción ESENCIAL.**

## DIFUSIÓN Y CONTACTO

Esta memoria se encuentra disponible en soporte papel y en soporte digital. Difundido a través de distintos canales de comunicación internos y externos: e-mail, intranet, GRI's Sustainability Disclosure Database, Pacto Mundial, etc.

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 nº 8 (50.197 Zaragoza), a
- Teléfono: +34 976 28 7300.
- E-mail: mhes@mann-hummel.com.

## Pacto Mundial Naciones Unidas

La Memoria RSC 2017 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 las correspondencias con el Índice del GRI, de manera que establecen los enfoques de gestión y los datos, que ponen de manifiesto 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
<b>Derechos Humanos</b>	1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de actuación.	412-1, 413-1, 413-2
	2. Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.	412-3
<b>Normas Laborales</b>	3. Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	102-41, 402-1
	4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	409-1
	5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.	408-1
	6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.	102-8, 401-1, 404-1, 404-3, 405-1
<b>Medio Ambiente</b>	7. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.	302-1, 303-1, 305-1, 305-2, 305-3
	8. Las empresas deberán fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	302-1, 302-3, 302-4, 303-1, 304-1, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, 306-2, 307-1, 308-1
	9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	302-4, 305-5
<b>Anticorrupción</b>	10. Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.	102-16

## 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 de 2017; en lo que respecta a su estructura, contenido y fiabilidad de la información aportada por:

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.
- Se ha realizado de conformidad con los requisitos y principios establecidos en la Guía para elaboración de Memorias de Sostenibilidad en su versión G4, elaborada por Global Reporting Initiative (GRI), en concreto según los estándares GRI.

**Conforme a esto, TÜV Rheinland establece, para la Memoria de Sostenibilidad 2017 de MANN+HUMMEL IBERICA, S.A.U., que se ha realizado DE CONFORMIDAD para la opción ESENCIAL.**

2018-10-15 TÜV Rheinland Ibérica Inspection, Certification & Testing S.A.  
Garrotxa, 10-12 – E-08820 El Prat de Llobregat

## Índice de contenidos GRI

Ref. GRI Standard	Descripción / Divulgación	Página/as	Respuesta directa / Comentarios / Omisiones y motivos	Ver. Ext
<b>GRI 101 Divulgación de Principios</b>				
1	Divulgación de Principios	125		✓
<b>GRI 102 Divulgaciones Generales – Perfil de la organización</b>				
102-1	Nombre de la organización	4	MANN+HUMMEL IBÉRICA	✓
102-2	Descripción de actividades	4		✓
102-3	Localización administrativa	7	C/ Pertusa, 8 (Polígono Industrial PLAZA) 50197 Zaragoza. España	✓
102-4	Ubicación de actividades	4 y 7		✓
102-5	Naturaleza de la propiedad	4	MANN+HUMMEL IBÉRICA S.A.U. (Sociedad Anónima Unipersonal) CIF: A-50012525.	✓
102-6	Mercados que atiende	4 y 5		✓
102-7	Magnitud de la Organización	4 y 7		✓
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	43-46	Personas	✓
102-9	Cadena de suministro	13-18	Cadena de valor	✓
102-10	Cambios en cadena de suministro	5 y 18	Filtración de aire industrial (IAS)	✓
102-11	Principio de precaución	91-107	Medio Ambiente	✓
102-12	Iniciativas externas	7-12	Premios y Reconocimientos y Principios e iniciativas externas.	✓
102-13	Participación en asociaciones	7 - 12	Principios e iniciativas externas.	✓
<b>GRI 102 Divulgaciones Generales - Estrategia</b>				
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	2-3	Carta de Dirección General	✓
102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	4-5 y 19-21	Contexto de la organización y Política y Estrategia	✓
<b>GRI 102 Divulgaciones Generales - Ética e integridad</b>				
102-16	Valores, principios y normas de conducta	19-29 y 31	Visión y Valores, Código MANN+HUMMEL, Política y Objetivos, Objetivos principales, Estrategia y Compromisos RSC.	✓
<b>GRI 102 Divulgaciones Generales – Gobierno</b>				
102-18	Estructura de Gobierno	30	Gobierno Corporativo	✓
102-21	Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	31 y 33-37	Comité de Dirección, Comités, comisiones y grupos de trabajo, Código MANN+HUMMEL.	✓
102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	33-37	Comité de Dirección; Comités, comisiones y grupos de trabajo.	✓
102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno	33-37	Comité de Dirección; Comités, comisiones y grupos de trabajo.	✓
102-29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	19-31	Visión y Valores, Código MANN+HUMMEL, Política y Objetivos, Objetivos principales, Estrategia y Compromisos RSC. Gobierno Corporativo	✓
102-35	Políticas de remuneración	47 y 48	Retribución	✓
<b>GRI 102 Divulgaciones Generales – Participación partes interesadas</b>				
102-40	Lista de grupos de interés	38		✓
102-41	Acuerdos colectivos de negociación	46-51	Condiciones laborales	✓
102-42	Identificar y seleccionar partes interesadas	38	Grupos de interés	✓
102-43	Enfoque de participación partes interesadas	38-41	Grupos de interés y Aspectos Materiales	✓
102-44	Temas y preocupaciones de grupos de interés	38-41	Grupos de interés y Aspectos Materiales	✓

