



Memoria de  
Responsabilidad Social  
Corporativa 2018



## 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 Sistema de gestión
- 9 Presencia en el exterior

## 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 2018
- 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
- 57 Cuidado de la salud
- 65 Convivencia y participación

## 69

### Participación en la sociedad

69	Introducción
70	Filter Professional Education
71	Formación Profesional y Universitaria
73	Apoyo a la inserción
74	Otros proyectos
75	Patrocinios y colaboraciones

## 77

### Clientes, productos y servicios

77	Garantía de origen e información sobre el producto
77	Ventas
78	Orientación al cliente

## 82

### Proveedores

82	Proveedores
----	-------------

## 85

### Medio ambiente

86	Principios ambientales
86	Certificaciones ambientales
88	Tratamiento de residuos
90	Eficiencia y ahorro de energía
93	Sensibilización ambiental
94	Otras mejoras ambientales
95	Tratamiento de aguas
96	Reciclaje de envases
96	Inversiones en mejoras ambientales

## 97

### Innovación

97	Gestión de la innovación
99	Centro de I+D+I
100	Proyectos e inversión en innovación
101	Ecodiseño

## 103

### Dimensión económica

103	Nuestras cuentas
105	Gestión económico-financiera

## 111

### Sobre este informe

113	Pacto Mundial Naciones Unidas
114	Verificación Externa
115	Índice de contenidos GRI



## Estimados amigos,

Tengo el placer de presentar nuestra Memoria de Responsabilidad Corporativa correspondiente al año 2018 que, como en anteriores 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). Esta Memoria está enmarcada en nuestra política de Responsabilidad Social.

Os explicamos todas las actividades que se desarrollan dentro de nuestra organización desde un punto de vista objetivo, transparente y profesional con el único objetivo de 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 2018-2024, como se describe en el Capítulo 4, en las 4 perspectivas definidas: Personas, Sociedad, Medioambiente e Innovación.

El año 2018 cierra con una reducción de la producción del 1% respecto al cierre de 2017, siendo el valor final 2.819.565 unidades. En lo que respecta a las matriculaciones, éstas han crecido un 7% hasta alcanzar una cifra de 1.321.438 unidades, sin embargo, es importante mencionar que los últimos cuatro meses del año han experimentado una reducción de las ventas, lo que son signos de una debilidad real de la demanda y que preocupa de cara a 2019. Si analizamos los datos de Europa y alguno de sus países, podemos observar que las matriculaciones en la propia Comunidad Europea han sido estables (+0,1%) y salvo Francia (+3%) y

España (+7%), el resto de países han tenido una bajada importante como por ejemplo; Reino Unido (-6,8%), Italia (-3,1%) y Alemania (-0,2%). Un efecto importante del descenso es la confusión que se ha creado respecto a qué coche comprar, lo que ha originado que el consumidor retrase su decisión de compra. Y como dato interesante, cabe destacar que este año se ha visto un cambio importante en las preferencias de compra, lo que se puede ver en el 32% de la producción española ha sido diésel frente al 40% del año anterior.

Dentro del marco de la modernización y mejora de la gestión se ha seguido trabajando en la Transformación a LEAN en la que se puede dar por concluida en la zona montaje e inyectoras. Esta línea de trabajo que comenzó en 2015 es un trabajo constante en la que cada año hay que conseguir avances teniendo el reto de terminar la sección de OE con la mejora en la zona de soplado, así como seguir introduciendo el concepto en el área de elemento filtrantes. Esta transformación no solo nos va a permitir mejorar en la gestión de la producción, sino que también nos proporcionará mejoras en seguridad, eficiencia y calidad lo que nos permite tener la confianza de nuestros clientes externos como también dentro de MANN+HUMMEL.

En 2018 se produce un cambio en la Dirección General de MANN+HUMMEL IBERICA, S.A.U. y es por ello, por lo que tengo la oportunidad de presentar esta memoria. Aprovecho para transmitir unas palabras de agradecimiento a Javier Sanz por estos años de dedicación consiguiendo que la RSC sea uno de los pilares de nuestro trabajo. A su vez, os quiero trasladar mi compromiso y dedicación para que MANN+HUMMEL IBERICA, S.A.U.

siga progresando y seguir siendo una referencia en el sector.

También en 2018 obtuvimos el sello RSA+ otorgado por el Instituto Aragonés de Fomento en el que se nos hizo una gran valoración en los capítulos de igualdad y voluntariado. Con este reconocimiento se refuerzan nuestros principios y nos ayuda a seguir desarrollando estas actividades con gran entusiasmo y dedicación.

El año concluyó con una muy buena noticia por parte de MANN+HUMMEL, ya que fuimos informados de que a partir del 1 de Enero de 2019 nos convertimos en el Centro de Competencia (CoC) de Conductos de Aire Limpio y Sucio (CSD & DSD) de MANN+HUMMEL. Se trata de una excelente noticia para nosotros, que reconoce, no solo el excelente trabajo realizado en el departamento de I+D en los últimos años con la realización de desarrollos, simulaciones y validaciones globales de producto, sino que también reconoce la labor y apuesta por innovación y tecnología que está realizando toda la planta.

Todos estos reconocimientos nos ayudan a reforzar nuestros ánimos para seguir trabajando con el objetivo de mejorar en el camino de la Excelencia.

Por último, quisiera transmitir mi más profundo agradecimiento a toda la familia MANN, a nuestros clientes, grupos de interés, alianzas, colaboradores y proveedores por su confianza, apoyo y ayuda.

Muchas gracias,

**José Ramón Martínez Ondiviela**

# Contexto de la organización



## Análisis del contexto interno y externo

MANN+HUMMEL IBÉRICA es una organización industrial que suministra equipos originales de soluciones de filtración para las industrias de la automoción y de ingeniería mecánica.

MANN+HUMMEL IBÉRICA es una Sociedad Anónima Unipersonal, 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 2018 pone de manifiesto una evolución de la compañía, aun cuando las condiciones de la demanda se muestran débiles en el sector. La capacidad productiva de la Planta de Zaragoza ofrece una cifra de volumen de ventas (136 M€), sustentado principalmente en el control y seguimiento de los procesos, con notables inversiones en el proceso productivo (7,35 M€), aplicando políticas que incentivan la innovación (4 proyectos lanzados con éxito con un porfolio de 39) y la disposición de recursos humanos, (793 puestos de trabajo), consolidado con criterios de captación y retención del talento. Además, los altos controles de **calidad** en la **extensa variedad de sus productos** y la buena **tasa de servicio** en las entregas.

El número de proyectos de innovación en 2018 ha disminuido significativamente con respecto a 2017 dado a que determinados proyectos se han congelado o simplemente pospuesto para 2019 por parte de los constructores.

A nivel de producto, la mayor parte de la actividad de MANN+HUMMEL IBÉRICA está destinada a la industria de la automoción, **OE Primer equipo** y **AA, Recambios**. Existe también una parte de actividad destinada a la fabricación y distribución de *Soluciones industriales de filtración*, **OE-HDI**, (motores, carretillas, electroerosión, ferrocarril, defensa, construcción, generadores, compresores), así como *Intelligent Air Solutions*, **IAS**, dentro de la rama **LS&E** (*Life Sciences & Environment*).

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.

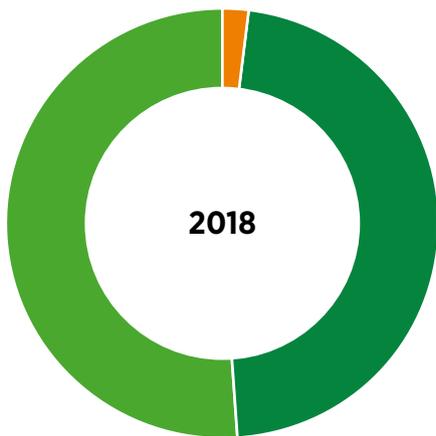


Fig. 2.1 Porcentaje de Ventas 2018 por área de negocio.

Si contemplamos el análisis del contexto externo, podemos observar que el sector del automóvil en España, ha alcanzado una cifra de vehículos matriculados de 1,32 millones de unidades en 2018, lo que supone signos de una debilidad real de la demanda y que preocupa de cara a 2019.

La producción se ha reducido un 1% con respecto a 2017, quedando la cifra en 2,82 millones, 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 (+0,1%). Positivas como Francia (+3%) y España (+7%), sin embargo el resto de paí-

ses han tenido una bajada importante como por ejemplo; Reino Unido (-6,8%), Italia (-3,1%).

El sector del automóvil se encuentra ante una situación de cambio que genera incertidumbre y falta de decisión en lo relacionado con la configuración de las nuevas plataformas, el crecimiento en la venta de vehículos menos contaminantes, frente a los accionados con combustibles fósiles, impulsada por las restricciones de protocolos anticontaminación, ha provocado que los vehículos eléctricos, híbridos y a gas pasen de representar el 8% de las ventas en España al 30%.

Otro punto de atención, está en la planificación y el diseño de los procesos productivos, orientados a la mejora continua y a la **industria 4.0**, que se realizan con el **objetivo de satisfacer las necesidades del cliente, con las máximas condiciones de seguridad y calidad del producto fabricado**.

Por otro lado, la evolución del desempleo en España durante 2018 fue positiva, no obstante con un 14,5% 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 que MANN+HUMMEL IBÉRICA continúa su línea de crecimiento consolidado, 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.

## Valor económico generado y compartido

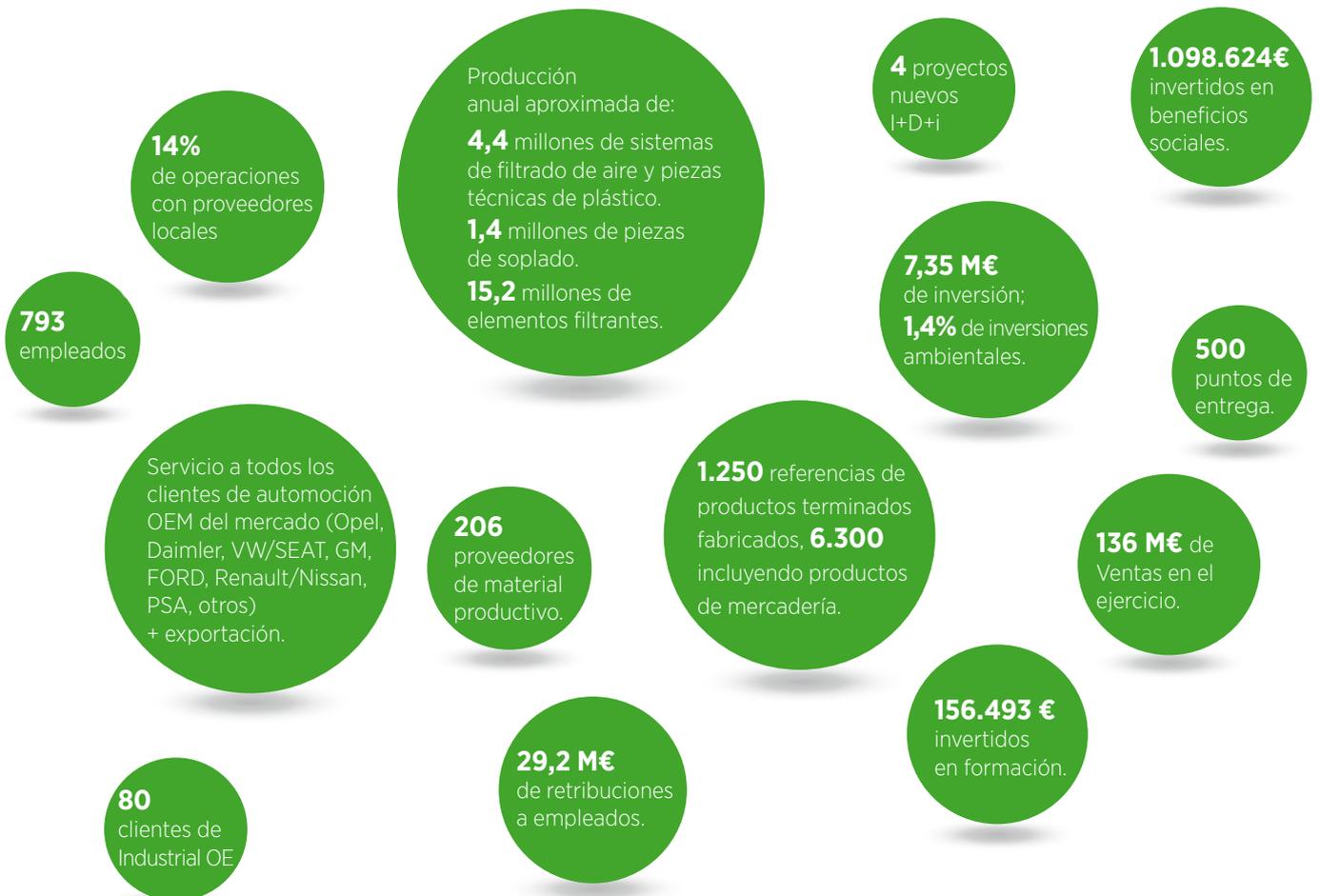


Fig. 2.2 Valor económico generado y compartido.



---

## 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**, económicamente viables y eficaces en sostenibilidad, tanto en medio ambiente como en la prevención de riesgos laborales.

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.

## Sistema de Gestión

MANN+HUMMEL IBÉRICA gestiona por procesos, metodología que ha impulsado desde el convencimiento de gestionar todas las actividades realizadas, sus interacciones y el cumplimiento, alineados como no podía ser de otra manera con los postulados y requisitos de **estándares, normas o modelos de reconocido prestigio**, implantados en la compañía:

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
<b>Sello “Responsable Socialmente en Aragón”. RSA +</b>	Sistema de gestión de Responsabilidad Social Empresarial que impulsa cuatro aspectos: La conciliación de la vida personal, familiar y laboral; el impulso de la igualdad; el voluntariado; y la implicación de las organizaciones en la promoción de la cultura en Aragón.	2018

Fig. 2.3 Certificados / sellos de MANN+HUMMEL IBÉRICA.

## Presencia en el exterior

En línea con los **valores** y los **compromisos internos**, que rigen las actividades de MANN+HUMMEL IBÉRICA, se definen los principios e iniciativas que abarcan distintos ámbitos de la realidad social de la empresa en la búsqueda de la sostenibilidad.

Adhesiones, alianzas, reconocimientos, son una muestra relevante de la presencia exterior de la compañía.

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

Como no podía ser de otra manera, MANN+HUMMEL IBÉRICA establece en sus comportamientos la necesidad de estar presente en los entornos que crean valor al producto final de sus procesos, desde la colaboración con aliados, asociaciones empresariales y tecnológicas. Destacamos a continuación alguna de ellas:

### 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 "ÍDIA"</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.

Fig. 2.4 Asociaciones o iniciativas empresariales más representativas en las que participa **MANN+HUMMEL IBÉRICA**

## PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS.

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. A continuación, destacamos los premios y reconocimientos recibidos en la última década:

Relación de principales premios y reconocimientos recibidos por MANN+HUMMEL IBÉRICA
<b>PILOT, Gobierno de Aragón.</b> Premio a la Excelencia en Logística 2007. IAF dependiente del Departamento de Industria, Comercio y Turismo del Gobierno de Aragón.
<b>CEL (Centro Español de Logística):</b> Premio nacional a la Logística Excelente 2008.
<b>AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA:</b> Premio al Deporte y la Mujer 2008.
<b>ACADEMIA DE LOGÍSTICA:</b> 2008.
<b>Fundación Zaragoza Expo 2008:</b> Colaboración Oficial de la Candidatura.
<b>AENOR:</b> Premio a la Gestión Ambiental en la Cumbre de Sostenibilidad 2008.
<b>Premio a la Calidad y Servicios a la Posventa de la Automoción 2009.</b>
<b>ELA 8 (European Logistics Association):</b> Premio europeo a la Logística Excelente 2009 (3er puesto).
<b>Motortec Automechanika Ibérica 2009</b>
<b>Premio Galería de la Innovación,</b> categoría accesorios, al Precious Filter.
<b>VEMARE:</b> Calidad y Servicio en Aftermarket 2009 / Mejor proveedor del año 2010.
<b>FUNDACIÓN REY ARDID:</b> Premio Peón a la Integración de las personas 2011.
<b>FORD:</b> Proveedor preferido (ABF) 2011.
<b>Motortec Automechanika Ibérica 2011:</b> Premio Galería de la Innovación, por la contribución a la innovación del vehículo industrial.
<b>AERCE:</b> Premio al Diamante de la Compra 2012.
<b>Motortec Automechanika Ibérica 2013:</b> Premio Galería de Innovación para la gama GST.
<b>GM:</b> Proveedor del Año 2013 y "Overdrive Award".
<b>La Caixa:</b> Premio Incorpora, Gran Empresa 2013.
<b>Dpto. de Educación, Universidad, Cultura y Deporte:</b> Por la colaboración en el desarrollo de la F.P. Dual 2014.
<b>GM:</b> "Supplier Quality Excellence Award" 2014.
<b>Aragón empresa:</b> Sello de Excelencia 2014.
<b>Aragón Comprometido con la Prevención 2014.</b>
<b>ONCE:</b> Premio Solidarios de Aragón 2014.
<b>SMOPYC:</b> Mención al constante trabajo de I+D+i en el área de Maquinaria de Construcción 2014.
<b>RENAULT</b> supplier award 2015.
<b>GM:</b> "Supplier Quality Excellence Award" 2015.
<b>Premio pujanza empresarial 2015.</b> (El Periódico de Aragón).
<b>Premio Responsabilidad Social Aragón 2016</b> que promocióna Gobierno de Aragón.
<b>Premio a la Excelencia Empresarial en Aragón 2016</b> que promocióna Gobierno de Aragón.
<b>Premios Ejecutivos Aragón</b> que promocióna la revista "Emprendedores" 2016.
<b>GM</b> Supplier Quality Excellence Award 2016.
<b>Premio a ASTER 2016</b> a la trayectoria empresarial otorgado por la escuela de negocios ESIC.
<b>Sello de Oro a la Excelencia Empresarial de Aragón 2017</b> que promocióna Gobierno de Aragón.
<b>Sello RSA+</b> dentro del Plan Responsabilidad Social Aragón 2018 que promocióna Gobierno de Aragón.