Ref. GRI Standard	Descripción / Divulgación	Página/as	Respuesta directa / Comentarios / Omisiones y motivos	Ver. Ext
<b>GRI 102 Divulgaciones Generales – Prácticas de informes</b>				
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	4 -5	Contexto de la organización- Introducción, Breve historia	✓
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	38-41	Grupos de interés y Aspectos Materiales	✓
102-47	Lista de temas materiales	38-41	Grupos de interés y Aspectos Materiales	✓
102-48	Reposición re-expresión de la información	-----	Se ha recalculado la huella de carbono ampliando su alcance. (ver Medio ambiente)	✓
102-49	Cambios del Informe respecto a reportes anteriores	24, 38-41, 125	1.Inclusión de ODS en Objetivos RSC. 2.Análisis de materialidad. 3.Memoria elaborada con respecto al GRI Standards. 4.Opción de conformidad esencial.	✓
102-50	Periodo de reporte	-----	2017	✓
102-51	Fecha del informe más reciente	-----	2016	✓
102-52	Ciclo de la información	-----	Anual	✓
102-53	Punto de contacto para preguntas del informe	125-126	Sobre este informe	✓
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	125	Sobre este informe	✓
102-55	Índice de contenidos	129	Índice GRI	✓
102-56	Auditoría externa	125	Sobre este informe	✓

## ASUNTOS MATERIALES

<b>PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN Y GOBIERNO CORPORATIVO</b>				
<b>GRI 103 Enfoque de gestión</b>				
103-1	Explicación temas materiales y su cobertura	2-37		✓
103-2	Enfoque de gestión temas materiales	2-37		✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	2-37		✓
<b>GRI 102 Perfil de la organización</b>				
102-1 – 102-13		-----	(ya informado, ver Índice GRI correspondiente)	✓
<b>GRI 102 Gobierno</b>				
102-18 – 102-39		-----	(ya informado, ver Índice GRI correspondiente)	✓
<b>ESTRATEGIA</b>				
<b>GRI 103 Enfoque de gestión</b>				
103-1	Explicación temas materiales y su cobertura	2-5 y 19-21		✓
103-2	Enfoque de gestión temas materiales	2-5 y 19-21		✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	2-5 y 19-21		✓
<b>GRI 102 Estrategia</b>				
102-14 – 102-15		-----	(ya informado, ver Índice GRI correspondiente)	✓
<b>GRUPOS DE INTERÉS</b>				
<b>GRI 103 Enfoque de gestión</b>				
103-1	Explicación temas materiales y su cobertura	38-41 y 46-51		✓
103-2	Enfoque de gestión temas materiales	38-41 y 46-51		✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	33-37		✓
<b>GRI 102 Participación partes interesadas</b>				
102-40 – 102-44		-----	(ya informado, ver Índice GRI correspondiente)	✓

Ref. GRI Standard	Descripción / Divulgación	Página/as	Respuesta directa / Comentarios / Omisiones y motivos	Ver. Ext
<b>DESEMPEÑO ECONÓMICO</b>				
<b>GRI 103 Enfoque de gestión</b>				
103-1	Explicación temas materiales y su cobertura	115-124		✓
103-2	Enfoque de gestión temas materiales	115-124		✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	115-124		✓
<b>GRI 201 Desempeño económico</b>				
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	6		✓
201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	46-51	Condiciones laborales y beneficios sociales	✓
<b>GRI 202 Presencia en el mercado</b>				
202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	47	Retribución	✓
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	30	85%	✓
<b>GRI 203 Impactos económicos indirectos</b>				
203-1:	Inversiones en infraestructuras y servicios de apoyo público	24 y 115	Compromisos RSC y Nuestras cuentas.	✓
<b>GRI 204 Prácticas de adquisición</b>				
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	91	Prácticas de adquisición.	✓
<b>GRI 205 Lucha contra la corrupción</b>				
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	33	100% evaluado	✓
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	30 y 33	Código de conducta	✓
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	33	No existen	✓
<b>GRI 206 Competencia desleal</b>				
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	88	No existen	✓
<b>PRESENCIA EN EL MERCADO</b>				
<b>GRI 103 Enfoque de gestión</b>				
103-1	Explicación temas materiales y su cobertura	4, 83 y 116-124	Análisis del contexto, Clientes y Dimensión económica	✓
103-2	Enfoque de gestión temas materiales	4, 83 y 116-124	Análisis del contexto, Clientes y Dimensión económica	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	4, 83 y 116-124	Análisis del contexto, Clientes y Dimensión económica	✓
<b>GRI 202 Presencia en el mercado</b>				
202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	47	Retribución	✓
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	30	85%	✓
<b>GRI 204 Prácticas de adquisición</b>				
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	91	Prácticas de adquisición.	✓
<b>GRI 205 Lucha contra la corrupción</b>				
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	33	100% evaluado	✓
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	30 y 33	Código de conducta	✓
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	33	No existen	✓

Ref. GRI Standard	Descripción / Divulgación	Página/as	Respuesta directa / Comentarios / Omisiones y motivos	Ver. Ext
<b>CONTRIBUCIÓN AL BIENESTAR COMUNITARIO</b>				
<b>GRI 103 Enfoque de gestión</b>				
103-1	Explicación temas materiales y su cobertura	10, 19, 23, 43, 74, 91, 92	Principios e iniciativas externas. Política y estrategia, Compromisos RSC, Perfil de la plantilla, Condiciones Laborales y beneficios, Acción Social, Proveedores, Medio Ambiente.	✓
103-2	Enfoque de gestión temas materiales	10, 19, 23, 43, 74, 91, 92	Principios e iniciativas externas. Política y estrategia, Compromisos RSC, Perfil de la plantilla, Condiciones Laborales y beneficios, Acción Social, Proveedores, Medio Ambiente.	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	10, 19, 23, 43, 74, 91, 92	Principios e iniciativas externas. Política y estrategia, Compromisos RSC, Perfil de la plantilla, Condiciones Laborales y beneficios, Acción Social, Proveedores, Medio Ambiente.	✓
<b>GRI 201 Desempeño económico</b>				
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	6		✓
<b>GRI 204 Prácticas de adquisición</b>				
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	91	Prácticas de adquisición.	✓
<b>GRI 305 Emisiones</b>				
305-1 - 305-7		98	Medio Ambiente	✓
<b>GRI 306 Efluentes y residuos</b>				
306-1 - 306-5		95	Medio Ambiente	✓
<b>GRI 307 Cumplimiento ambiental</b>				
307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	92	Medio Ambiente	✓
<b>GRI 308 Evaluación ambiental de proveedores</b>				
308-1 - 308-2		91	Proveedores	✓
<b>GRI 401 Empleo</b>				
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	43	Perfil de la plantilla	✓
<b>GRI 413 Comunidades locales</b>				
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	74	Acciones Sociales	✓
<b>ANTICORRUPCIÓN</b>				
<b>GRI 103 Enfoque de gestión</b>				
103-1	Explicación temas materiales y su cobertura	19-29 y 31, 33, 88, 92	Visión y Valores, Código MANN+HUMMEL, Política y Objetivos, Objetivos principales, Estrategia y Compromisos RSC, Código de conducta, Medio Ambiente	✓
103-2	Enfoque de gestión temas materiales	19-29 y 31, 33, 88, 92	Visión y Valores, Código MANN+HUMMEL, Política y Objetivos, Objetivos principales, Estrategia y Compromisos RSC, Código de conducta, Medio Ambiente	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	19-29 y 31, 33, 88, 92	Visión y Valores, Código MANN+HUMMEL, Política y Objetivos, Objetivos principales, Estrategia y Compromisos RSC, Código de conducta, Medio Ambiente	✓
<b>GRI 102 Divulgaciones Generales – Ética e integridad</b>				
102-16	Valores, principios y normas de conducta	19-29 y 31	Visión y Valores, Código MANN+HUMMEL, Política y Objetivos, Objetivos principales, Estrategia y Compromisos RSC.	✓