Fig.2.5 Relación de principales premios y reconocimientos recibidos por MANN+HUMMEL IBÉRICA.

**En el año 2018 destacamos:****MANN+HUMMEL IBÉRICA recibe el Sello RSA+**

El 18 de diciembre de 2018, MANN+HUMMEL IBÉRICA recibió el Sello RSA+ en la jornada anual de la Responsabilidad Social en Aragón, celebrada en el Auditorio de Zaragoza. Es la primera vez que el Gobierno de Aragón, a través del Instituto Aragonés de Fomento (IAF), concede el Sello RSA+ como reconocimiento a la labor de aquellas empresas que dan un paso más en cuatro aspectos tan importantes como son: la conciliación de la vida laboral, personal y familiar; la igualdad; la implicación con el voluntariado corporativo y la promoción de la cultura. MANN+HUMMEL IBÉRICA ha recibido dicho reconocimiento por nuestra labor en el Voluntariado Corporativo y por la Igualdad.

**La noche de la posventa.****Primera edición Premios Trócola**

MANN+HUMMEL IBÉRICA y su marca de recambios MANN-FILTER, han recibido el premio a la mejor marca del Sector de la Posventa, en la primera gala Premios Trócola, celebrada el 18 Septiembre de 2018.



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

MANN+HUMMEL IBÉRICA está presente en la sociedad participando activamente en proyectos y acciones promovidas e impulsadas desde el ámbito local, nacional e internacional, con la participación activa y el compromiso de las personas que componen la organización. Destacamos a continuación iniciativas sociales, tecnológicas y ambientales desarrolladas en las últimas décadas:

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>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
<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

Fig. 2.6 Algunos compromisos ambientales y sociales de MANN+HUMMEL IBÉRICA.

# 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 **(OE)**

---

Recambios **(AA/IAM)**

---

Soluciones inteligentes de aire **(IAS)**

---

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

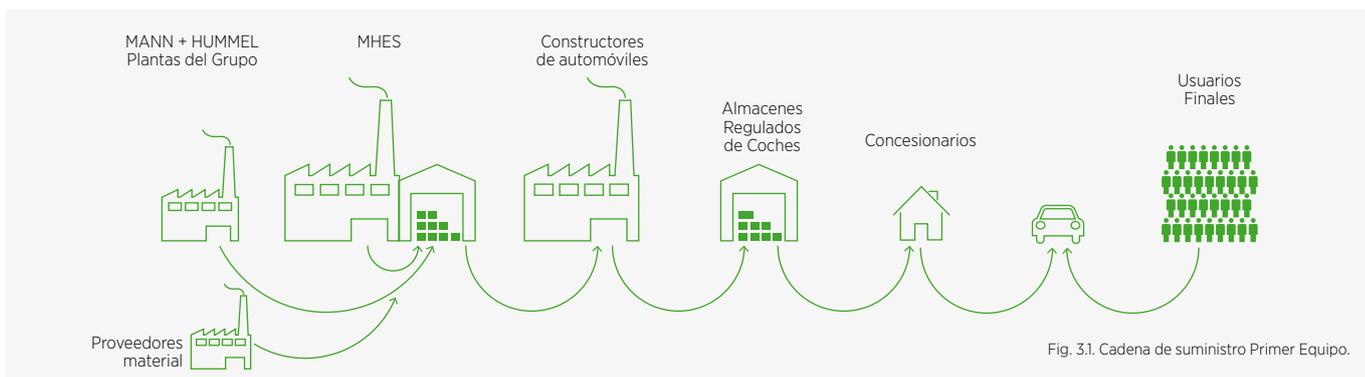


Fig. 3.1. Cadena de suministro Primer Equipo.



Fig. 3.2. Cadena de suministro Recambios.

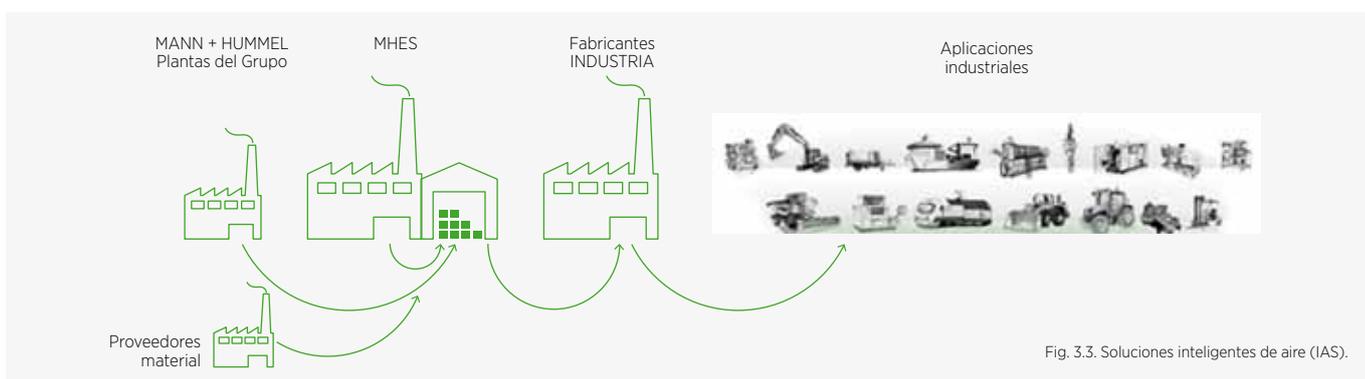


Fig. 3.3. Soluciones inteligentes de aire (IAS).

## Marcas, productos y servicios

### PRIMER EQUIPO AUTOMOCIÓN

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

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

### SISTEMAS DE ADMISIÓN DE AIRE

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

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

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



Fig. 3.4 Ejemplo de conjunto de sistemas Primer Equipo Automoción (OEM)

### TUBOS TURBO

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

### DEPÓSITOS DE EXPANSIÓN

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



## RECAMBIOS AUTOMOCIÓN



Fig. 3.5 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.



Fig. 3.6 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").



Fig. 3.7 Filtros de aceite MANN-FILTER



Fig. 3.8 Filtros de aire MANN-FILTER.

### FILTRO DE ACEITE

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

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

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

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

### FILTRO DE AIRE

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

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

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

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 DE AIRE (IAS)

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

La gama de aplicaciones industriales que diseña y desarrolla MANN+HUMMEL IBÉRICA 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, ...

Las **Soluciones Inteligentes de Aire (IAS)** nacen para garantizar una eficiente generación de aire, 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.



# 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 (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades), que se realiza para cada proceso. Anualmente con las revisiones de los procesos se establece un DAFO que pone de manifiesto, entre otros aspectos, los riesgos de la organización. Este documento 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 dentro del Plan de Comunicación.

## Visión y valores

La **Visión** del Grupo MANN+HUMMEL se define en el siguiente texto:

***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



Fig. 4.2 Políticas de Gestión Grupo MANN+HUMMEL

## Objetivos principales 2018

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, ofreceremos a nuestros clientes 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 **4,7 accidentes** por millón de horas trabajadas.
- Contendremos los **costes de no calidad** por debajo del 0,73%.
- Reduiremos las **reclamaciones de clientes** a 43.
- 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 **proyectos** 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**.
- Reduiremos 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 **98%** 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:

- Proponer y aprobar los **Compromisos RSC** que despliegan y concretan la Estrategia RSC, garantizando su alineación con la **Visión**, las **políticas, estrategias**, otros **compromisos, principios y códigos de conducta** suscritos por MANN+HUMMEL IBÉRICA.
- Coordinar la aplicación de la Estrategia RSC local y los **Compromisos RSC** de MANN+HUMMEL IBÉRICA, y realizar el **seguimiento a través de la medición y revisión de la consecución de dichos compromisos**.

- Coordinar los métodos y mecanismos para la identificación de los **aspectos materiales** o relevantes en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa (económicos, sociales y/o ambientales), es decir, aspectos prioritarios por su alineación con las políticas y estrategias, por la relación con la actividad y productos y/o por el impacto que pueda tener en los intereses u opiniones de los distintos Grupos de Interés.
- En función del análisis anterior, coordinar la disponibilidad y/o difusión de la información sobre estos aspectos relevantes a las partes interesadas, a través de **Memorias de Sostenibilidad** y/o otros instrumentos que se definan para tal fin.

En el año 2017, la Comisión RSC decidió 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**”.

La nueva Estrategia 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**.





Fig. 4.4 Estrategia RSC 2018-2024 MANN+HUMMEL IBÉRICA

### COMPROMISOS RSC 2018-2024

Los **Compromisos RSC** se establecen como aquellos que despliegan y concretan la Estrategia RSC, garantizando su alineación con la Visión, las políticas, con el resto de objetivos, compromisos o iniciativas adquiridas por MANN+HUMMEL IBÉRICA.

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, seguimiento y control del cumplimiento.

Además, desde 2016, el Comité de Dirección de MANN+HUMMEL IBÉRICA, bajo la recomendación de la Comisión RSC, establece priorizar las actuaciones para el cumplimiento con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible**, mediante su asociación con los **Compromisos RSC**.



Fig.4.5 Objetivos de Desarrollo Sostenible.

“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.

Javier Sanz

Director General de MANN+HUMMEL IBÉRICA,  
Foro de la Excelencia Empresarial, 21 de noviembre de 2017

Uno de los primeros pasos, ya comenzados en 2017, con el objeto de reforzar la cultura y participación de todas las personas de la organización, consistió en establecer diferentes campañas de concienciación con el mismo lema:



De esta manera y en marzo de 2018 comienza la campaña con el ODS número 12 “Producción y Consumo Responsable”. El objeto es fomentar entre los trabajadores el consumo responsable y el ahorro energético en la empresa, a través de una campaña extraordinaria de sugerencias.

Cada sugerencia admitida relacionada con el consumo responsable y el ahorro energético en la empresa, será premiada.

A lo largo de 2018, se han realizado 4 campañas en total alineadas con diferentes ODS, destacamos algunas:

- **ODS nº 3 Salud y Bienestar.**

- Muévete más.
- Factores de Riesgo Cardiovascular.

- **ODS nº 12 Producción y Consumo Responsable.**

- Reduce, reutiliza y recicla.
- Consumo responsable y ahorro para hacer del mundo un lugar mejor.



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 su integración en los **Compromisos RSC**:

Perspectiva RSC	Compromiso RSC	Inicio	ODS	Indicador (es)	Resultados 2016	Resultados 2017	Resultados 2018
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	64
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	82% - 18%	81% - 19%	80% - 20%
	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	12.200	8.718	7.668
				Horas Formación interna	1.530	750	510
				Horas Formación externa	8.800	7.968	7.158
				Horas Formación e-learning	1.870	0	0
				Horas formación / trabajador	16,21	11,18	9,67
				Participantes en formación en habilidades de liderazgo	37	35	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%
				Actividades FIT organizadas	16	17	13
				% plantilla que realiza actividad deportiva	NA	61,08%	63,22%
				Personal que participa en entrenamientos running tutorizados	NA	30	31
				Absentismo	NA	2,9%	3,8%
Nº de consultas para consejo de salud / bienestar				NA	2.694	3.000	
Hacer de MANN+HUMMEL IBÉRICA juntos, el mejor lugar para trabajar.	2015	16	Nº Actividades realizadas	5	7	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	16 / 416	
Creación de Plataforma de voluntariado corporativo.	2015	1, 2 y 15	Nº de voluntarios que participan en las actividades	50	50	40	
			Actividades Voluntariado MANN+HUMMEL IBÉRICA	5	6	8	
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	NA (*)	NA (*)	NA (*)
		2014	3	Participantes Maratón	95	124	59
		2014	3	Participantes Media Maratón	NA	NA	21
		2014	3	Participantes 10 K	292	300	184
		2014	3	Participantes Carrera del Taller	50	47	26
		2014	3	Carrera de empresas del ESIC	27	24	21
		2014	3	Contribución económica en patrocinios / colaboraciones	229.786 €	244.276 €	231.459 €

Perspectiva RSC	Compromiso RSC	Inicio	ODS	Indicador (es)	Resultados 2016	Resultados 2017	Resultados 2018
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	1.335	1.793	2.405
				Nº de centros participantes	18	23	22
				Desarrollo del Libro "Escuela Técnica de Filtración" + Kits de formación	Edición 2014	Edición 2017	Edición 2017
Alianzas / Colaboración con entidades sociales	2014	1 y 10	Actividades / Alianzas realizadas	5	7	8	
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.	14.311 Kg.	10.436 Kg.	10.472 Kg.
		2015	7, 13, 15 y 17	A través de la mejora de la eficiencia energética. (New)	0,431 KWh/€	0,436 KWh/€	0,454 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)	98,50%	98,99%	98,91%
	Fomentar el consumo responsable y las "compras verdes".	2017	12 y 13	Actividades realizadas	NA	- Sustitución de bolsas de plástico publicidad MANN-FILTER por bolsas de rafia. - Papel de oficina reciclado. - Prueba piloto de rotuladores recargables para pizarra borrable. - Material impreso publicitario con papel FSC®	- Utilización de absorbentes reutilizables (MEWA) con el objetivo de reducir el residuo peligroso de absorbentes contaminados - Reducción del papel impreso en el departamento de compras (400 ud/año, equivalentes 21,72 KgCO2e).
	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	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	3.385,67 tCO2e	3.823,22 tCO2e	3.273,21 tCO2e
				alcance 2	5.439,24 tCO2e	4.680,63 tCO2e	6.217,91 tCO2e
alcance 3				5.439,239 tCO2e	19.775,371 tCO2e	15.792,42tCO2e	
alcance 1+2+3				18.705,240 tCO2e	28.279,212 tCO2e	25.283,54tCO2e	
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	7	8	4
				Nº de Proyectos en portfolio	44	41	39
				Volumen de inversión I+D+i	4.238.000 €	2.324.151 €	2.196.234 €
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 2016	Resultados 2017	Resultados 2018
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	5	5

Fig. 4.6 Compromisos RSC 2018-2024 MANN+HUMMEL IBÉRICA.

### DIVULGACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA RSC

MANN+HUMMEL IBÉRICA establece a través de su Plan de Comunicación Interna y Externa los mecanismos de divulgación y sensibilización en materia de Responsabilidad Social Corporativa:

- Reuniones formativas y de sensibilización
- Cartelería, app y boletines de información.
- Ponencias y participación de jornadas en otras organizaciones.

En todas las actuaciones se pone de manifiesto información al respecto; acciones realizadas, resultados obtenidos, planificación de actividades, nuevas iniciativas,...



# Gobierno corporativo

## Gobierno de la empresa



Fig.5.1 Organigrama vigente de MANN+HUMMEL IBÉRICA a 31 de diciembre de 2018.

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

Fig.5.2 Contenidos del Código de Conducta MANN+HUMMEL.

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

Fig.5.3 Contenidos de la Carta Social MANN+HUMMEL

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 orientada a las necesidades de la organización, permiten un elevado nivel de rendimiento y un trabajo de alta calidad.

Los **principios de ejecución** de los objetivos de la **Carta Social** se fundamentan en los siguientes:

- **Comunicación.** Los contenidos de las manifestaciones comunes se comunican dentro del grupo MANN+HUMMEL en el idioma correspondiente del país. El tipo de información se discute con la representación de trabajadores, dentro del marco de la estrategia de comunicación global del grupo MANN+HUMMEL.
- **Nivel de Riesgo.** Cuando se incorpora una persona a MANN+HUMMEL, se identifica el nivel de riesgo debido a su perfil de puesto y responsabilidad, estableciendo el colectivo de riesgo 1, 2 o 3, que equivale al programa de formación que debe de recibir.
- **Inclusión de socios comerciales y proveedores.** Los socios comerciales y los proveedores reciben la información y medios para introducir y poner en práctica en sus empresas los principios éticos y de conducta del grupo MANN+HUMMEL, como base para unas relaciones recíprocas y duraderas.

- **Asesoramiento periódico.** El cumplimiento de los objetivos así como la puesta en práctica de los principios de la declaración común, se debate una vez al año con la participación de la FITIM/EMB en el Consejo de Europa.
- **Atención a reclamaciones/indicaciones.** Los trabajadores de MANN+HUMMEL podrán comunicar sus reclamaciones o indicaciones sobre una posible infracción de esta manifestación común. A través de su superior, de la representación de trabajadores local, así como de los defensores del trabajador externos, se tratarán de forma totalmente confidencial.
- **Gestión del Liderazgo** que establece un modelo de Relaciones Laborales basado en el diálogo con los trabajadores, **mejorando los planes de prevención de riesgos laborales, el nivel de salud**, cumpliendo la **legislación**, alineado con la estrategia de la compañía y con las necesidades del negocio, garantizando el **desarrollo profesional y el talento** de las personas, convirtiendo a MANN+HUMMEL en la mejor empresa para trabajar.

El Grupo MANN+HUMMEL establece la **lucha contra la corrupción** como uno de los principales compromisos que se incluyen en el **Código de Conducta**. En el seguimiento de la aplicación del citado Código, se definen **Planes Anuales Locales**, que incluye la formación y/o campañas de sensibilización necesarias. Además, todas las operaciones son evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción.

	2016	2017	2018
<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

Fig.5.4 Desempeño relativo al Aspectos Materiales Lucha contra la corrupción.

En el año 2018, el Grupo MANN+HUMMEL realizó la entrega del 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 figura 5.1).

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

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

- Aprobar las acciones y compromisos de Responsabilidad Social Corporativa.
- Controlar y gestionar la aplicación de los requisitos establecidos en el Código Conducta y Carta Social.

- Asegurar el cumplimiento de las exigencias legales y normativas, así como el respeto a sus obligaciones y contratos.
- Establecer la política, los objetivos así como las directrices de MANN+HUMMEL IBÉRICA en el ámbito medioambiental, seguridad y salud.
- Conocer y orientar la política, objetivos y directrices de MANN+HUMMEL IBÉRICA en materia de Responsabilidad Social Corporativa, Estrategia e Inversiones.
- Establecer la identificación y modelo de relación con las partes interesadas.
- Evaluación del desempeño y comunicación de todas las actividades realizadas en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa.