Ref. GRI Standard	Descripción / Divulgación	Página/as	Respuesta directa / Comentarios / Omisiones y motivos	Ver. Ext
<b>GRI 205 Lucha contra la corrupción</b>				
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	33	100% evaluado	✓
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	30 y 33	Código de conducta	✓
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	33	No existen	✓
<b>GRI 206 Competencia desleal</b>				
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	88	No existen	✓
<b>GRI 307 Cumplimiento ambiental</b>				
307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	92	Medio Ambiente	✓
<b>COMPETENCIA DESLEAL</b>				
<b>GRI 103 Enfoque de gestión</b>				
103-1	Explicación temas materiales y su cobertura	19-29 y 31, 33, 83, 88, 92	Visión y Valores, Código MANN+HUMMEL, Política y Objetivos, Objetivos principales, Estrategia y Compromisos RSC, Código de conducta, Clientes, Medio Ambiente	✓
103-2	Enfoque de gestión temas materiales	19-29 y 31, 33, 83, 88, 92	Visión y Valores, Código MANN+HUMMEL, Política y Objetivos, Objetivos principales, Estrategia y Compromisos RSC, Código de conducta, Clientes, Medio Ambiente	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	19-29 y 31, 33, 83, 88, 92	Visión y Valores, Código MANN+HUMMEL, Política y Objetivos, Objetivos principales, Estrategia y Compromisos RSC, Código de conducta, Clientes, Medio Ambiente	✓
<b>GRI 102 Divulgaciones Generales - Ética e integridad</b>				
102-16	Valores, principios y normas de conducta	19-29 y 31	Visión y Valores, Código MANN+HUMMEL, Política y Objetivos, Objetivos principales, Estrategia y Compromisos RSC.	✓
<b>GRI 206 Competencia desleal</b>				
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	88	No existen	✓
<b>MATERIALES</b>				
<b>GRI 103 Enfoque de gestión</b>				
103-1	Explicación temas materiales y su cobertura	13-15, 95, 106	Cadena de valor, productos y servicios, Medio Ambiente	✓
103-2	Enfoque de gestión temas materiales	13-15, 95, 106	Cadena de valor, productos y servicios, Medio Ambiente	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	13-15, 95, 106	Cadena de valor, productos y servicios, Medio Ambiente	✓
<b>301 Materiales</b>				
301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	13-15	Cadena de valor, productos y servicios	✓
301-2	Insumos reciclados	95	Tratamiento de residuos	✓
301-3	Productos reutilizados y materiales de envasado	95 y 106	Tratamiento de residuos, Reciclaje de envase	✓
<b>ENERGÍA</b>				
<b>GRI 103 Enfoque de gestión</b>				
103-1	Explicación temas materiales y su cobertura	95, 97-102	Medio Ambiente, Eficiencia y ahorro de energía	✓
103-2	Enfoque de gestión temas materiales	95, 97-102	Medio Ambiente, Eficiencia y ahorro de energía	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	95, 97-102	Medio Ambiente, Eficiencia y ahorro de energía	✓