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



#### Biografía



**José Ramón Martínez** es Ingeniero Industrial. Nació en Zaragoza en 1976. Está casado y es padre de 2 niños. Trabaja en MANN+HUMMEL IBÉRICA desde finales de 2018 como Director General. Anteriormente, ha trabajado 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** 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 IBÉRICA desde Junio de 2014 con el cargo de Director de RR.HH. Con anterioridad, desempeñó cargos de responsabilidad en el ámbito de los Recursos Humanos en multinacionales de sectores como el packaging y las instalaciones comerciales.

**Biografía**

**Jorge Sala** 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** 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** 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** 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.** 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. Pertenece a la plantilla de MANN+HUMMEL IBÉRICA desde el año 2001 donde desempeñó distintos cargos de responsabilidad en las áreas de ventas y proyectos hasta 2008. Entre 2008 y 2011 trabajó como expatriado en la central del grupo en Ludwigsburg, Alemania, como responsable de la coordinación de las actividades de postventa en América y Asia; desde el año 2011 es responsable de estrategia y desarrollo de negocio para Europa.

**Biografía**

**Luis Bescós** 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. 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**



**Sonia Lorente** 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**



**Guillermo García** 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**



**David Vicente**. 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**



**María Elena Latorre** 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**



**Pilar Aguado** es Ingeniera Aeronáutica y Mecánica (cursado en Wales - UK) y posee un Máster en Purchasing Management por AERCE. Nació en Pamplona (Navarra) en 1983. Está casada y es madre de 3 niños. Trabaja en MANN+HUMMEL IBÉRICA desde principio del año 2018 como Directora de Compras. Anteriormente, ha trabajado otras empresas multinacionales de sectores diversos, entre ellos, el sector de la automoción.

---

## 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.

Fig.5.5 Comités, Comisiones y Grupos de Trabajo internos de MANN+HUMMEL IBÉRICA

# 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 de las decisiones 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.



Fig.6.1 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).

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>

Fig.6.2 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.

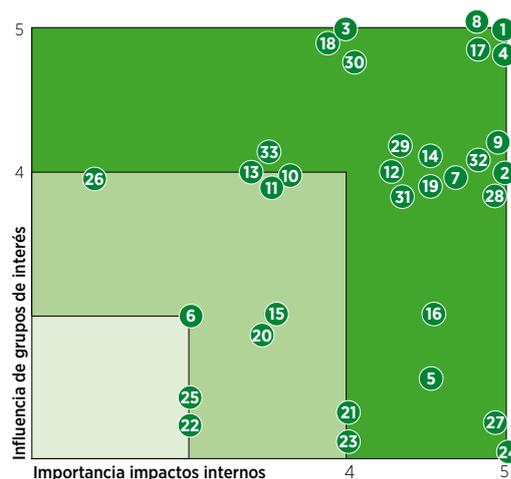
Para el análisis de 2017, a diferencia del realizado en 2014, se tuvo en cuenta la información existente sobre la relación con los Grupos de Interés, necesidades y expectativas, que viene principalmente de la percepción de los líderes con respecto a los aspectos establecidos, además de haber tenido en cuenta 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.

Como corolario de los trabajos realizados, 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		

Fig.6.3 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 p. ante en el "Índice de contenidos GRI".

Los aspectos del 29 al 33, ambos incluidos, son relevantes para la organización.

Fig.6.4 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, que engloba todos los valores que hacen única a cada una de las personas (en 2018 los empleados de MANN+HUMMEL IBÉRICA proceden 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 en 2018, mantiene prácticamente todos los niveles de plantilla, apostando por el relevo generacional, la reducción de la media de edad y acompañado 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 redunda 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 2018 el número de personas con **contrato indefinido** fueron 628 (el 79% del total de contratos), mientras que los contratos temporales fueron 165 personas de promedio.

Tal y como muestran las gráficas, es también un hecho constatable el **incremento sostenido de la contratación de mujeres**, un 20% del total de los contratos, 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 2018 el porcentaje de mujeres en estos puestos es del 36%, frente al 29% de 2017.

	2016	2017	2018
<b>Nº empleados</b>	<b>744</b>	<b>802</b>	<b>793</b>

Fig.7.1 Evolución de la plantilla media.

	2016	2017	2018
<b>TOTAL</b>	<b>744</b>	<b>802</b>	<b>793</b>
<b>Hombres</b>	<b>612</b>	<b>652</b>	<b>634</b>
<b>Mujeres</b>	<b>132</b>	<b>150</b>	<b>159</b>
<b>% hombres</b>	82%	81%	80%
<b>% mujeres</b>	18%	19%	20%

Fig.7.2 Evolución contratación hombres y mujeres.

	2016	2017	2018
<b>Contratos Fijos</b>	<b>594</b>	<b>617</b>	<b>628</b>
(Operarios)	376	393	392
(Personal indirecto)	218	224	236
<b>Contratos Eventuales (promedio)</b>	<b>172</b>	<b>185</b>	<b>165</b>

Fig.7.3 Comparativo tipo de contrato.

	Edad	2016	2017	2018
<b>TOTAL</b>	<b>18-39</b>	203	170	207
	<b>40-49</b>	306	331	313
	<b>50-65</b>	235	301	273
<b>(H)</b>	<b>18-39</b>	134	114	134
	<b>40-49</b>	261	265	237
	<b>50-65</b>	217	273	239
<b>(M)</b>	<b>18-39</b>	69	56	73
	<b>40-49</b>	45	66	76
	<b>50-65</b>	18	28	34

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

	2016		2017		2018	
	(H)	(M)	(H)	(M)	(H)	(M)
Comité de Dirección	10	3	8	3	7	4
Jefe Departamento	28	9	28	9	15	12
Jefe Sección 1ª y 2ª	72	34	79	39	80	42

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

MANN+HUMMEL IBÉRICA tiene como estandarte en la gestión de Recursos Humanos, RRHH, el cumplimiento de la legislación vigente. En esta línea, el cumplimiento de la cuota legal de empleabilidad del **2%** de la plantilla fija para personas con discapacidad, se pone de manifiesto con los contratos de **16** trabajadores.

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

### Evolución del nº de empleados

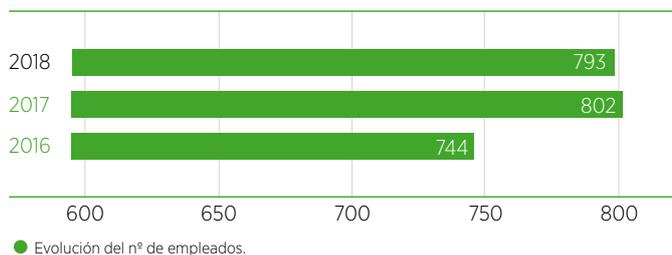


Fig.7.6 Evolución del nº de empleados (Plantilla media).

### Evolución edad plantilla

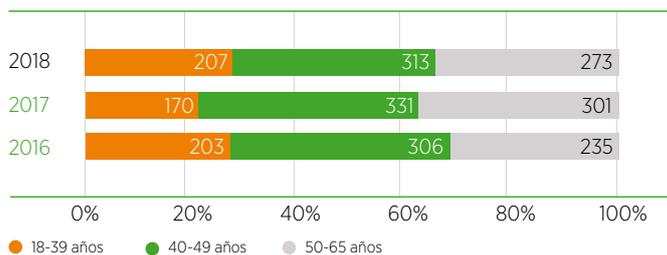


Fig.7.7 Evolución de la edad de la plantilla.

### Evolución del nº de contratos



Fig.7.8 Distribución de contratos por hombres y mujeres.

### Contratación (%) mujeres

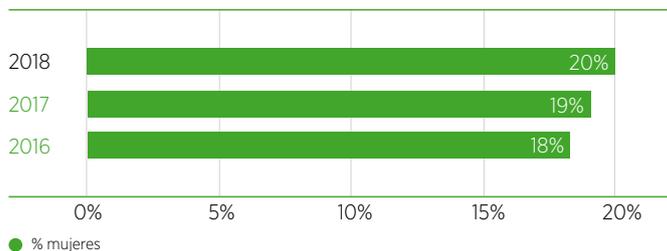


Fig.7.9 Evolución de contratación de mujeres.

### Evolución por tipo de contrato

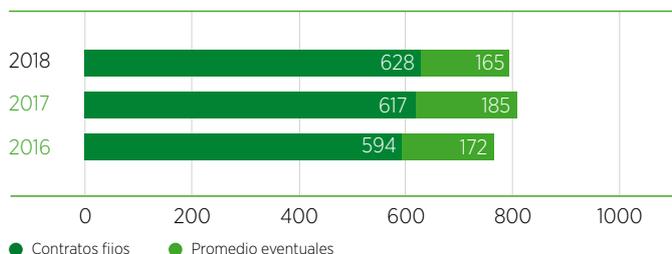


Fig.7.10 Contratos fijos y temporales.

### Evolución contratos fijos



Fig.7.11 Distribución de contratos fijos

Las fluctuaciones / rotaciones de personal habidas durante el 2018 en MANN+HUMMEL IBÉRICA (voluntarias, despidos, jubilaciones o fallecimiento) han sido las siguientes:

Por fallecimiento: 1    Por jubilación: 11    Por incapacidad: 1  
 Por no superar periodo de prueba: 3    Baja voluntarias: 5  
 Despidos: 4

## 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 las actividades en el ámbito laboral, plasmadas en el **Convenio Colectivo** de MANN+HUMMEL IBÉRICA. El nuevo **convenio 2018-2020** 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 la **Comisión de “Métodos y tiempos”**, donde se analizan y revisan las instalaciones, procesos y métodos de trabajo.

### 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 2018-2020**.

	2016	2017	2018
Incremento salarial (*)	320 €/año	330 €/año	550 €/año

Fig.712 Incremento salarial (\*) sobre tablas salariales incluidas en nuestro convenio.

	2016	2017	2018
Sueldos, salarios y asimilados	(27.192.733)	(28.447.553)	(29.153.747)
Cargas sociales	(8.924.828)	(9.530.871)	(9.759.414)
Gastos de personal	<b>(36.117.561)</b>	<b>(37.978.424)</b>	<b>(38.913.161)</b>

Fig.713 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	2016	2017	2018
Salario mínimo interprofesional	9.172,8	9.906,4	10.302,6
Convenio Provincial	15.962,1	16.277	16.602,12
Convenio Propio	19.139	19.469	20.742,27

Fig.714 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:

	2016	2017	2018
Masa Salarial Total (Sueldo, sin cargas)	27.192.733 €	28.447.553 €	29.153.747 €
Sueldo medio Comité de Dirección (Sueldo, sin cargas sociales)	106.491 €	113.604 €	116.612 €
(*) Plantilla Efectiva - Mejor Pagado	753	786	792
Salario Medio (Sueldo sin cargas)	36.113 €	36.193 €	36.810 €
Ratio Mejor Pagado / Salario Medio	<b>2,95</b>	<b>3,14</b>	<b>3,17</b>

Fig.715 Relación entre el mejor salario y el salario medio (la persona mejor pagada está fuera de esta relación)

	2016	2017	2018
Incremento Salario (Mejor pagado)	NA	NA	NA
Incremento Salario (Salario medio)	0,9%	1%	1,7%
Ratio Incremento (mejor pagado/resto)	NA	NA	NA

Fig.716 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 2018, los beneficios sociales han supuesto un 3,77 % 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.

Además, en 2018 se han realizado dos acciones que mejoran la vida de las personas de la organización:

- Terminal CityPaq.
- Arrancador de vehículos para emergencias.



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

(*) En euros	2016	2017	2018
Transporte	263.731	256.870	291.797
Aportación a servicio comedor	202.263	199.761	221.103
Formación	149.475	158.123	156.493
Aguinaldo Navidad	67.459	69.175	70.080
Dedicación personal cafeteras	44.353	46.046	46.826
Ayuda por hijos	45.955	46.865	53.200
Póliza personal	85.480	81.381	107.569
Ropa trabajo	30.742	67.525	63.576
Fondo Social	57.500	57.500	56.000
Juego de filtros	25.661	27.807	29.744
Promoción cultural	5.480	6.448	1.916
Rotura de gafas	191	80	320
<b>Total</b>	<b>978.290</b>	<b>1.017.581</b>	<b>1.098.624</b>
Masa salarial sin cargas (*)	27.192.733	28.447.553	29.153.747
<b>%</b>	<b>3,60%</b>	<b>3,57%</b>	<b>3,77%</b>

Fig.717 Detalle de aportación a beneficios sociales de los trabajadores. (\*) Según datos de RRHH.



El **Convenio 2018-2020** establece una serie de beneficios y mejoras que se describen resumidamente a continuación y son aplicables al periodo sobre el que se informa en esta memoria:

- **Art. 33. 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. 34. Mejora en situación de I.T. por accidente o enfermedad profesional.** Los empleados percibirán una mejora económica hasta alcanzar el 100%.
- **Art. 35. 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. 36. 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. 37. 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. 38. 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. 39. 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 100€.
- **Art. 40. Promoción cultural y profesional.** La Empresa abonará, hasta un máximo de 750€ por trabajador y año para el importe de la matrícula, a todos los Trabajadores fijos de plantilla que cursen estudios en Centros Oficiales dependientes del Ministerio de Educación y Ciencia y que estén directamente relacionados con su puesto de trabajo y/o actividad de la empresa.

- **Art. 42. 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. 43. 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. 44. Rotura de gafas.** MANN+HUMMEL IBÉRICA establece una ayuda de 80 € en el caso que se produzca una rotura de gafas.

## CONTRATACIONES

El Convenio 2018-2020 regula en los artículos 46 a 51 los diferentes tipos de contratación; a tiempo parcial, temporal, indefinido, jubilación parcial y contratos de relevo o trabajos especiales.

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

El Convenio 2018-2020 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 Fig.710 y Fig.711.*

	2016	2017	2018
<b>Nº Nuevos contratos indefinidos</b>	<b>34</b>	<b>23</b>	<b>32</b>

Fig.718 Evolución de la contratación indefinida.

Como novedad en 2018, el Departamento de Recursos Humanos ha introducido la firma electrónica de contratos del personal eventual, de esta manera, un trabajador eventual recibe un mail con el contrato a la dirección de correo aportada, introduce un nº PIN facilitado previamente por la empresa y la operación ha terminado.

Con este nuevo método, la información de los contratos estará totalmente actualizada, además de ser respetuosos con nuestro medio ambiente, evitando así la impresión de documentos.

### GARANTÍA DE EMPLEO

En el **artículo 53** del **Convenio 2018-2020** 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 PRINCIPIOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

En el **artículo 54** del **Convenio 2018-2020** 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.

El grupo MANN+HUMMEL junto con la representación social han elaborado una declaración común sobre los Principios de Responsabilidad Social del grupo, que también tendrá aplicación a MANN+HUMMEL IBÉRICA.

En el Anexo I del Convenio Colectivo se adjunta el Plan de Igualdad.

### GESTIÓN DE CONFLICTOS

El **artículo 56** del **Convenio 2018-2020** 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 2018 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 2018 fueron 7.668, lo que supone una tasa promedio de 9,67 horas por trabajador.

	2016	2017	2018
Horas de formación	12.200	8.717,5	7.668
Horas x empleado	16,21	11,18	9,67
Coste de la formación	149.475 €	158.123 €	156.490 €

Fig.719 Evolución de la formación.

La estimación de las horas de formación realizadas por hombres o por mujeres en el año 2018 es:

Hombres	5128 - 66,87%
Mujeres	2540 - 33,13%

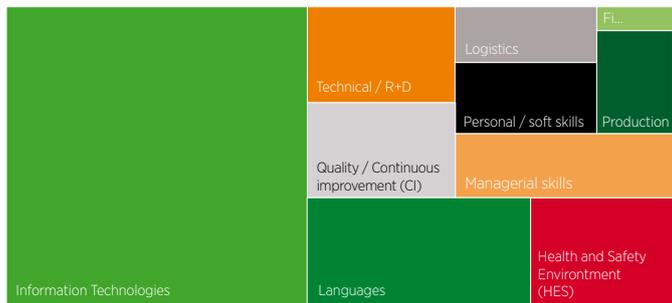
En función del tipo de tipo de formador (externo, interno o a través de plataforma e-learning), las horas de formación en 2018 tienen esta distribución:



93% Formación externa  
7% Formación interna  
0% E-learning

	2016	%	2017	%	2018	%
Formación externa	8.800	72%	7.968	91%	7.158	93%
E-learning	1.870	15%	0	0%	0	0%
Formación interna	1.530	13%	750	9%	510	7%

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



7% Calidad y Mejora Continua	5% Habilidades / Personas
8% Seguridad y salud, y Medio Ambiente	7% Producción
7% Técnica, I+D y Procesos	4% IT/Ofimática
4% Organización Saludable	45% Idiomas
1% Finanzas	12% Liderazgo
0% Legal / HR	100% Total

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

**PRODUCTION TRAINING CENTER (PTC)**

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

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

Durante el periodo 2018 se realizaron 2 sesiones, de duración de 3 horas, dirigidas a 54 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	

Fig. 7.22 Contenido de la formación de acogida a nuevos operarios en el PTC (Production Training Center).

## 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 2018:

- Comité de Dirección. Continuación del programa corporativo COMPASS, 10 personas
- 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, que finalizó en 2018, con los dos últimos módulos (Gestión de conflictos y Creatividad e Innovación).

- El 20 de febrero de 2018 visitó la planta de Zaragoza un miembro del Consejo de Dirección de MANN+HUMMEL, Sr. Hansgörg Herrmann y un Vicepresidente del Grupo, Sra. Anja Kahle, quienes junto al Director General, Sr. Javier Sanz realizarán una ponencia bajo el eslogan: "Experimenta nuestra visión. Leadership in filtration"



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 2018 se han impartido 200 horas de formación por líderes internos.



Fig.7.23 Visita de la planta de Zaragoza de un miembro del Consejo de Dirección de MANN+HUMMEL

### 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 figura 7.23).

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

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



## Nos comunicamos

La comunicación interna de MANN+HUMMEL IBÉRICA se erige como una herramienta fundamental en las relaciones y una garantía para el éxito de la compañía. La comunicación forma parte del liderazgo, es por tanto, responsabilidad de los directivos y mandos. El objetivo es generar y gestionar la confianza de todos los miembros de la organización en sus relaciones tanto verticales (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 Fig.7.24



### Boletín En amarillo y verde Fig.7.27



### Quiosco Fig.7.30



### Intranet Fig.7.25



### Revista FILTERMEDIA Fig.7.28



### Blog Fig.7.31



### APP Fig.7.26



### Tablero INFORMATIVO Fig.7.29



### Punto de INFORMACIÓN Fig.7.32



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>Televisiones 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.
<b>APP</b>	En febrero de 2018 ha concluido el diseño de la nueva APP "M+H CONNECT", fruto del interés de la Dirección del Grupo MANN+HUMMEL en la utilización de las más avanzadas herramientas de comunicación. Este producto 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.
<b>Tablero informativo en vestuarios</b>	Propuesta realizada por los Representantes de los Trabajadores. Consiste en un tablero en la entrada de vestuarios, un nuevo canal de comunicación muy visual y sencillo, que se empleará para informar a todos los trabajadores del resultado de las auditorías mensuales de 5S y para informar sobre las reclamaciones de clientes.

Fig.7.33 Extracto del Plan de Comunicación interna de MANN+HUMMEL IBÉRICA.

Para fomentar el uso y descarga de la app **M+H Connect**, a lo largo del 2018 se hicieron 2 campañas divulgativas en junio y en octubre, con el objeto de potenciar el alta y uso de la misma. En diciembre de 2018, más del 64 % de los trabajadores ya se habían descargado la app.



## Clima laboral

En el año 2011 la iniciativa Great Place To Work (GPTW) se instrumentó como una nueva forma de desarrollar la cultura corporativa de la empresa en el ámbito de las personas. Con el objetivo de conseguir un entorno de trabajo mejor para todos, la herramienta por excelencia para medir el clima laboral de la empresa ha sido desde entonces la “encuesta de satisfacción laboral”, donde los trabajadores han tenido la oportunidad de expresar su opinión sincera sobre la compañía, el ambiente de trabajo y su percepción de MHES como un “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

Fig.7.34 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.

A partir de los resultados obtenidos, los esfuerzos se encaminaron a impulsar, implantar y sostener acciones para la mejora de los aspectos peor valorados: reconocimiento al trabajo bien hecho, sentimiento de equipo, comunicación y confianza, y al refuerzo de aquellos mejor considerados: orgullo de pertenencia, buena acogida a nuevos empleados.

La **2ª encuesta GPTW** se llevó a cabo en el mes de abril de 2014. Trabajando con la misma metodología, se pudieron comparar los resultados de ambas encuestas y constatar que el desafío fijado de incrementar la tasa de participación y de satisfacción de los trabajadores, respecto a los resultados de 2011, se había cumplido, y de esta manera, se comprobó la eficacia del trabajo de los años anteriores.

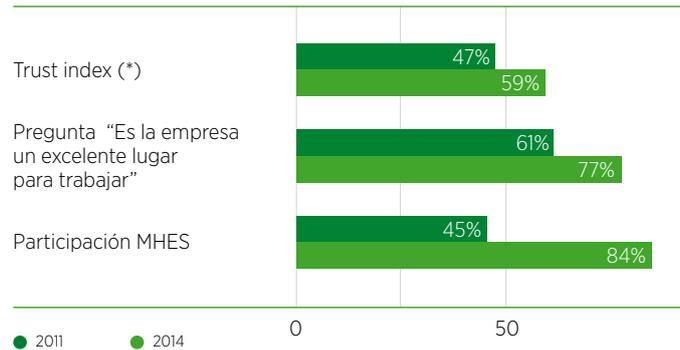


Fig.7.35 Resultados generales. (\*) Promedio de todas las preguntas. Grado de satisfacción de la plantilla.

Durante estos años, se pusieron en marcha diversas acciones. Entre ellas:

- Creación de un **equipo de trabajo** con personas de diferentes áreas y jerarquías de la empresa, para analizar, proponer e implantar acciones de mejora, que se reunió periódicamente desde el año 2011 hasta el año 2017.
- Programas de **reconocimientos**: al trabajo excelente, a la antigüedad en la empresa, a jubilados, al área productiva del año. Felicitaciones a los trabajadores por su cumpleaños.
- Programas de **acogida** a nuevos trabajadores.
- Mejora de los **procedimientos de comunicación**. Creación de una **newsletter** mensual "**EN AMARILLO Y VERDE**".
- Programas de formación y coaching para la mejora del **liderazgo**.
- Creación de un **VOLUNTARIADO CORPORATIVO**.
- Creación del **Club Social** para trabajadores.
- Apoyo a causas solidarias y actividades de **responsabilidad social**.

### INICIATIVA “MHES: UN BUEN LUGAR PARA TRABAJAR”

A finales del año 2017, el equipo de clima laboral, analizando la situación actual de la empresa y la evolución del propio equipo, decide tomar un nuevo rumbo y suspender su actividad como equipo, a la espera de una nueva encuesta de clima laboral y sus resultados, prevista para el año 2018.

Durante el año 2018 las actividades lanzadas con anterioridad continuaron, ahora con el impulso del **Dpto. de Recursos Humanos** y se desarrollan nuevas líneas de trabajo, englobadas en la iniciativa llamada a partir de entonces “**MHES: Un Buen Lugar para Trabajar**”.

La iniciativa en 2018 ha tenido como objetivos principales:

1. Seguir con actividades que contribuyan al bienestar de la plantilla.
2. Despliegue correcto de la “Encuesta sobre el compromiso 2018” (encuesta de clima laboral).

La eficacia de las actividades organizadas se ha medido por la participación, implicación y satisfacción de la plantilla.

### ACTIVIDADES 2018

Impulsadas desde el Dpto. de Recursos Humanos, se establecen 5 líneas de trabajo:

- A.** Afianzar el programa formativo “Organización Saludable”
- B.** Área Formación: Programación habilidades
- C.** Sostenibilidad actividades “Buen lugar para trabajar”
- D.** Plan Voluntariado corporativo
- E.** Encuesta sobre el Compromiso 2018

#### **A. - Programa formativo “Organización Saludable”.**

Se afianza el programa formativo “Organización Saludable”, iniciado en 2017, y en el marco del cual se llevan a cabo, por primera vez en la empresa, varios talleres de Mindfulness y nuevas ponencias sobre la gestión de las emociones. En total, participaron 94 trabajadores.

#### **B. - Área Formación: Programación en competencias y habilidades.**

Desarrollo y mejora de competencias y habilidades de liderazgo, gestión de personas y otras competencias sociales. (Ver apartado “Capacitación y formación”)

### C. - Actividades “Buen lugar para trabajar”. SOSTENIBILIDAD

- **Iniciativa “Descubriendo MANN+HUMMEL IBÉRICA”.** Continúa esta iniciativa en 2018, como una 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. Total, 85 participantes.
- **CLUB SOCIAL.** Lanzado en 2017, en 2018 la participación casi duplica la del año anterior, 416 personas, entre trabajadores y familiares. Se llevaron a cabo 16 actividades, tales como talleres de cocina, visitas culturales en familia o actividades lúdicas en equipo.
- **II FIESTA INFANTIL DE NAVIDAD.** Nacida en el marco del Club Social, la Fiesta de Navidad para niños se consolida como una actividad independiente, a la que asistieron de nuevo más de 100 niños, hijos de trabajadores de la empresa.



- **III Concurso de fotografía “MANN+HUMMEL IBÉRICA”.** En febrero concluye la tercera edición del concurso de fotografía, con el tema “Un paseo por la ciudad”. Se presentaron 56 fotografías. Las 3 mejores fotografías recibieron un premio especial y 12 finalistas un detalle personalizado.



#### D.- Voluntariado corporativo

La empresa tiene un equipo de voluntariado corporativo, formado por trabajadores que, de forma voluntaria, dedican una parte de su tiempo personal a realizar actividades de Responsabilidad Social. (Ver Actividades del apartado 8.2 del punto 8).



#### E.- Encuesta sobre el Compromiso 2018

El objetivo para el año 2018 respecto de la encuesta de clima laboral, en esta ocasión "Encuesta sobre el Compromiso", ha sido realizar un correcto despliegue de la misma en la planta, siguiendo las directrices corporativas y tratando de conseguir la máxima participación de los trabajadores.

#### ENCUESTA SOBRE EL COMPROMISO 2018: RESULTADOS

La encuesta de clima laboral 2018 - "Encuesta sobre el Compromiso" -, se lleva a cabo, por decisión del Grupo **MANN+HUMMEL**, con una metodología diferente a las dos anteriores, lo cual ha supuesto una dificultad para comparar resultados.

La tasa de participación es de un 77% de la plantilla.

A diferencia de las anteriores, la encuesta en 2018 se realiza completamente on line, evitando así el uso del formato papel, tanto para personal de administración como de producción.

Mide 15 dimensiones, entre ellas, el compromiso, la confianza, el empowerment, la orientación al cliente, la innovación, la rapidez en la decisión y ejecución, la comunicación, el trabajo en equipo o la responsabilidad social.

#### COMPROMISO (ENGAGEMENT)



Compromiso: Gente comprometida y leal.  
"Dispuesta a hacer un esfuerzo extra."

Como puntos fuertes, de nuevo aparece el orgullo de pertenencia y de trabajar en MANN+HUMMEL IBÉRICA, sentimiento de ser una empresa medioambiental y socialmente responsable, trato respetuoso hacia los empleados o compromiso de entrega de productos y servicios de alta calidad.

Como aspectos de mejora, la rapidez en la toma de decisiones y ejecución de tareas o aspectos de comunicación entre mandos y trabajadores.

El análisis detallado de los resultados y las correspondientes acciones que se deriven, queda enmarcado como objetivo para el año 2019.

---

## 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, la formación, el cuidado de la salud y la seguridad en el trabajo.

### COORDINACIÓN DE LA SEGURIDAD LABORAL

MANN+HUMMEL IBÉRICA, tiene constituido un Servicio de Prevención Propio que asume las especialidades preventivas de Seguridad Industrial y Medicina del Trabajo. Las especialidades de Higiene Industrial, y Ergonomía y Psicología aplicada, se establecen mediante un contrato con un Servicio de Prevención Ajeno.

De acuerdo al artículo 28 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, MANN+HUMMEL IBÉRICA dispone de un Comité de Seguridad y Salud (CSSL), que está compuesto de forma paritaria por representantes de los trabajadores del Comité de Empresa y por representantes 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.
- Realización de simulacros y pruebas que garanticen la efectividad de las medidas establecidas.

Dentro de las labores preventivas adoptadas por MANN+HUMMEL IBÉRICA en 2018, se han realizado 2 simulacros de Emergencia Sanitaria en:

- En Oficinas de Producción “Castillo”.
- En Oficinas generales.

**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 2018 está detallada en la siguiente tabla:

Destinatarios	Trimestre	Formación específica HSE 2018	Medios	Imparte	Tipo	Fecha	Horas formativas	Nº Asistentes	Total Horas
<b>Transversal</b>	Q1	Manipulación y almacenamiento Productos Químicos	Externa	KEMLER	Medio Ambiente	16-ene	4	19	76
<b>Producción/ SPR/ Mto/ Infraestructuras</b>	Q1	RCP, manejo DESA, primeros auxilios	Externa	BSAFE	Salud	24-ene	8	8	64
<b>Producción/ SPR/ Mto/ Infraestructuras</b>	Q1	RCP, manejo DESA, primeros auxilios	Externa	BSAFE	Salud	01-feb	8	6	48
<b>Producción/ SPR/ Mto/ Infraestructuras</b>	Q1	RCP, manejo DESA, primeros auxilios	Externa	BSAFE	Salud	15-feb	8	9	72
<b>Transversal</b>	Q4	Primeros auxilios (4 acciones formativas)	Interna	MHES	Salud	sept-dic	3	45	135
<b>Personal uso máquina</b>	Q2	Curso Puente grúa	Externa	MAZ	Seguridad	Abril	6	12	72
<b>Personal uso máquina</b>	Q2	Curso Puente grúa	Externa	MAZ	Seguridad	Abril	6	10	60
<b>Personal uso máquina</b>	Q2	Curso Puente grúa	Externa	MAZ	Seguridad	Abril	6	10	60
<b>Transversal</b>	Q2	FSC	Interna	MHES/ A. Oliván	Medio Ambiente	26-abr	2	8	16
							<b>51</b>	<b>127</b>	<b>603</b>

Fig.7.36 Formación específica en Salud / Prevención / Medioambiente (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 2018 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 de los Riesgos Cardiovasculares, incluyendo una aplicación para autocálculo del riesgo de pa-

decer un infarto de miocardio o accidente cerebrovascular, en función de parámetros personales.



## CONTROL Y MEJORA

La adopción de estrategias preventivas ha tenido como resultado una disminución en el número de accidentes desde 2010, si bien en los últimos 3 años, periodo 2016-2018, se pone de manifiesto un incremento.

Concretamente en 2018 ocurrieron 8 accidentes con baja correspondientes al KPI 21.

El número total de accidentes en 2018 incluyendo los que se establecen fuera del KPI 21 fueron 16 casos, según el siguiente desglose:

- KPI 21: 8
- Accidentes "in itinere": 3
- Recaídas de accidentes previos: 1
- Accidentes no relacionados con la actividad: 3
- Accidentes sin posibilidad de prevención: 1

Por otra parte el número total de Enfermedades Profesionales fue de 4 casos.

El KPI 21 hace referencia a la tasa de accidentes expresada como el número de accidentes con baja ocurridos por cada millón de horas trabajadas, teniendo en cuenta los siguientes conceptos:

- **Numerador.**- Número total de accidentes de trabajo con resultado de baja ocurrido a trabajadores propios. Debe tratarse de eventos ocurrido en propias instalaciones o fuera de ellas pero siempre y en todo caso relacionados directamente con la actividad laboral y que le incapaciten durante al menos un

día completo. No se consideran, exclusivamente a los efectos de este indicador, los accidentes "in itinere", las enfermedades profesionales o las recaídas de accidentes anteriores. Tampoco aquellos eventos no relacionados con la actividad laboral o que, si bien estando relacionados con la actividad, no se hayan debido a la falta de medidas de prevención adecuadas y en los que no se considere razonable establecer otras medidas de prevención complementarias a las ya existentes para evitar una nueva ocurrencia.

- **Denominador.**- Tiempo total de trabajo del mes a valorar expresado en horas totales fichadas.

El Departamento de Health&Safety ha establecido mecanismos de control con la finalidad de estudiar las causas y tomar medidas que permitan controlar esta tendencia. Las destacamos a continuación:

- Plan de alta accidentalidad.
- Inclusión de los análisis de accidentes en el sistema RRQC gestionado directamente con Dirección.
- Puesta en común y experiencias compartidas con el resto de plantas del Grupo MANN HUMMEL a nivel internacional, de manera que los datos de accidentalidad y buenas prácticas permitan evidenciar potenciales áreas de mejora aplicables de forma transversal al conjunto de plantas.

## ÍNDICES ESTADÍSTICOS DE ACCIDENTES



Fig.7.37 Evolución de accidentalidad laboral y el número de trabajadores.

## 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...
- **Convenio con la Universidad de Zaragoza** que elabora 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.** Estar sano tiene una relación directa con la alimentación, desde el Departamento de Health&Safety se mantiene un control, a través de los reconocimientos médicos, de la variable IMC (índice de masa corporal). De esta manera, y con el objeto de favorecer el control y la salud de los trabajadores, 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. El índice de consultas en 2018 superan las 3.000.

## 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. Durante 2018 se ha potenciado la concienciación y la recomendación médica tanto en el desarrollo de los reconocimientos médicos, como en las visitas de atención primaria.
- **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 la implantación de los mismos y su seguimiento. En el año 2018, la recomendación antitabáquica ha sido el principal consejo para cesar los hábitos tóxicos.
- **Uso apropiado de medicamentos.** MANN+HUMMEL IBÉRICA dispone de la posibilidad de receta médica financiada por el sistema público de Salud. El Servicio Médico atiende la consulta de patologías no derivadas del trabajo y realiza todo tipo de consejos sobre un uso racional de medicamentos. Además, cuando es procedente, realiza informes a los correspondientes especialistas médicos y médicos de familia de los trabajadores, para garantizar una colaboración eficaz.
- **Cáncer de colon.** Dentro de las actividades de prevención de la enfermedad, bajo el lema "apúntate al 90", se realiza un test de sangre oculta en heces, y dirigida a las personas mayores de 50 años. En 2018 se han realizado 80 acciones.
- **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. De la misma forma, se continúa con la prevención antitetánica en todos los casos que lo requieren y seguimiento hasta completar el calendario de vacunación.

## REGRESAR sano.

En este cuarto pilar se incluyen todas las actividades realizadas por el Departamento de Health&Safety para adaptar el puesto de trabajo al trabajador, o bien su reubicación, tras baja prolongada o si presenta algún tipo de dificultad para la realización de su actividad de forma temporal o permanente.

## TRABAJAR de forma saludable

El Departamento de Health&Safety, a través de los mecanismos que le otorga la prevención de riesgos laborales, bien por la legislación vigente, o bien por la implementación de buenas prácticas, establece un conjunto de actividades y tareas encomendadas que permiten al trabajador, desarrollar su actividad laboral de forma sana y segura.

Además, utilizando herramientas como el análisis de las condiciones de trabajo (ACT) y las auditorías internas y externas de carácter legal como de las normas implantadas en este ámbito, garantizan un entorno de trabajo saludable y sometido a la mejora continua.

## Red de ESPACIOS CARDIOPROTEGIDOS

MANN+HUMMEL IBÉRICA ha obtenido en 2018 la certificación de Espacio Cardioprotegido que otorga la Comunidad Autónoma de Aragón por poseer un DESA (Desfibrilador Semiautomático) y personal formado para su utilización.

La pertenencia a la Red de espacios cardioprotegidos, supone, además del uso propio, la posibilidad de ser requerido para su uso en el área de proximidad de la propia empresa.