Ref. GRI Standard	Descripción / Divulgación	Página/as	Respuesta directa / Comentarios / Omisiones y motivos	Ver. Ext
<b>GRI 302 Energía</b>				
302-1	Consumo energético dentro de la organización	97-102	Eficiencia y ahorro de energía	✓
302-3	Intensidad energética	97-102	Eficiencia y ahorro de energía	✓
302-4	Reducción del consumo energético	97-102	Eficiencia y ahorro de energía	✓
302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	97-102	Eficiencia y ahorro de energía	✓
<b>EMISIONES</b>				
<b>GRI 103 Enfoque de gestión</b>				
103-1	Explicación temas materiales y su cobertura	95, 97-102	Medio Ambiente, Eficiencia y ahorro de energía	✓
103-2	Enfoque de gestión temas materiales	95, 97-102	Medio Ambiente, Eficiencia y ahorro de energía	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	95, 97-102	Medio Ambiente, Eficiencia y ahorro de energía	✓
<b>GRI 305 Emisiones</b>				
305-1 - 305-7		97-102	Medio Ambiente, Eficiencia y ahorro de energía	✓
<b>EFLUENTES Y RESIDUOS</b>				
<b>GRI 103 Enfoque de gestión</b>				
103-1	Explicación temas materiales y su cobertura	92, 95 y 106	Medio Ambiente, Tratamiento de residuos, Reciclaje de envase	✓
103-2	Enfoque de gestión temas materiales	92, 95 y 106	Medio Ambiente, Tratamiento de residuos, Reciclaje de envase	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	92, 95 y 106	Medio Ambiente, Tratamiento de residuos, Reciclaje de envase	✓
<b>GRI 306 Efluentes y residuos</b>				
306-1 - 306-5		92, 95 y 106	Tratamiento de residuos, Reciclaje de envase	✓
<b>CUMPLIMIENTO AMBIENTAL</b>				
<b>GRI 103 Enfoque de gestión</b>				
103-1	Explicación temas materiales y su cobertura	92 - 107	Medio Ambiente	✓
103-2	Enfoque de gestión temas materiales	92 - 107	Medio Ambiente	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	92 - 107	Medio Ambiente	✓
<b>GRI 307 Cumplimiento ambiental</b>				
307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	92 - 107	Medio Ambiente	✓
<b>EMPLEO</b>				
<b>GRI 103 Enfoque de gestión</b>				
103-1	Explicación temas materiales y su cobertura	43 - 70	Personas	✓
103-2	Enfoque de gestión temas materiales	43 - 70	Personas	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	43 - 70	Personas	✓
<b>GRI 401 Empleo</b>				
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	43	Perfil de la plantilla	✓
<b>RELACIONES TRABAJADOR-EMPRESA</b>				
<b>GRI 103 Enfoque de gestión</b>				
103-1	Explicación temas materiales y su cobertura	43 - 70	Personas	✓
103-2	Enfoque de gestión temas materiales	43 - 70	Personas	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	43 - 70	Personas	✓
<b>GRI 402 Relación trabajadores empresa</b>				
402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	46	Condiciones laborales y beneficios sociales	✓

Ref. GRI Standard	Descripción / Divulgación	Página/as	Respuesta directa / Comentarios / Omisiones y motivos	Ver. Ext
<b>SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO</b>				
<b>GRI 103 Enfoque de gestión</b>				
103-1	Explicación temas materiales y su cobertura	43-70	Personas, Cuidado de la salud	✓
103-2	Enfoque de gestión temas materiales	43-70	Personas, Cuidado de la salud	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	43-70	Personas, Cuidado de la salud	✓
<b>GRI 403 Salud y seguridad en el trabajo</b>				
403-1	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	61	Cuidado de la salud	✓
403-2	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	61	Cuidado de la salud	✓
403-4	Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	61	Cuidado de la salud	✓
<b>FORMACIÓN Y ENSEÑANZA</b>				
<b>GRI 103 Enfoque de gestión</b>				
103-1	Explicación temas materiales y su cobertura	43-70	Personas, Capacitación y formación	✓
103-2	Enfoque de gestión temas materiales	43-70	Personas, Capacitación y formación	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	43-70	Personas, Capacitación y formación	✓
<b>GRI 404 Formación y enseñanza</b>				
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	51	Capacitación y formación	✓
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	51	Capacitación y formación	✓
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	51	Capacitación y formación	✓
<b>NO DISCRIMINACIÓN</b>				
<b>GRI 103 Enfoque de gestión</b>				
103-1	Explicación temas materiales y su cobertura	31-33	Cumplimiento normativo y prácticas responsables	✓
103-2	Enfoque de gestión temas materiales	31-33	Cumplimiento normativo y prácticas responsables	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	31-33	Cumplimiento normativo y prácticas responsables	✓
<b>GRI 406 No discriminación</b>				
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	31-32	Código de Conducta (Code of Conduct) Carta Social (Social Charter)	✓
<b>TRABAJO INFANTIL</b>				
<b>GRI 103 Enfoque de gestión</b>				
103-1	Explicación temas materiales y su cobertura	31-33	Cumplimiento normativo y prácticas responsables	✓
103-2	Enfoque de gestión temas materiales	31-33	Cumplimiento normativo y prácticas responsables	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	31-33	Cumplimiento normativo y prácticas responsables	✓
<b>GRI 408 Trabajo Infantil</b>				
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	31-32	Código de Conducta (Code of Conduct) Carta Social (Social Charter)	✓
<b>TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO</b>				
<b>GRI 103 Enfoque de gestión</b>				
103-1	Explicación temas materiales y su cobertura	31-32 y 89	Cumplimiento normativo y prácticas responsables, Proveedores	✓
103-2	Enfoque de gestión temas materiales	31-32 y 89	Cumplimiento normativo y prácticas responsables, Proveedores	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	31-32 y 89	Cumplimiento normativo y prácticas responsables, Proveedores	✓