Durante el tercer trimestre del año 2017 MANN+HUMMEL IBÉRICA inició los trámites para obtener la certificación, que continuó en 2018, con la adquisición de un DESA incluyendo todos sus mantenimientos y conectado directamente a red de emergencias (112 a través de la propia compañía suministradora), y la formación de 24 personas por Cruz Roja, entidad acreditada en formación de manejo de desfibriladores. De esta forma garantiza suficiente personal capacitado para responder ante una emergencia sanitaria que pudiera beneficiarse de la asistencia de un Desfibrilador Semiautomático.



### 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 Seguridad y Salud en el Trabajo bajo la certificación OHSAS 18001 desde el año **2014**.

El Sistema de Gestión se soporta en un mapa de procesos, procedimientos e instrucciones que garantizan el método para el cumplimiento de la norma y por ende y más importante la legislación vigente.

La publicación en 2018 de la Norma ISO 45001:2018, que sustituirá al estándar OHSAS 18001:2007, en 2021, ha puesto de manifiesto la necesidad de la adaptación del sistema a los requisitos de la nueva norma. En este escenario el Grupo MANN+HUMMEL ha decidido realizar la migración, planteando un horizonte 2020 para la planta de España.

#### 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

MANN+HUMMEL IBÉRICA sigue colaborando activamente con entidades externas relacionadas con la prevención de riesgos laborales. En 2018 se completan dos actuaciones:

- Fundación San Valero. Impartición de jornada de Prevención de Riesgos Laborales en las instalaciones de MANN+HUMMEL.
- Jornadas del ISSLA (Instituto de Seguridad y Salud Laboral de Aragón) en relación al envejecimiento laboral saludable. En esta jornada se mostraron detalles de las diferentes acciones deportivas patrocinadas por MANN+HUMMEL para todos sus trabajadores y su efectividad en la mejora de la salud.

### MEJORAS E INVERSIONES EN PREVENCIÓN

MANN HUMMEL IBÉRICA invierte de manera continua en la salud y seguridad de sus trabajadores. Durante el año 2018, el presupuesto ejecutado entre gastos e inversiones en la actividad preventiva de muy diversa consideración, ascendió a 546.804 €.

	2016	2017	2018
Mejoras e inversiones en Prevención	164.353 €	203.959 €	546.804 €
Gastos en prevención	422.762 €	459.613 €	445.057 €

Fig.7.38 Inversiones / gastos relevantes en PRL.

### BIG RULES

Grupo MANN+HUMMEL 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.

Existe la necesidad de conocer los riesgos relacionados con la actividad laboral para saber cómo debemos proteger de los mismos a nosotros, a los demás, y también al medio ambiente.

Dentro de nuestras labores de mayor riesgo para la seguridad y la salud podemos incluir los diversos trabajos asociados a las máquinas diversas de las que se dispone, trabajar con carretillas elevadoras, puentes grúa, polipastos y plataformas móviles, manejo de sustancias peligrosas y residuos de muy diferente consideración.

Es por ello que gestionamos el entrenamiento necesario antes del trabajo, basado en las instrucciones técnicas de uso de herramientas y máquinas pero también de las evaluaciones de riesgo para la seguridad y la salud realizadas por el Servicio de prevención.

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 para evitar toda situación de riesgo relacionada con el desconocimiento de los peligros.

## 2. DISPOSITIVOS DE SEGURIDAD

Nunca puentamos 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.

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 estén bloqueados.

Si las medidas de protección y seguridad no son correctas paramos de trabajar y avisamos al supervisor. Sólo se permite a los empleados capacitados y autorizados a desactivar/eliminar medidas de seguridad por razones de reparación y mantenimiento. En este caso se deben seguir instrucciones de consigna específicas para evitar toda situación de riesgo no controlada.

## 3. EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

Usamos siempre los EPPs indicados. Los mismos se indican en los correspondientes documentos de análisis de las condiciones de trabajo (ACT) que se ubican en la inmediación de cada uno de los puestos de trabajo.

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 propio trabajador toma conciencia de la necesidad exacta en cada tarea que se le encomiende.

El EPI requerido se puede describir adicionalmente en las instrucciones de trabajo técnicas específicas en el lugar de trabajo y en la señalización de las propias máquinas.

Existe procedimiento de control de suministro de los EPIS correspondiente disponiendo en planta de un stock adecuado a las necesidades.

El grado de concienciación para su uso es creciente detectándose en 2018 un mayor uso responsable de los mismos, sustitución en caso de daño de los mismos, etc. dadas las recomendaciones. En esta tarea la alta dirección y la cadena jerárquica tomó un papel fundamental.

## 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 mientras se camina en planta, en escaleras o en operaciones con máquinas.

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 “cuasi accidentes” son avisos de accidentes o incidentes en el futuro inmediato de mayor gravedad.

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 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

---

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 y sus respectivas familias. Se trata de una tradición que se repite cada año a comienzos de la época estival.

En 2018, el Día de la Familia MANN+HUMMEL se celebró el 2 de junio en el Parque de Atracciones de Zaragoza.

Un año más, la Familia MANN+HUMMEL demostró su solidaridad en el sorteo benéfico que se realizó en dicho evento, que recaudó 5.692 € para **ATENCIÓN**, Asociación regional Aragonesa de familiares y profesionales orientada al diagnóstico, investigación, tratamiento y tiempo libre de la hiperactividad, déficit de Atención y trastornos asociados.

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 que terminan su relación laboral con la empresa por prejubilación y jubilación. En 2018 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. El 16 de noviembre de 2018 en el restaurante del Hotel Hiberus, tuvo lugar la cuarta Cena, el número de asistentes superó los 500 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 2018:

#### Colaboración con Aldeas Infantiles de Zaragoza.

Por tercer año consecutivo, un equipo de voluntarios se desplazó hasta las instalaciones de Villamayor de Gállego para colaborar con el personal de Aldeas en trabajos de pintura y mantenimiento.



#### Colaboración con Fundación Down.

Entidad sin ánimo de lucro dedicada a las personas con síndrome de Down y otras discapacidades intelectuales. Por tercer año consecutivo, se realizó una actividad conjunta entre los chicos de la Fundación y miembros del equipo de voluntariado de la MANN+HUMMEL IBÉRICA, en esta ocasión una actividad de música y bailes en equipos.

tivo de personas y las dificultades con las que se encuentran en su día a día, se realizó en el mes de diciembre un taller de cocina colaborativo con personas de la Fundación.



#### Recogidas solidarias en el marco de la campaña “Hagamos del mundo un lugar mejor”

**Campañas solidarias**, con la colaboración del equipo de voluntariado. La primera, para la **Fundación San Blas**, que trabaja en Zaragoza para mejorar la situación de personas sin hogar, se recogieron productos de higiene personal. Y una segunda, para la **Fundación Cruz Blanca**, entidad que vela por la integración y ayuda a colectivos desfavorecidos, se recogieron juguetes para un colectivo de niños en situación vulnerable.



**Sorteo solidario de Cesta de Navidad.** Promovido por el Voluntariado Corporativo, entre los trabajadores de la empresa y a beneficio de la Asociación ASPANOA (Asociación de padres de niños con cáncer en Aragón).



**Fundación DFA.** En el año 2018 tuvo lugar la primera colaboración con esta Fundación, una de las más representativas de personas con discapacidad en Aragón. Además de charlas de sensibilización impartidas por la Fundación en las instalaciones de MANN+HUMMEL IBÉRICA para dar a conocer mejor a este colec-

El compromiso por el ámbito local de MANN+HUMMEL IBÉRICA se pone también 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.



### 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**.

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*.)

En el año 2018, el equipo de baloncesto que juega en la liga de deporte laboral, ha participado en la “Final Four Superliga Social”, habiendo resultado **CAMPEONES**. Derrotando a los equipos AA.SALVADOR por 93-51 y a LOCAL ESTUDIO por 83-55.



15.ABRIL.2018 . 42K.10K  
MANN-FILTER XII  
**MARATÓN**  
CIUDAD DE  
ZARAGOZA

# Participación en la sociedad



---

## 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 2018 los alumnos que han participado de la iniciativa han sido 2.405, 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	Mendizabala	SUPERIOR	100
Barcelona	Barcelona	Mare de Déu de la Mercè	SUPERIOR	250
Barcelona	L'Hospitalet de Llobregat	Pedraforca	SUPERIOR	210
Barcelona	Barcelona	Monlau	SUPERIOR	250
Barcelona	Les Franqueses	Centre Tècnic Valles	SUPERIOR	100
Ciudad Real	Manzanares	Éfa Moratalaz	SUPERIOR	50
Gipuzkoa	Azkue (San Roke)	IEFPS MEKA	SUPERIOR	50
León	Valencia de Don Juan	Fernando I	MEDIO	50
Lleida	Mollerussa	La Salle	SUPERIOR	20
Madrid	Getafe	La Inmaculada-Padres Escolapios	SUPERIOR	80
Madrid	Getafe	Alarnes	SUPERIOR	75
Madrid	Madrid	Sagrado Corazón	SUPERIOR	50
Madrid	Madrid	Barajas	SUPERIOR	75
Madrid	Madrid	San Blas	SUPERIOR	425
Madrid	Alcobendas	Virgen de la Paz	SUPERIOR	50
Madrid	Madrid	Profesor Raúl Vázquez	SUPERIOR	75
Cantabria	Los Corrales	San Juan Bautista	SUPERIOR	100
Cantabria	Heras	CIFP La Granja	SUPERIOR	100
Sevilla	Sevilla	Salesianos Santísima Trinidad	SUPERIOR	120
Tarragona	Tarragona	Comte de Rius	MEDIO	45
Bizkaia	Mercadillo	San Viator	SUPERIOR	80
Bizkaia	San Vicente de Barakaldo	IKASAUTO	SUPERIOR	50

## 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 2018, 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



### FERIA DE EMPLEO UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

MANN+HUMMEL IBÉRICA estuvo presente en la feria de empleo de la Universidad de Zaragoza celebrada el 18/04/2018. El Stand, ha resultado uno de los más visitados.



Fig. 8.1 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

La Competición Internacional MotoStudent, promovida principalmente por MEF (MotoStudent Engineering Foundation) y a su vez en colaboración con TechnoPark MotorLand, es un desafío bianual, en el que los equipos universitarios participantes ponen 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, siguiendo las características marcadas bajo una normativa basada la FIM Moto3.

Tras una primera colaboración con la Univ. de La Almunia, en la anterior Edición del Proyecto Moto Student, MANN+HUMMEL IBÉRICA ha

apostado en la edición 2017-2018 de una manera más global, patrocinando el evento y dando soporte técnico a todos los equipos universitarios que han participado en la competición. MANN+HUMMEL IBÉRICA ha participado como "Premium Sponsor".

La V Edición, con un Evento Final en otoño de 2018 ha tenido la participación de más de 76 Universidades a nivel mundial y más de 1.000 estudiantes involucrados en el proyecto.



MANN+HUMMEL IBÉRICA ha impartido charlas técnicas con los estudiantes de ingeniería acerca del abanico de productos y soluciones del mundo de la e-mobility y la Industria. Adicionalmente, el evento ha permitido tener contacto directo con profesores, tutores y decanos de las principales Escuelas de Ingeniería de España.

Una vez más, el Stand de MANN+HUMMEL IBÉRICA fue centro de referencia durante todo el evento siendo el concurso "Adrenalina by MANN+HUMMEL" un éxito para todos los participantes.

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.

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 sus 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.**

Fig. 8.2 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(*)

Fig. 8.3 Ámbitos de colaboración MANN+HUMMEL IBÉRICA y Fundación Rey Ardid.

MANN+HUMMEL IBÉRICA, en los 4 años de colaboración, ha destinado a las actividades del convenio con **Fundación Rey Ardid** la cantidad de 20.000€.

En 2018 no se ha realizado ninguna actividad con la Fundación Rey Ardid, pero no descartamos que en los próximos años podamos retomar dicha colaboración.

### 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, 2017 y 2018. (Ver Actividades 2018, capítulo 7, punto 8, apartado 8.2)

## II ENCUENTRO EDUCO-DEPORTE "DEPORTE Y VALORES"

El 5 de abril de 2018 se llevó a cabo el II Encuentro EducoDeporte "Deporte y Valores" con el Objetivo de favorecer los lazos entre el deporte y la solidaridad de las personas. El contenido del evento teníamos tres objetivos:

- 1- La participación de un referente en el deporte: SERGIO SCARIOLO, seleccionador de España, que hablará sobre el beneficio que tiene



en la formación del jugador el desarrollo personal con una buena educación en valores. Su charla se denomina Formación del jugador, educación personal y deportiva.

- 2- Practicar deporte buscando la visibilidad del evento: Para ello se ha organizado un torneo solidario de datchball (<https://youtu.be/hXN-LWdQazo>) Un deporte nacido en la escuela que promueve la coeducación (educación por igual), la solidaridad y el respeto entre otros valores.
- 3- Fomentar la solidaridad de las personas: facilitando el componente social en el que todas las donaciones realizadas se destinaran a la Fundación Cesare Scariolo en apoyo a niñas y niños con enfermedades oncológicas. La donación mínima 100 euros para entidades y empresas.

### 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.

### AYUDA EN ACCIÓN (ARAGÓN)

**Ayuda en Acción Aragón**, en su lucha por un mundo más justo, igualitario y sostenible, ha recibido en 2018 la colaboración de MANN+HUMMEL IBERICA, con la finalidad de poder seguir avanzando en su labor y así ejecutar proyectos que vayan destinados directamente al beneficio de niños, niñas, adolescentes, familias y comunidades.

Este importe se destina a la adquisición de una licencia del software Genially, con el cual se pretende integrar las nuevas tecnologías en el proceso de enseñanza y aprendizaje, como recurso alternativo a los libros de texto. Esta licencia será utilizada por los tutores y tutoras ds {e, ge y 6e de primaria del CEIP José Antonio Labordeta, de manera que trabajarían en grupos con todos los alumnos y alumnas de dichos cursos.

### FUNDACIÓN CARLOS SANZ

Bajo el lema "Muévete por la Donación de Órganos", la **Fundación Carlos Sanz** ha recibido en 2018 la colaboración de MANN+HUMMEL IBERICA, para el impulso de la primera carrera solidaria, con el fin de contribuir a la sensibilización social sobre

la **donación de órganos y los beneficios del trasplante**, mientras que se fomenta la práctica de actividad física y la importancia de adquirir hábitos de vida saludable.

La prueba deportiva, con un gran éxito de participación, casi 500 deportistas, se "movieron" por la donación de órganos el pasado 24 de junio de 2018 y disfrutaron del nuevo recorrido por el Parque del Agua de Zaragoza.

## 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).



La contribución en cifras a este proyecto en 2018 ha sido, 1.063 Kg de ropa recogida, que supone una aportación del 0,2% al programa.

#### KILOGRAMOS ROPA RECOGIDA



Fig. 8.4 Kg. Ropa recogida

#### DONACIÓN A CAUSAS SOLIDARIAS

MANN+HUMMEL IBÉRICA tiene un compromiso para la realización de donaciones por causas solidarias, liderado por la Dirección de la compañía. Coincidiendo con la celebración del Día de la Familia, se realiza un acto solidario consistente en 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€.
- En 2018, MANN+HUMMEL IBÉRICA donó 5.692 € a ATENCIONA, Asociación regional aragonesa de familiares y profesionales orientada al diagnóstico, investigación, tratamiento y tiempo libre de la hiperactividad, déficit de Atención y trastornos asociados.

## 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 Clio**. Durante los últimos 16 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 2015-2018, 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	Particip. 2014	Particip. 2015	Particip. 2016	Particip. 2017	Particip. 2018
Maratón Zaragoza	37	59	95	124	59
10 K de Zaragoza	137	252	292	300	184
Carrera del Taller Madrid	69	57	50	47	26
Carrera Empresas ESIC	12	48	27	24	21
Carrera por la ciencia y la innovación.		48	54	(*)	(*)

Fig. 8.5 Relación de participantes MHES en carreras que patrocina/colabora MHES.

(\*) En los años 2017 y 2018 no se realizó Carrera por la ciencia y la innovación.

Como corolario a toda la información, la cantidad destinada por MANN+HUMMEL IBÉRICA a patrocinios y colaboraciones locales se extiende en la siguiente tabla:

	2016	2017	2018
Patrocinios locales	229.786 €	244.277 €	231.459 €

Fig. 8.6 Patrocinios Locales



# 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€

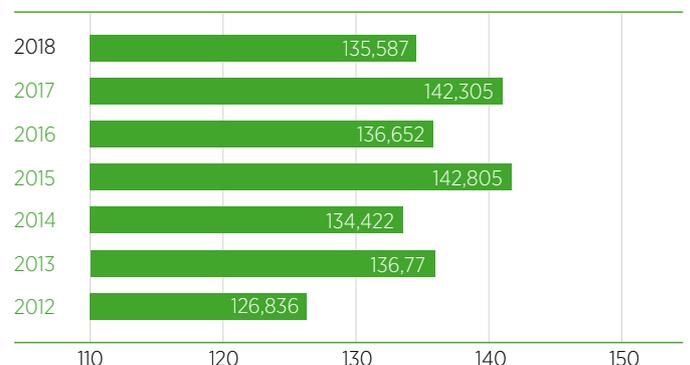
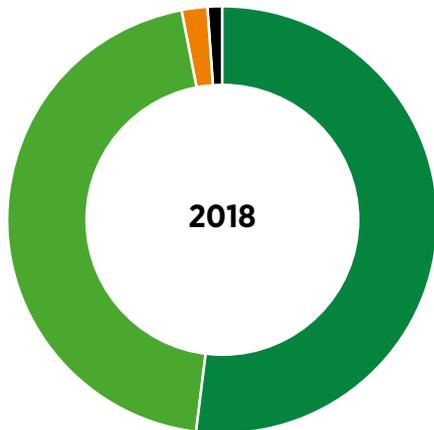


Fig. 9.1 Evolución de las Ventas



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

Fig. 9.2 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

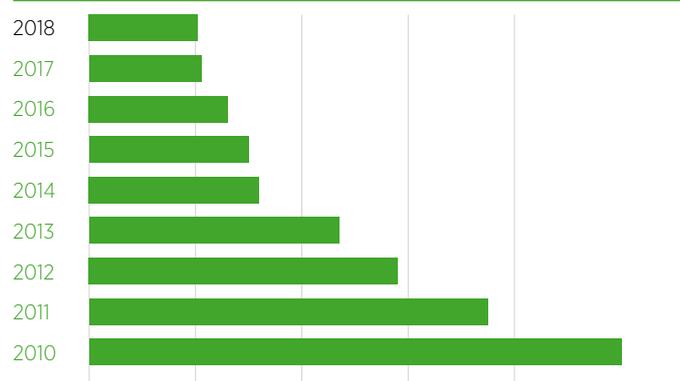


Fig. 9.3 % de reducción de reclamaciones de cliente. (Relativizado desde 2010: base 100%)

Las reclamaciones de cliente han descendido en 2018, en total se han recibido 42 reclamaciones, un 79% menos respecto a 2010.

(Ver Fig. 9.1).

## 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.

### FIMA EN ZARAGOZA

En febrero de 2018, se ha celebrado la 40 FERIA INTERNACIONAL DE MAQUINARIA AGRÍCOLA (FIMA) en Zaragoza.

La participación de profesionales fue notable, casi 8.000 profesionales pasaron por el stand de MANN+HUMMEL IBÉRICA dejando su opinión sobre la marca a través de una encuesta confeccionada para la ocasión.

	2014	2016	2018
Encuestas totales	5.048	6.268	7.590

Fig. 9.3 Índices de Respuesta a encuestas.

En los últimos seis años, el reconocimiento de la marca MANN-FILTER se encuentra por encima del 90%.

A la pregunta de, ¿qué le sugiere la marca MANN-FILTER?, comparando las encuestas de las dos ediciones tenemos los resultados siguientes:

RESPUESTA	2016	2018
Calidad	57,36%	67,77%
Filtro Original	36,11%	22,90%
Gama	6,13%	9,10%
Precio	5,18%	4,47%



Para los encuestados MANN-FILTER representa Calidad, valor que ha ido creciendo a lo largo de los datos recogidos en FIMA. Un dato relevante es el Precio, los usuarios no nos perciben como una marca con un precio elevado.

En la pregunta ¿qué aspectos mejoraría de MANN-FILTER?, comparando las encuestas de las dos ediciones tenemos los resultados siguientes:

RESPUESTA	2016	2018
Gama	28,38%	19,25%
Precio	46,63%	52,57%
Calidad	19,75%	18,58%
Otros	0,70%	1,19%

Como conclusiones destacamos:

- El atributo Gama es un aspecto que no mejoraría el cliente, si bien desde MANN+HUMMEL IBÉRICA establecemos un plan de acción consistente en incrementar la Comunicación del catálogo de productos.
- El precio es el aspecto más importante para los usuarios, desde MANN+HUMMEL IBÉRICA establecemos un plan de acción enfocado a ofrecer un valor diferencial para los consumidores y crear una comunidad entorno a la marca.
- La calidad es uno de los aspectos que el cliente percibe y no precisa ni solicita mejorar, no obstante, de los resultados desde MANN+HUMMEL IBÉRICA establecemos un Plan que permita conseguir la mayor percepción en Calidad y conseguir ser un referente de marca Premium.

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.

### ENCUESTA DE SATISFACCIÓN ÁREA OEM

En el año 2017 se realizó una encuesta de satisfacción a los clientes de OEM. 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. 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 el ejercicio 2018 no se ha lanzado esta encuesta, estableciendo para 2019 su próxima realización.

**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, visitas a fábrica, jornadas técnicas,... Destacan los siguientes:

- Las instalaciones de MANN+HUMMEL IBÉRICA han recibido la visita de más de 120 clientes.
- MANN+HUMMEL IBÉRICA ha participado en más de 60 eventos con clientes en distintos puntos de la geografía española.
- Más de 260.000 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	2018
Inserciones en Revistas	163	97	87	76
Inserciones Web	118	166	162	89
<b>Total inserciones</b>	<b>281</b>	<b>263</b>	<b>259</b>	<b>166</b>

Fig. 9.4 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:

	2016	2017	2018
<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%
Nº de incidentes derivados del incumplimiento de la normativa o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, según el tipo de resultado de dichos incidentes.	No se han producido.	No se han producido.	No se han producido.
<b>417-1-2-3 Etiquetado de los productos</b>			
% Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios.	100%	100%	100%
Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios.	No se han producido.	No se han producido.	No se han producido.
Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing.	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.
<b>419-1 Cumplimiento socioeconómico</b>			
Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico.	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.

Fig. 9.5 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.



Global Supplier Award.

### PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN

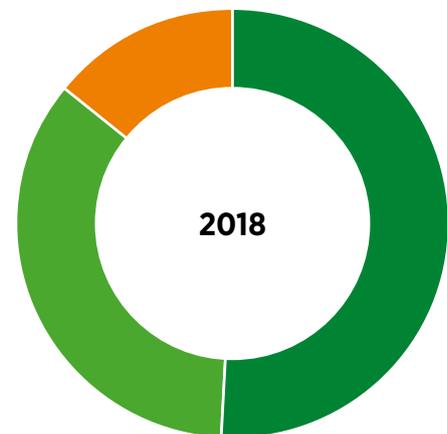
El número de proveedores productivos en 2018 ha alcanzado la cifra de **206**, que pone de manifiesto; el **14%** de las compras se han realizado a proveedores locales (de la provincia de Zaragoza), y aproximadamente el **35%** corresponde a proveedores nacionales. Esta práctica se encuentra dentro del 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 %	2016	2017	2018
Locales	9%	7%	14%
Resto España	23,9%	22%	35%
Extranjero	67,1%	71%	51%

Fig. 10.1 Distribución de operaciones con proveedores.



14%	Locales
35%	Resto España
51%	Extranjero

El volumen de operaciones con proveedores se observa en la siguiente tabla:

	2016	2017	2018
Volumen de operaciones	122.279.408 €	129.739.640 €	126.947.628 €

Fig. 10. 2 Volumen de operaciones con proveedores.

**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:

	2016	2017	2018
<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)
<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.
<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.
<b>409-1 Trabajo Forzoso</b>			
Centros / <b>Proveedores</b> significativos con riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzoso u obligatorio.	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)	100% (Código de conducta)	100% (Código de conducta)

Fig. 10. 3 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 gestiona-

dos 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 en el año 2018 se incorporó un nuevo elemento certificado FSC® en el ámbito del proyecto RSA 1297-01 (el C 29 033). Se prevé que el número de elementos certificados se incremente en los próximos años.

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.

Fig 11.1 Compromiso de la Dirección por la **Certificación FSC**.

## Tratamiento de residuos

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



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

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

	2016	2017	2018
Sólidos inertes	470,30 to	458,16 to	468,60 to
Madera	432,68 to	458,70 to	459,62 to
Cartón y papel	270,64 to	279,92 to	273,42 to
Termoplásticos	211,06 to	175,75 to	294,95 to
Metales	84,41 to	244,83 to	147,15 to
Eléctricos / Electrónicos	1,33 to	2,15 to	3,09 to
Bolsas, film, PET	35,08 to	36,22 to	29,67 to
Peligrosos	45,80 to	49,17 to	46,92 to

Evolución de generación de residuos.

En el año 2018 continúa consolidándose la estrategia en compactar los residuos antes de ser retirados por el gestor externo auto-

rizado, de modo que se reduzca su volumen y en consecuencia, el transporte entre el punto de generación y el lugar de su tratamiento. 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 implicó una reducción de 210 Kg de CO2 emitidos anualmente a la atmósfera durante el transporte de los residuos.

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

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.

Durante 2018 se generó un volumen total de residuos muy similar al de 2017, siendo el perfil por tipo de residuos también muy estable en la organización. Destaca la reducción del 5% en la generación de residuos peligrosos totales y de un 18% en los residuos de bolsas y film de plástico. En ambos casos se trata de datos satisfactorios, puesto que son dos tipos de residuo con un alto impacto en el medio ambiente.

Destaca el incremento de residuo termoplástico en un 68%. Esta cifra se justifica por circunstancias diversas. Por un lado, la retirada de almacén de piezas obsoletas y granzas de pruebas, en un esfuerzo por reducir los inventarios realizado en el ejercicio 2018. Por otro lado, en un menor aprovechamiento de la capacidad de molido interno que será revisado durante 2019 y una mayor flexibilidad en la producción que reduce los lotes de trabajo aumentando el número de arranques. En todo caso, y debido a este incremento, el control y minimización del residuo termoplástico será un objetivo ambiental prioritario durante 2019.

La generación de residuos inertes, compuestos fundamentalmente por el desecho industrial de la fabricación de elementos de filtran-tes se mantiene estable, con un ligero incremento del 2%.

La notable reducción en la generación de residuos metálicos se debe a una actividad temporal extraordinaria de trabajo con piezas metálicas que tuvo lugar de forma puntual en 2017 y no se repitió durante 2018.

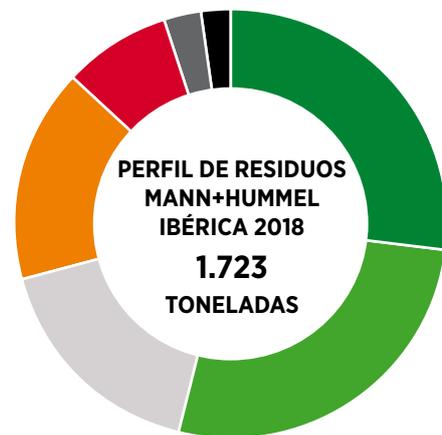
El 3% de los residuos que se generan en MANN+HUMMEL IBÉRICA se consideran peligrosos y como tales son gestionados por gestores específicamente autorizados para cada tipo de residuo. Estos residuos reciben el tratamiento más sostenible posible dado la naturaleza de los mismos.

Si bien el peso relativo de los residuos peligrosos respecto del total se mantiene estable en el 3%, sí debemos destacar una reducción del 5% en la generación de residuos peligrosos de 2018 respecto a 2017, como comentábamos anteriormente. No obstante, el análisis pormenorizado por tipo de residuo peligroso, muestra un incremento del 25% en la generación de absorbentes contaminados, que sigue la tendencia alcista ya observada el año anterior, con un incremento de generación de absorbentes contaminados del 17% entre 2016 y 2017.

La principal causa para este aumento se encuentra en el incremento de las exigencias de limpieza de las 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% en 2017 y el 54% en 2018) nos ha llevado a plantear alternativas de tratamiento en el año 2018. Se han estudiado opciones de reutilización de los absorbentes que llevaron en el mes de julio a la contratación de un servicio de absorbentes reutilizables que coloca en circulación en nuestras instalaciones un total de 2.500 paños y 200 mantas al mes.

Esperamos que esta medida reduzca la generación de absorbentes contaminados (de un solo uso) que se convierten en residuo peligroso y podamos ver resultados positivos ya en las cifras de 2019. En todo caso, el gestor autorizado contratado por MANN+HUMMEL IBÉRICA garantiza el reciclaje de todo el residuo de absorbentes contaminados generado por nuestra empresa. Este aspecto supone una mejora tecnológica en el tratamiento de este residuo que, hasta 2017, era valorizado energéticamente, en vez de reciclado.



Porcentaje	Tipología
27%	Residuos de elementos filtrantes y sólidos urbanos
27%	Madera
17%	Termoplásticos
16%	Carbón y papel
8%	Metal
3%	Peligrosos
2%	Bolsas, Film, Pet

Fig.11.3 Perfil de generación de residuos por tipología

### OBJETIVO CERO VERTEADERO

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.

El valor final de tasa de reciclaje de MANN+HUMMEL IBÉRICA en 2018 fue de un 98,91%, superando el objetivo de 98% y la media de las plantas europeas del grupo MANN+HUMMEL (97,67%).

No se alcanza no obstante el valor de la tasa de reciclaje de la planta francesa del grupo (benchmark en este aspecto) que realiza tratamiento sostenible (reciclaje o valoración energética) al 100% de sus residuos.

	2016	2017	2018
Residuos totales	1,547 to	1,752 to	1,723 to
Tasa de reciclaje	98,50%	98,99%	98,91%
Objetivo	95%	95%	98%
Benchmark M+H Francia	100%	100%	100%
Media M+H Europa	97,55%	98,07%	97,67%

Fig.11.4 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 en aproximadamente un 98% de los residuos peligrosos que reciben un tratamiento sostenible (reciclado o valorización) en 2018, respecto a los residuos peligrosos procesados de forma sostenible en 2014 que fue de un 39%.

Debemos destacar muy positivamente el incremento hasta un 93% de la porción de residuos peligrosos generados que son reciclados por el gestor autorizado. Se trata de una mejora del 120% en el tratamiento de este tipo de residuos. 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.

	2016	2017	2018	Δ %
Eliminación (vertedero)	6.173 Kg	6.357 Kg	546 Kg	1,16 %
Valorización energética	26.719 Kg	21.976 Kg	195 Kg	5,62%
Reciclaje	12.917 Kg	20.839 Kg	46.183 Kg	93,22%
Total	<b>45.809 Kg</b>	<b>49.172 Kg</b>	<b>46.924 Kg</b>	

#### Tratamiento de los residuos peligrosos

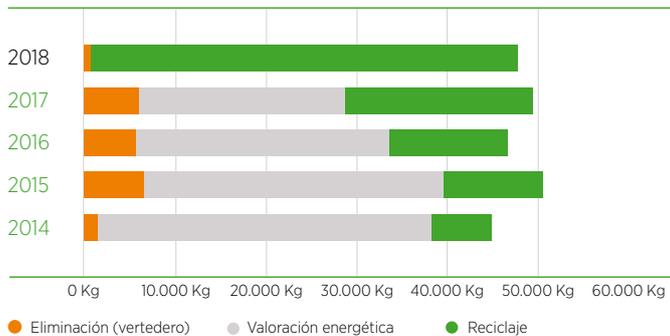


Fig.11.5 Tratamiento de Residuos Peligrosos.

## 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 2018 el Comité de Gestión Ambiental y Energética ha continuado reuniéndose y sirviendo de foro para la detección e implantación de acciones de mejora de la eficiencia energética en la organización.

Además, 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.

En 2018 en el marco de la iniciativa “10 motivos para hacer del mundo un lugar mejor”, se realizó una campaña de sugerencias para fomentar el consumo responsable y el ahorro energético. Con esta iniciativa y a través de campañas de este tipo, MANN+HUMMEL IBÉRICA quiso adherirse al fomento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.

Algunas de las ideas recogidas en la campaña pudieron implantarse. De este modo se consiguió el doble objetivo de mejorar la eficiencia energética y aumentar la concienciación entre los trabajadores.

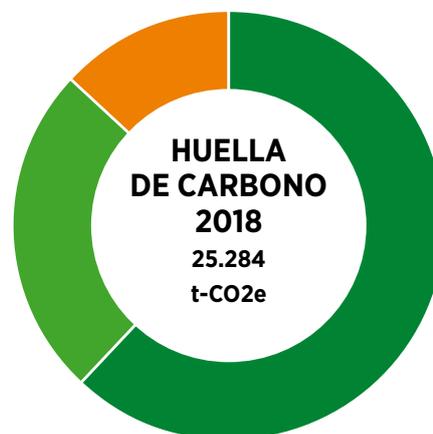
Por otro lado, conscientes del impacto de toda actividad industrial en la reducción de la capa de ozono y el incremento de gases de efecto invernadero, en MANN+HUMMEL IBÉRICA se realiza desde 2012 una **medición anual de huella de carbono** por factores de alcance 1 o carácter directo (emisiones directas de CO<sub>2</sub> de calderas y hornos, calculado en base a las mediciones de focos a la atmósfera) y alcance 2 o indirecto (emisiones producidas en la generación de la electricidad).

En el año 2016, y en el marco de la estrategia interanual de mejora, se realizó formación técnica (por la empresa especializada Factor CO<sub>2</sub>) sobre el cálculo de la huella de carbono incluyendo, además, el alcance 3. 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.

	2016	2017	2018	Δ
ÁMBITO 1 (t-CO <sub>2</sub> e)	3.373,25 tCO <sub>2</sub> e	3.823,22 tCO <sub>2</sub> e	3.273,21 tCO <sub>2</sub> e	-14%
ÁMBITO 2 (t-CO <sub>2</sub> e)	5.439,24 tCO <sub>2</sub> e	4.680,63 tCO <sub>2</sub> e	6.217,91 tCO <sub>2</sub> e	33%
ÁMBITO 3 (t-CO <sub>2</sub> e)	20.310,45 tCO <sub>2</sub> e	19.775,37 tCO <sub>2</sub> e	15.792,42 tCO <sub>2</sub> e	-20%
Materia prima procesada (Kg)	7.922.889 Kg	6.960.976 Kg	4.058.638 Kg	-42%
Intensidad de emisiones: (ámbito 1 + ámbito 2 + ámbito 3)/materia prima procesada (t-CO <sub>2</sub> e/Kg)	0,003676	0,003542	0.006230	53,34%

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

En 2018 ha habido grandes variaciones en nuestra huella de carbono. Con carácter general se ha producido una reducción de la huella en un 11%, lo cual es positivo desde un punto de vista de mejora ambiental. Las emisiones directas (de ámbito 1) se han reducido un 14%, influidas sobre todo por la reducción en el consumo de gasoil. Las emisiones indirectas de ámbito 3 también se han reducido en un 20% debido fundamentalmente a un menor consumo de grana de plástico, que es una materia prima con un elevado factor de emisión (3.186 Kg CO<sub>2</sub>e/t). En cambio, las emisiones indirectas de ámbito 2 se han incrementado en un 33%, pese a tener un consumo eléctrico prácticamente igual en 2018 respecto a 2017, debido al cambio de comercializadora y los diferentes factores de emisión informadas por dichas comercializadoras.



62% ÁMBITO 3

25% ÁMBITO 2

13% ÁMBITO 1

Fig.11.7 Reparto por alcances de la huella de carbono de MANN+HUMMEL IBÉRICA

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 es preciso hacer un análisis pormenorizado de las variaciones ni extraer conclusiones sin considerar otras fuentes de información.

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, grana de plástico, tiene un factor de conversión muy elevado (3.186 Kg CO<sub>2</sub>e/t frente a los 872 CO<sub>2</sub>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.

Por este motivo, podemos concluir 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.