Ref. GRI Standard	Descripción / Divulgación	Página/as	Respuesta directa / Comentarios / Omisiones y motivos	Ver. Ext
<b>GRI 409 Trabajo forzoso u obligatorio</b>				
409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	31-32 y 89	Código de Conducta (Code of Conduct) Carta Social (Social Charter)	✓
<b>COMUNIDADES LOCALES</b>				
<b>GRI 103 Enfoque de gestión</b>				
103-1	Explicación temas materiales y su cobertura	7, 21, 30, 89 y 92	Localización administrativa, Política y Objetivos, Gobierno Corporativo Proveedores, Medio Ambiente	✓
103-2	Enfoque de gestión temas materiales	7, 21, 30, 89 y 92	Localización administrativa, Política y Objetivos, Gobierno Corporativo Proveedores, Medio Ambiente	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	7, 21, 30, 89 y 92	Localización administrativa, Política y Objetivos, Gobierno Corporativo Proveedores, Medio Ambiente	✓
<b>GRI 102 Gobierno</b>				
102-18	Estructura de Gobierno	30	Gobierno Corporativo	✓
<b>GRI 204 Prácticas de adquisición</b>				
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	91	Prácticas de adquisición.	✓
<b>GRI 413 Comunidades Locales</b>				
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	70, 74	Convivencia y participación, Acción Social	✓
<b>PRÁCTICAS DE COMPRA RESPONSABLE</b>				
<b>GRI 103 Enfoque de gestión</b>				
103-1	Explicación temas materiales y su cobertura	21, 23, 89	Política y Objetivos, Estrategia y Compromisos RSC, Proveedores	✓
103-2	Enfoque de gestión temas materiales	21, 23, 89	Política y Objetivos, Estrategia y Compromisos RSC, Proveedores	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	21, 23, 89	Política y Objetivos, Estrategia y Compromisos RSC, Proveedores	✓
<b>GRI 204 Prácticas de adquisición</b>				
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	91	Prácticas de adquisición.	✓
<b>GRI 414 Evaluación social de proveedores</b>				
414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	89	Proveedores	✓
414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	-----	Hasta la fecha, MANN HUMMEL IBERICA no ha tenido impactos sociales negativos en la cadena de suministro, si bien se encuentra en su gestión de riesgos	✓
<b>CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO</b>				
<b>GRI 103 Enfoque de gestión</b>				
103-1	Explicación temas materiales y su cobertura	21, 23	Política y Objetivos, Estrategia y Compromisos RSC.	✓
103-2	Enfoque de gestión temas materiales	21, 23	Política y Objetivos, Estrategia y Compromisos RSC.	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	21, 23	Política y Objetivos, Estrategia y Compromisos RSC.	✓
<b>GRI 205 Lucha contra la corrupción</b>				
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	33	100% evaluado	✓
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	30 y 33	Código de conducta	✓
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	33	No existen	✓
<b>GRI 206 Competencia desleal</b>				
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	88	No existen	✓