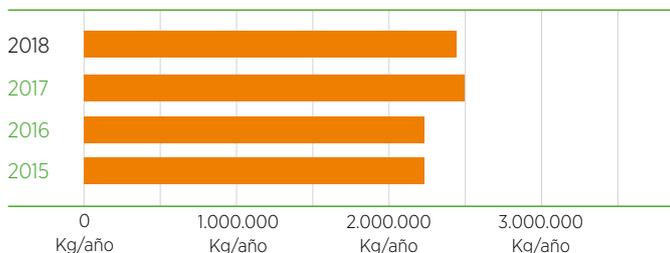
Estas y otras conclusiones se tratan anualmente en una sesión monográfica de Comité de Gestión Ambiental y Energética, con el objetivo de aumentar el conocimiento sobre las diferentes actividades de MANN+HUMMEL IBÉRICA con mayor impacto ambiental en términos de emisiones contaminantes de gases de efecto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

El consumo energético de 2018 se ha mantenido estable respecto a 2017.

La implantación de medidas de mejora de la eficiencia ha conseguido reducir un 1,24% el gasto energético (273.000 KWh / año), con una inversión de 127.000 €. Las principales acciones de mejora implantadas han sido las siguientes:

- Colocación de enfriadoras individuales para máquinas de inyección optimizando el gasto energético necesario para enfriar los circuitos de agua y de aceites, en las máquinas 900.048 y 900.049. Se estima un ahorro anual de **126.000 KWh** entre ambas.
- Renovación de tres secadores de granza de termoplástico móviles por otros de mayor eficiencia energética. Se estima un ahorro anual de **11.520 KWh**.
- Sustitución de dos bombas de vacío en el transporte de la granza desde el sistema de secado hasta las inyectoras por otras nuevas con convertidor de frecuencia. Se estima un ahorro de **100.000 KWh** en términos energéticos.
- Continuación en el cambio progresivo de luminarias a sistema LED. En 2018 se cambiaron 44 luminarias de la zona de montajes de Primer Equipo con un ahorro estimado de **35.482 KWh** anuales.

Consumo de papel



Ser de AA



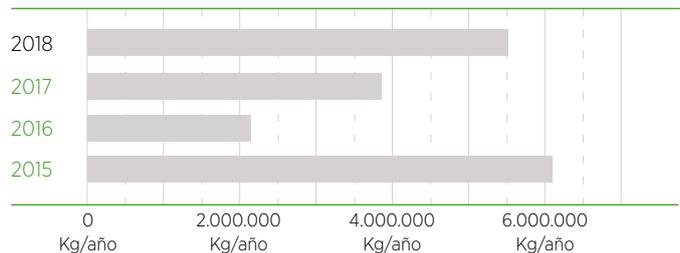
Ser de inyección



Ser de soplado



Consumo de plástico soplado



Consumo de plástico inyección

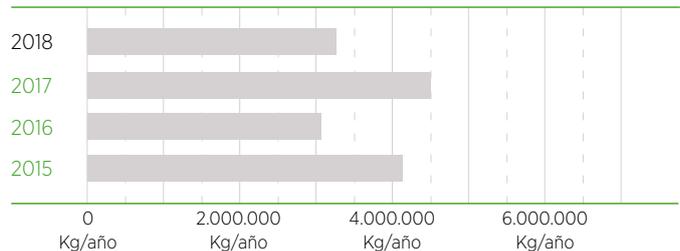


Fig.11.8 Evolución anual de la intensidad energética por área productiva

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.

Consumo energético	2016	2017	2018
Electricidad	15.997.762 kWh	16.327.767 kWh	16.843.103 kWh
Gas natural	5.495.804 kWh	5.915.510 kWh	5.586.968 kWh
Gasoil	91.891 kWh	72.737 kWh	105.767 kWh
Total	21.557.245 kWh	22.335.168 kWh	22.535.838 kWh

Fig.11.9 Evolución anual del consumo energético de MANN+HUMMEL IBÉRICA

### Consumo energético

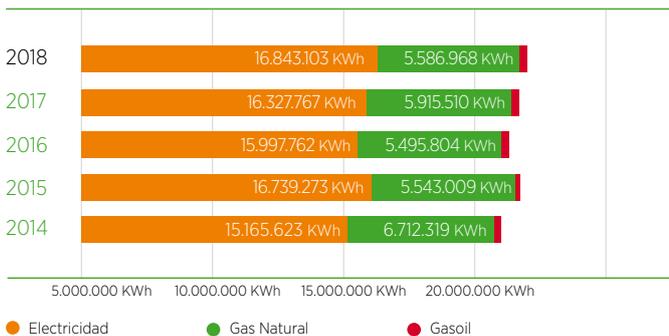


Fig.11.10 Evolución anual del consumo energético de MANN+HUMMEL IBÉRICA

### OBJETIVOS DE MEJORA DE LA EFICIENCIA ENERGÉTICA 2019

Durante el año 2019 se quiere abordar la mejora de la eficiencia energética a través del estudio y minimización de los consumos eléctricos cuando no hay producción (a fábrica parada).

## Sensibilización ambiental

Con el fin de contribuir a la sensibilización en materia ambiental, durante el periodo 2018 se han realizado diversas actividades de divulgación y formación, entre las que destacamos:

### DOCE MESES, DOCE CAUSAS AMBIENTALES

En 2018 se ha continuado con las 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 han abordado 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.



Fig.11.11 Ejemplos de campaña de sensibilización mensual de 2018

### “10 MOTIVOS PARA HACER DEL MUNDO UN LUGAR MEJOR”

El área de medio ambiente ha participado activamente en la iniciativa llevada a cabo en toda la empresa para adherirnos y divulgar los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas. En particular se ha participado en dos campañas:

- Fomento del consumo responsable y el ahorro de energía. En los meses de marzo y abril se lanzó una campaña del sistema de sugerencias con el objetivo de fomentar el consumo responsable y el ahorro energético. Se aceptaron 7 sugerencias, de las que pudieron implantarse 3.
- Respeto al medio ambiente y fomento del reciclaje. Aprovechando estos objetivos y coincidiendo con la Semana Europea de Prevención de Residuos (del 17 al 25 de noviembre) se incrementó la sensibilización de la plantilla hacia las 3R (Reduce, Reutiliza, Recicla). En esta misma línea, se ofreció a los trabajadores una visita al Parque Tecnológico del Reciclado donde nos explicaron de primera mano los procesos de recepción y tratamiento de los principales residuos urbanos. Pudieron disfrutar de la visita 12 trabajadores.



Campaña de sugerencias



Visita PTR

## DÍA MUNDIAL DEL MEDIO AMBIENTE

Coincidiendo con el día mundial del medio ambiente, el 5 de junio, se lanzaron diversos mensajes que invitaban a los trabajadores a la reflexión y concienciación sobre los residuos de plásticos.



## M+H CONNECT

En 2018 se ha comenzado a utilizar la red social del grupo M+H para lanzar las campañas y mensajes de sensibilización ambiental. Los trabajadores tienen así un canal de información adicional a los ya existentes (mail, tablones de anuncios, intranet) y una posibilidad de acceso más amplia en términos horarios (la red social está disponible 24x7 desde el móvil de cada trabajador).

## aRopa2

Por séptimo año consecutivo, MANN+HUMMEL IBÉRICA contribuye al reciclaje de ropa usada uniéndose al proyecto aRopa2. En 2018 se ha incrementado en un 28% el total de kilos de ropa recuperados:

	2016	2017	2018
Ropa y otros textiles recogidos por el proyecto aRopa2	536.213 Kg	546.726 Kg	527.870 Kg
Kg recuperados en MANN+HUMMEL IBÉRICA	799 Kg	829 Kg	1.063 Kg
Reducción de emisiones CO2* por los Kg recuperados en MANN+HUMMEL IBÉRICA	6.096 Kg	8.953 Kg	8.111 Kg
Aportación al proyecto aRopa2	0,15 %	0,2 %	0,2 %

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

Fig.11.12 Aportación anual a aRopa2

## FORMACIÓN AMBIENTAL

Desde el departamento de Medio Ambiente se realizan formaciones que se imparte una vez al trimestre y a la que puede asistir libremente cualquier trabajador de la empresa, durante el año 2018 se ha continuado con la divulgación ambiental. Además, dentro del "pasaporte de acogida" a las nuevas incorporaciones, se establece esta formación como requisito obligatorio.

## CONTRIBUCIÓN CON LA UNIVERSIDAD

Como viene siendo habitual en los últimos años, en 2018, Ana Oliván, Responsable de Medio Ambiente de MANN+HUMMEL IBÉRICA continuó su participación en la docencia del Título de Experto en Responsabilidad Social Corporativa, de la Universidad de Zaragoza. Concretamente impartiendo el módulo de Medio Ambiente y Responsabilidad Social Corporativa. En esta actividad se comparten con los alumnos la experiencia y buenas prácticas en gestión ambiental de MANN+HUMMEL IBÉRICA y se hacen 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.

## Otras mejoras ambientales

Además de las mejoras detalladas en el apartado de eficiencia energética, se detallan a continuación otras actividades de mejora realizadas en 2018, seleccionadas por su contribución en la reducción del impacto ambiental de la planta de MANN+HUMMEL IBÉRICA en Zaragoza:

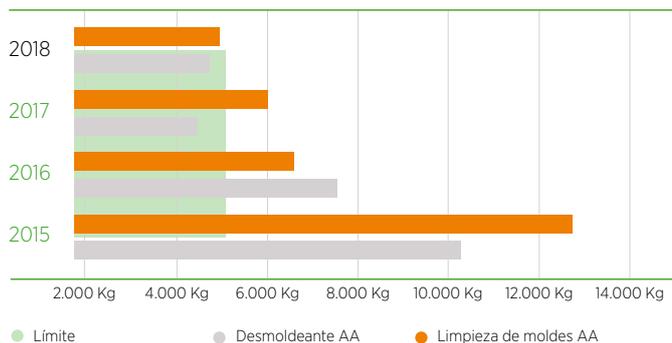
- Sistema de extracción de aire caliente en la nave de soplado de plástico para reducir la necesidad de climatización de esta nave en los meses más cálidos.
- Renovación de las vagonetas de segregación y recogida de residuos para el área de infraestructuras. En esta área se generan diversos residuos como consecuencia de cambios y reparaciones de las instalaciones generales.
- Impermeabilización del suelo bajo las máquinas de inyección aprovechando la reubicación de las mismas. Se ha aplicado un tratamiento impermeable al suelo de modo se previene la contaminación del subsuelo en caso de derrame de aceites o de otras sustancias químicas.

Por otro lado, también en 2018 se ha mantenido la operativa de compactación de piezas de desecho antes de ser retiradas por el gestor autorizado para su tratamiento posterior (reciclaje 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 CO2 a la atmósfera consecuencia de ellos. En 2018 se han compactado los residuos de papel filtrante, cartón y papel, piezas termoplásticas y asimilables a urbanos, lo que supone más de la mitad de los residuos totales que se han generado en MANN+HUMMEL IBÉRICA.

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.

#### Consumo de solvente 2015-18



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 se ha mantenido tanto en 2017 como en 2018, conteniendo el consumo de desmoldeante por debajo de las 5 toneladas. Esta mejora supone una reducción importante del impacto ambiental por consumo de productos químicos y de las emisiones de contaminantes a la atmósfera.

	2016	2017	2018
Consumo disolvente	10.847 Kg	6.424 Kg	6.464 Kg
Contenido total solvente	7.634 Kg	4.551 Kg	4.676 Kg
Variación	Δ -27%	Δ -40%	Δ 2%

Fig.11.13 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.

	2016	2017	2018
Consumo disolvente	6.677 Kg	5.885 Kg	4.913 Kg
Variación	Δ - 48%	Δ - 12%	-17%

Fig.11.14 Consumo de disolvente en limpieza de moldes

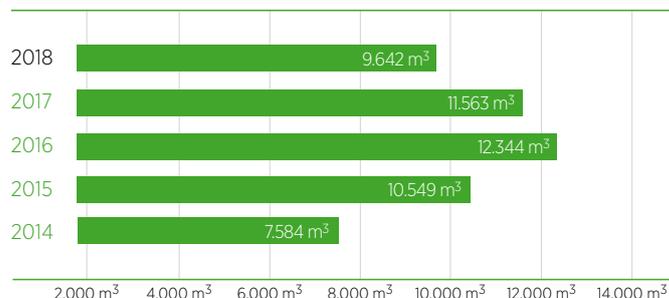
## Tratamiento de aguas

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

	2016	2017	2018
Consumo Agua	12.344 m <sup>3</sup>	11.563 m <sup>3</sup>	9.642 m <sup>3</sup>

Fig.11.15 Evolución consumo de agua

#### Evolución anual consumo agua



En 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 continuó en 2016, pero en menor medida. Para comprobar que el aumento del consumo era provocado exclusivamente por 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 de 2017, 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 de 2017 y a lo largo de 2018. De hecho, el porcentaje de agua consumida por la torre de refrigeración bajó hasta el 33% en 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 en los últimos años:

	2016	2017	2018
Contribución anual a ECOEMBES	23.814 €	23.882 €	23.747 €

Fig.11.16 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 2018 cuyo fin es la protección y mejora del medio ambiente, se registran dentro del epígrafe Servicios Exteriores y ascienden a 106.343 €. Estos gastos incluyen tanto la gestión de residuos como las tasas, cánones, mediciones y auditorías llevadas a cabo durante el año.

	2016	2017	2018
Gastos totales medio ambiente	97.079 €	100.524 €	106.343 €

Fig.11.17 Gastos en medio ambiente

Respecto a las **inversiones en mejoras ambientales**, destacamos a continuación las realizadas en 2018:

Inversión	Impacto	Importe
Sistema de enfriado individualizado para las máquinas de inyección 900.048 y 900.049.	Mejora de eficiencia energética	40.000 €
Renovación de 3 secadores de granza por equipos nuevos más eficientes energéticamente	Mejora de eficiencia energética	18.000 €
Renovación de 2 bombas de vacío para el transporte de granza hasta las máquinas (líneas 2 y 4) incluyendo convertidores de frecuencia variable, más eficientes energéticamente	Mejora de eficiencia energética	44.000 €
Instalación de iluminación LED en el área de montajes LEAN	Reducción del consumo eléctrico en iluminación	10.000 €
Sistema de extracción de aire caliente en la nave de soplado	Reducción del consumo eléctrico para climatización en verano	15.000 €
3 vagonetas para el punto limpio de residuos de infraestructuras	Organiza y estandariza la segregación de residuos	2.052 €
Contenedores varios para la segregación de residuos en planta	Organiza y estandariza la segregación de residuos	5.482 €
Impermeabilización del suelo bajo máquinas inyectoras y sopladoras	Prevención de la contaminación del suelo.	42.026 €

El resumen de las inversiones en mejoras ambientales en los últimos años es el siguiente:

	2016	2017	2018
Inversiones totales medio ambiente	97.845 €	118.844 €	176.560 €

Fig.11.18 Inversiones en medio ambiente

# Innovación



***“La excelencia de un líder, se mide por la capacidad para transformar problemas en oportunidades” Peter Drucker***

---

## 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

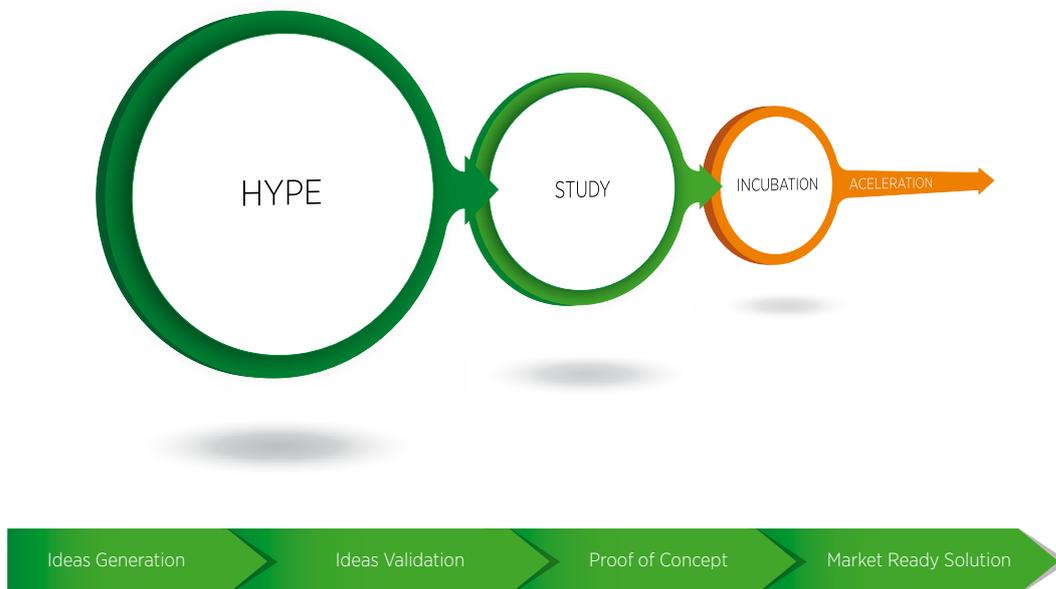
MANN+HUMMEL IBÉRICA continúa trabajando según su modelo de gestión de la innovación. Se trata de un modelo transversal, ágil e integrador que contempla la innovación desde la perspectiva de valor y resultados, y desde el objetivo común de ser creativos y trabajar para implementar las ideas.

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 2018, se han realizado 4 acciones formativas en la línea **“Técnica / I+D / Procesos”**, un total de 156 horas de formación.

Actividad formativa	Horas	Pax	Int/Ext
Simulación: Isight	16	1	Externa
Análisis de Ciclo de Vida	15	6	Externa
Curso sobre Vibraciones	2	17	Externa
Introducción Abaqus/CAE	16	1	Externa

Fig.12.1 Formación 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 2018 se han instaurado **workshops de innovación**, con el objetivo de generar nuevas ideas sobre productos existentes o para nuevos productos. Estas actividades sientan las bases de las innovaciones de aplicación industrial para los años venideros.

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.