Ref. GRI Standard	Descripción / Divulgación	Página/as	Respuesta directa / Comentarios / Omisiones y motivos	Ver. Ext
<b>GRI 419 Cumplimiento socio económico</b>				
419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	-----	Hasta la fecha, MANN HUMMEL IBERICA no ha tenido sanciones por incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico.	✓
<b>INNOVACIÓN</b>				
<b>GRI 103 Enfoque de gestión</b>				
103-1	Explicación temas materiales y su cobertura	21, 23, 108-115	Política y Objetivos, Estrategia y Compromisos RSC, Innovación.	✓
103-2	Enfoque de gestión temas materiales	21, 23, 108-115	Política y Objetivos, Estrategia y Compromisos RSC, Innovación.	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	21, 23, 108-115	Política y Objetivos, Estrategia y Compromisos RSC, Innovación.	✓
<b>MH IN Innovación</b>				
IN001	Inversiones en I+D+i	112	Proyectos e inversión en innovación	✓
IN002	Número de nuevos proyectos	112	Proyectos e inversión en innovación	✓
<b>MODELO COMERCIAL Y ASESORAMIENTO A CLIENTES</b>				
<b>GRI 103 Enfoque de gestión</b>				
103-1	Explicación temas materiales y su cobertura	83	Clientes, productos y servicios.	✓
103-2	Enfoque de gestión temas materiales	83	Clientes, productos y servicios.	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	83	Clientes, productos y servicios.	✓
<b>GRI 416 Salud y seguridad de clientes</b>				
416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	----	Hasta la fecha, MANN HUMMEL IBERICA no ha tenido sanciones por incumplimientos relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios.	✓
<b>GRI 417 Marketing y etiquetado</b>				
417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	----	Hasta la fecha, MANN HUMMEL IBERICA no ha tenido sanciones por incumplimientos relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios.	✓
417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	----	Hasta la fecha, MANN HUMMEL IBERICA no ha tenido sanciones por incumplimientos relativos con comunicaciones de marketing.	✓
<b>GRI 418 Privacidad de cliente</b>				
418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	----	Hasta la fecha, MANN HUMMEL IBERICA no ha tenido reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente.	✓
<b>COMUNICACIÓN Y MARKETING</b>				
<b>GRI 103 Enfoque de gestión</b>				
103-1	Explicación temas materiales y su cobertura	10, 56, 83	Principios e iniciativas externas, Nos comunicamos, Clientes, productos y servicios.	✓
103-2	Enfoque de gestión temas materiales	10, 56, 83	Principios e iniciativas externas, Nos comunicamos, Clientes, productos y servicios.	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	10, 56, 83	Principios e iniciativas externas, Nos comunicamos, Clientes, productos y servicios.	✓
<b>GRI 417 Marketing y etiquetado</b>				
417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	----	Hasta la fecha, MANN HUMMEL IBERICA no ha tenido sanciones por incumplimientos relativos con la información y el etiquetado de productos y servicios.	✓
417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	----	Hasta la fecha, MANN HUMMEL IBERICA no ha tenido sanciones por incumplimientos relativos con comunicaciones de marketing.	✓

Ref. GRI Standard	Descripción / Divulgación	Página/as	Respuesta directa / Comentarios / Omisiones y motivos	Ver. Ext
<b>ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO</b>				
<b>GRI 103 Enfoque de gestión</b>				
103-1	Explicación temas materiales y su cobertura	21, 43-73	Política y objetivos, Personas	✓
103-2	Enfoque de gestión temas materiales	21, 43-73	Política y objetivos, Personas	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	21, 43-73	Política y objetivos, Personas	✓
<b>GRI 202 Presencia en el mercado</b>				
202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	47	Retribución	✓
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	30	85%	✓
<b>GRI 401 Empleo</b>				
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	43	Perfil de la Plantilla	✓
401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	46	Condiciones laborales y beneficios sociales	✓
<b>GRI 402 Relación trabajadores empresa</b>				
402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	46	Condiciones laborales y beneficios sociales	✓
<b>GRI 404 Formación y enseñanza</b>				
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	51	Capacitación y formación	✓
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	51	Capacitación y formación	✓
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	51	Capacitación y formación	✓
<b>ECODISEÑO</b>				
<b>GRI 103 Enfoque de gestión</b>				
103-1	Explicación temas materiales y su cobertura	21, 23, 108-115	Política y Objetivos, Estrategia y Compromisos RSC, Innovación, Ecodiseño.	✓
103-2	Enfoque de gestión temas materiales	21, 23, 108-115	Política y Objetivos, Estrategia y Compromisos RSC, Innovación, Ecodiseño.	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	21, 23, 108-115	Política y Objetivos, Estrategia y Compromisos RSC, Innovación, Ecodiseño.	✓
<b>MH EC Ecodiseño</b>				
EC001	Inversiones en Medio Ambiente de Ecodiseño	107	Inversiones en mejoras ambientales	✓
EC002	Inversiones en I+D+i de Ecodiseño	112	Ecodiseño	✓





**MANN+**  
**HUMMEL**

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