	2016	2017	2018
Nº sugerencias recibidas	174	327	341
Nº sugerencias implantadas	90	198	63
% de sugerencias implantadas	52%	61%	18%

Fig.12.2 Evolución sobre el Sistema de Sugerencias en MANN+HUMMEL IBÉRICA

## COLABORACIÓN EN I+D+I

La experiencia adquirida durante el desarrollo del proyecto estratégico de investigación realizado en el periodo 2013-2015, ha contribuido a fortalecer la relación de MANN+HUMMEL IBÉRICA con las universidades de Zaragoza y Oviedo, abriendo una puerta a futuras colaboraciones en ampliaciones del proyecto de investigación, especialmente en el ámbito de ensayos para la caracterización de materiales elastómeros. En este contexto se ha intensificado la colaboración con el ITAINNOVA, (Instituto Tecnológico de Aragón) especialmente en el contexto de formación/colaboración para la mejora en la caracterización de materiales e ingeniería forense para fallos con componentes elastoméricos.

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. El proyecto se ha extendido de nuevo durante el 2018 adquiriendo nuevos matices y reenfocando la estrategia 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 una 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. El desarrollo y la gestión de proyectos globales en el grupo permite no solo compensar gastos de estructura del departamento, sino que consolidan el conocimiento.

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 2018 se ha iniciado un proyecto para "la mejora la predicción de espesores en piezas fabricadas por tecnología de soplado", y contribuir así a la ingeniería 4.0. Acompañando esta iniciativa se ha realizado una

importante inversión en equipos de caracterización de materiales, de soldaduras y flexibilidad de conductos de aire limpio en el área de laboratorio.

En diciembre de 2018, la dirección de ingeniería del grupo MANN+HUMMEL ha comunicado su decisión de nombrar a MANN+HUMMEL IBÉRICA **Centro de Competencia para conductos de admisión con responsabilidad global**. La certificación oficial se realizará durante el año 2019.

## 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 €	2016	2017	2018
1. Compra de I+D+i fuera de España	19,74	2,43	3,02
2. Gastos personal de I+D+i	9,24	10,17	10,6
3. Otros gastos (software, hardware,...)	13,4	10,84	8,33
<b>TOTAL</b>	<b>42,38</b>	<b>23,44</b>	<b>21,96</b>

Fig.12.3 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 2018 se han firmado **4 proyectos nuevos**, destacamos algunos:

	2016	2017	2018
Nº de nuevos proyectos	7	8	4
Portfolio de Proyectos	44	41	39

Fig.12.4 Indicadores relacionados con proyectos/clientes.

El número de proyectos nominados en 2018 ha disminuido significativamente con respecto a 2017 dado a que determinados proyectos se han congelado o simplemente pospuesto para 2019 por parte de los constructores. El sector del automóvil se encuentra ante una situación de cambio que genera incertidumbre y falta de decisión en lo relacionado con la configuración de las nuevas plataformas.

Además de trabajar en proyectos con cliente, 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 2018 MANN+HUMMEL IBÉRICA ha desarrollado varias soluciones innovadoras de producto de las cuales 1 de ellas se encuentra en proceso de adjudicación de Patente.

	2016	2017	2018
Nº de innovaciones en producto	5	4	4
Nº de patentes en proceso de patente	3	1	1

Fig.12.5 Indicadores relacionados con innovación en producto.

Además, en noviembre de 2018, MANN+HUMMEL IBÉRICA participó en el **Foro de innovación de Producto** donde presentó la evolución del producto "fuelle de inyección" con la integración del sistema avanzado de inflado.

## 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 2018

- Implementación de **robótica colaborativa** en tareas de ayuda a operarios de línea de montaje.
- **Automatización procesos** de soplado.
- Sistema automático de avisos de máquinas a operarios **IoT 4.0**
- Sistema automático de **pick inspect and pack** en inyectoras.
- Soldadura por **placas cerámicas**.

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.

## 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 las normativas **EURO 6 C** (aplicable a partir del 1 de septiembre de 2018), 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 re-direccionadores de flujo de aire en los conductos de admisión. Las herramientas de optimización en simulación para el análisis de fluido dinámica han abierto nuevas vías de optimización en los diseños para mejorar el rendimiento reduciendo las pérdidas de carga.
- 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.

- Utilización con mayor frecuencia materiales con contenido reciclado.
- Industria 4.0 para la gestión y optimización de la energía en el laboratorio de ensayos.
- 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.

- 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 2018, se ha formado a un equipo técnico en el “Análisis de Ciclo de Vida” con el objetivo de evaluar las implicaciones ambientales (reciclaje, consumo energético, defectivo y control en el proceso) de nuestros productos. La aplicación de la metodología nos ayudará 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>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
<b>Importe neto de la cifra de negocios</b>	<b>136.652.287 €</b>	<b>142.332.110 €</b>	<b>135.587.349 €</b>
Ventas	136.652.287 €	142.332.110 €	135.587.349 €
<b>Variación de existencias de productos terminados y en curso de fabricación</b>	<b>7.906 €</b>	<b>1.771.942 €</b>	<b>(483.040)</b>
<b>Trabajos realizados por la empresa para su activo</b>	<b>212.170 €</b>	<b>413.615 €</b>	<b>485.112 €</b>
<b>Aprovisionamientos</b>	<b>(70.975.992 €)</b>	<b>(75.681.251 €)</b>	<b>(70.333.920 €)</b>
Consumo de mercaderías	(27.987.827 €)	(31.039.060 €)	(30.065.856 €)
Consumo de materias primas y otras materias consumibles	(42.709.380 €)	(44.141.337 €)	(39.905.978 €)
Trabajos realizados por otras empresas	(346.280 €)	(504.441 €)	(430.557 €)
Deterioro de mercaderías, materias primas y otros aprovisionamientos	67.495 €	3.587 €	68.471 €
<b>Otros ingresos de explotación</b>	<b>1.753.063 €</b>	<b>1.489.276 €</b>	<b>3.103.900 €</b>
Ingresos accesorios y otros de gestión corriente	1.753.063 €	1.489.276 €	3.103.900 €
<b>Gastos de personal</b>	<b>(36.117.561 €)</b>	<b>(37.978.424 €)</b>	<b>(38.913.161 €)</b>
Sueldos, salarios y asimilados	(27.192.733 €)	(28.447.553 €)	(29.153.747 €)
Cargas sociales	(8.924.828 €)	(9.530.871 €)	(9.759.414 €)
<b>Otros gastos de explotación</b>	<b>(17.104.728 €)</b>	<b>(16.305.525 €)</b>	<b>(18.011.158 €)</b>
Servicios exteriores	(16.926.041 €)	(16.508.918 €)	(17.333.999 €)
Tributos	(227.777 €)	(250.388 €)	(252.939 €)
Pérdidas, deterioro y variación de provisiones por operaciones comerciales	49.090 €	456.931 €	423.448 €
Otros gastos de gestión corriente		(3.150 €)	(772 €)
<b>Amortización del inmovilizado</b>	<b>(4.664.210 €)</b>	<b>(4.864.234 €)</b>	<b>(4.488.608 €)</b>
<b>Deterioro y resultado por enajenaciones del inmovilizado</b>	<b>15.212 €</b>	<b>53.840 €</b>	<b>6.222 €</b>
<b>RESULTADO DE EXPLOTACIÓN</b>	<b>9.778.147 €</b>	<b>11.221.349 €</b>	<b>6.952.696 €</b>
<b>Ingresos Financieros</b>	<b>1.091.956 €</b>	<b>5.582.119 €</b>	<b>4.203 €</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>260.506 €</b>	<b>4.552.300 €</b>	<b>4.203 €</b>
De empresas del grupo y asociadas	260.459 €	4.544.751 €	2.183 €
De terceros	47 €	7.549 €	2.020 €
<b>Gastos financieros</b>	<b>(3.359.172 €)</b>	<b>(3.407.996 €)</b>	<b>(369.760 €)</b>
Por deudas con empresas del grupo y asociadas	(3.358.952 €)	(3.407.612 €)	(323.797 €)
Por deudas con terceros	(220 €)	(384 €)	(45.963 €)
<b>Variación de valor razonable en instrumentos financieros</b>	<b>-</b>	<b>(116.074 €)</b>	<b>(4)</b>
Cartera de negociación y otros	-	(116.074 €)	(4)
<b>Diferencias de cambio</b>	<b>(3.116 €)</b>	<b>13.213 €</b>	<b>(8.865 €)</b>
<b>RESULTADO FINANCIERO</b>	<b>(2.270.332 €)</b>	<b>(2.071.262 €)</b>	<b>(374.426 €)</b>
<b>RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS</b>	<b>7.507.815 €</b>	<b>13.292.611 €</b>	<b>6.578.270 €</b>
<b>Impuestos sobre beneficios</b>	<b>(1.550.546 €)</b>	<b>(2.222.205 €)</b>	<b>(769.855 €)</b>
<b>RESULTADO DEL EJERCICIO</b>	<b>5.957.269 €</b>	<b>11.070.406 €</b>	<b>5.808.415 €</b>

Fig.13.1 Cuenta de Pérdidas y Ganancias del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2018 (en euros).

	2017	2018
<b>ACTIVO NO CORRIENTE</b>	<b>82.000.198 €</b>	<b>84.879.367 €</b>
<b>Inmovilizado intangible</b>	<b>28.930 €</b>	<b>50.199 €</b>
Aplicaciones informáticas	28.930 €	50.199 €
<b>Inmovilizado material</b>	<b>32.665.069 €</b>	<b>35.504.506 €</b>
Terrenos y construcciones	16.568.602 €	16.131.572 €
Instalaciones técnicas y otro inmovilizado material	13.024.609 €	14.797.147 €
Inmovilizado en curso y anticipos	2.959.728 €	4.575.787 €
Anticipos de Inmovilizado	112.130 €	-- €
<b>Inversiones en empresas del grupo y asociadas largo plazo</b>	<b>47.800.000 €</b>	<b>47.800.000 €</b>
Instrumentos de patrimonio	47.800.000 €	47.800.000 €
<b>Inversiones financieras a largo plazo</b>	<b>27.330 €</b>	<b>19.779 €</b>
Otros activos financieros	27.330 €	19.779 €
<b>Activos por impuesto diferido</b>	<b>1.478.869 €</b>	<b>1.504.883 €</b>
<b>ACTIVO CORRIENTE</b>	<b>69.810.867 €</b>	<b>30.187.686 €</b>
<b>Existencias</b>	<b>11.907.301 €</b>	<b>11.265.550 €</b>
Comerciales	1.822.229 €	1.618.240 €
Materias primas y otros aprovisionamientos	2.909.071 €	2.956.580 €
Productos en curso	5.518.865 €	5.277.656 €
Productos terminados	1.657.136 €	1.413.074 €
<b>Deudores comerciales y otras cuentas a cobrar</b>	<b>18.675.971 €</b>	<b>16.470.252 €</b>
Cientes por ventas y prestaciones de servicios	11.783.123 €	9.639.149 €
Cientes empresas del grupo y asociadas	4.011.794 €	4.404.318 €
Personal	250 €	7.893 €
Activos por impuesto corriente	1.009.525 €	699.794 €
Otros créditos con las Administraciones Públicas	1.871.279 €	1.719.098 €
<b>Inversiones en empresas del grupo y asociadas a corto plazo</b>	<b>39.085.880 €</b>	<b>2.319.141 €</b>
Créditos a empresas	39.085.880 €	2.319.141 €
<b>Inversiones financieras a corto plazo</b>	<b>900 €</b>	<b>300 €</b>
Otros activos financieros	900 €	300 €
<b>Periodificaciones a corto plazo</b>	<b>118.734 €</b>	<b>85.871 €</b>
<b>Efectivo y otros activos líquidos equivalentes</b>	<b>22.081 €</b>	<b>46.572 €</b>
Tesorería	22.081 €	46.572 €
<b>TOTAL ACTIVO</b>	<b>151.811.065 €</b>	<b>115.067.053 €</b>

	2017	2018
<b>PATRIMONIO NETO (Fondos propios)</b>	<b>68.741.768 €</b>	<b>74.550.183 €</b>
<b>Capital</b>	<b>6.071.020 €</b>	<b>74.550.183 €</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>51.582.312 €</b>	<b>62.652.718 €</b>
Legal y estatutarias	2.031.327 €	2.031.327 €
Otras reservas	49.550.985 €	60.621.391 €
<b>Resultado del ejercicio</b>	<b>11.070.406 €</b>	<b>5.808.415 €</b>
<b>PASIVO NO CORRIENTE</b>	<b>1.128.032 €</b>	<b>1.034.888 €</b>
<b>Provisiones a largo plazo</b>	<b>844.583 €</b>	<b>762.638 €</b>
Obligaciones por prestaciones a largo plazo del personal	844.583 €	762.638 €
Otras provisiones	---	---
<b>Deudas largo plazo</b>	<b>283.449 €</b>	<b>272.250 €</b>
<b>Deudas con empresas del grupo y asociadas a largo plazo</b>	<b>283.449 €</b>	<b>272.250 €</b>
<b>PASIVO CORRIENTE</b>	<b>81.941.265 €</b>	<b>39.481.982 €</b>
<b>Provisiones a corto plazo</b>	<b>3.675.506 €</b>	<b>5.049.355 €</b>
<b>Deudas a corto plazo</b>	<b>411.766 €</b>	<b>510.444 €</b>
Otros pasivos financieros	411.766 €	510.444 €
<b>Deudas con empresas del grupo y asociadas a corto plazo</b>	<b>53.819.000 €</b>	<b>11.060.790 €</b>
<b>Acreedores comerciales y otras cuentas a pagar</b>	<b>24.034.993 €</b>	<b>22.861.393 €</b>
Proveedores	7.985.106 €	7.177.779 €
Proveedores, empresas del grupo y asociadas	5.228.415 €	6.288.234 €
Acreedores varios	4.463.101 €	4.045.201 €
Personal (remuneraciones pendientes de pago)	2.153.938 €	1.911.649 €
Pasivos por impuesto corriente	145.467 €	--
Otras deudas con las Administraciones Públicas	2.214.445 €	1.060.400 €
Anticipos de clientes	1.844.521 €	2.378.130 €
<b>TOTAL PATRIMONIO NETO Y PASIVO</b>	<b>151.811.065 €</b>	<b>115.067.053 €</b>

Fig.13.2 Balance de MAN+HUMMEL IBÉRICA S.A.U. a 31 de diciembre (expresado en euros).

## Gestión económico-financiera

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

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

- **Previsiones macroeconómicas** de las áreas de negocio donde la empresa opera:
  - Estimaciones de la evolución del consumo, precios, tasa de desempleo,...
  - Estimaciones del sector del automóvil en las áreas de acción.
  - **Factores internos** que impactarán en el resultado económico, como la cantidad de pedidos y naturaleza de los mismos.

- **Estudio e impacto de la competencia.**
- **Estimaciones de evolución de los precios de las materias primas.**

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

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

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

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

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



Las **subvenciones** obtenidas de organismos públicos relacionados con la inversión en investigación y desarrollo y todas las actividades de mejora continua realizadas por los departamentos de procesos son:

- **Deducciones fiscales por inversiones en I+D+i.** Permite la reducción del pago del Impuesto de Sociedades basado en inversiones con carácter innovador.

Ejercicio Fiscal	2016	665.512 €
Ejercicio Fiscal	2017	340.086 €
Ejercicio Fiscal	2018	400.000 €

- **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):

Ejercicio Fiscal	2016	138.684 €
Ejercicio Fiscal	2017	60.528 €
Ejercicio Fiscal	2018	-- €

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

Año 2017	118.000 €
Año 2018	-- €

- **Programa CDTIS:**

Año 2018	500.000 €
----------	-----------

(En fase de elaboración financiación interés 0% del 85%, 15% no reembolsable como subvención monetaria)

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.

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.

Ver informe de Ernest and Young.





#### 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.

##### 1. Valoración de las inversiones en empresas del grupo

**Descripción** Tal y como se detalla en la nota 7 de la memoria adjunta, a 31 de diciembre de 2018 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.

**Nuestra respuesta** Nuestros procedimientos de auditoría han consistido, fundamentalmente, en:

- ▶ Revisión de los procedimientos establecidos por la Sociedad para evaluar la recuperabilidad de dicho activo.
- ▶ 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 2018, 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 la información contenida en el informe de gestión se encuentra definida en la normativa reguladora de la actividad de auditoría de cuentas, que establece dos niveles diferenciados sobre la misma:

1. Un nivel específico que resulta de aplicación al estado de la información no financiera, que consiste en comprobar únicamente que la citada información se ha facilitado en el informe de gestión, o en su caso, que se ha incorporado en éste la referencia correspondiente al informe separado sobre la información no financiera en la forma prevista en la normativa, y en caso contrario, a informar sobre ello.



3

2. Un nivel general aplicable al resto de la información incluida en el informe de gestión, que consiste en evaluar e informar sobre la concordancia de la citada información 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, así como evaluar e informar de si el contenido y presentación de esta parte 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 anteriormente, hemos comprobado que la información mencionada en el apartado a) anterior se presenta en el informe separado, "Estado de la información no financiera" al cual se incluye referencia en el informe de gestión y que el resto de la información que contiene el informe de gestión concuerda con la de las cuentas anuales del ejercicio 2018 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.

#### Responsabilidad 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:



4

- 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 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.

**AUDITORES**  
INSTITUCIÓN AUTÓNOMA DE AUDITORES  
DE CUENTAS EN ESPAÑA

ERNST & YOUNG, S.L.

2019 Núm. 051901293  
SILLERES, SANCHEZ Y CAJAL, S.L.  
Societats de auditoria de comptes i gestió  
i les societats de auditoria de comptes  
espanyols i estrangeres

17 de Mayo de 2019

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

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

## 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 **2018**.

Esta Memoria (Informe) tiene carácter anual y ha sido elaborada en conformidad a los principios y directrices de la **versión Standards GRI 2016** de la **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 2018 de MANN+HUMMEL IBÉRICA ha sido sometida a verificación externa por parte de la entidad **AENOR**, y siguiendo los principios establecidos en la versión **Standards 2016** de la **“Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad”** del **Global Reporting Initiative (GRI)**.

El resultado de esta verificación ratifica que se ha comprobado la adecuación de la memoria a lo requerido por GRI y se ha trazado los datos e información contenidos en dicha memoria.

### DIFUSIÓN Y CONTACTO

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

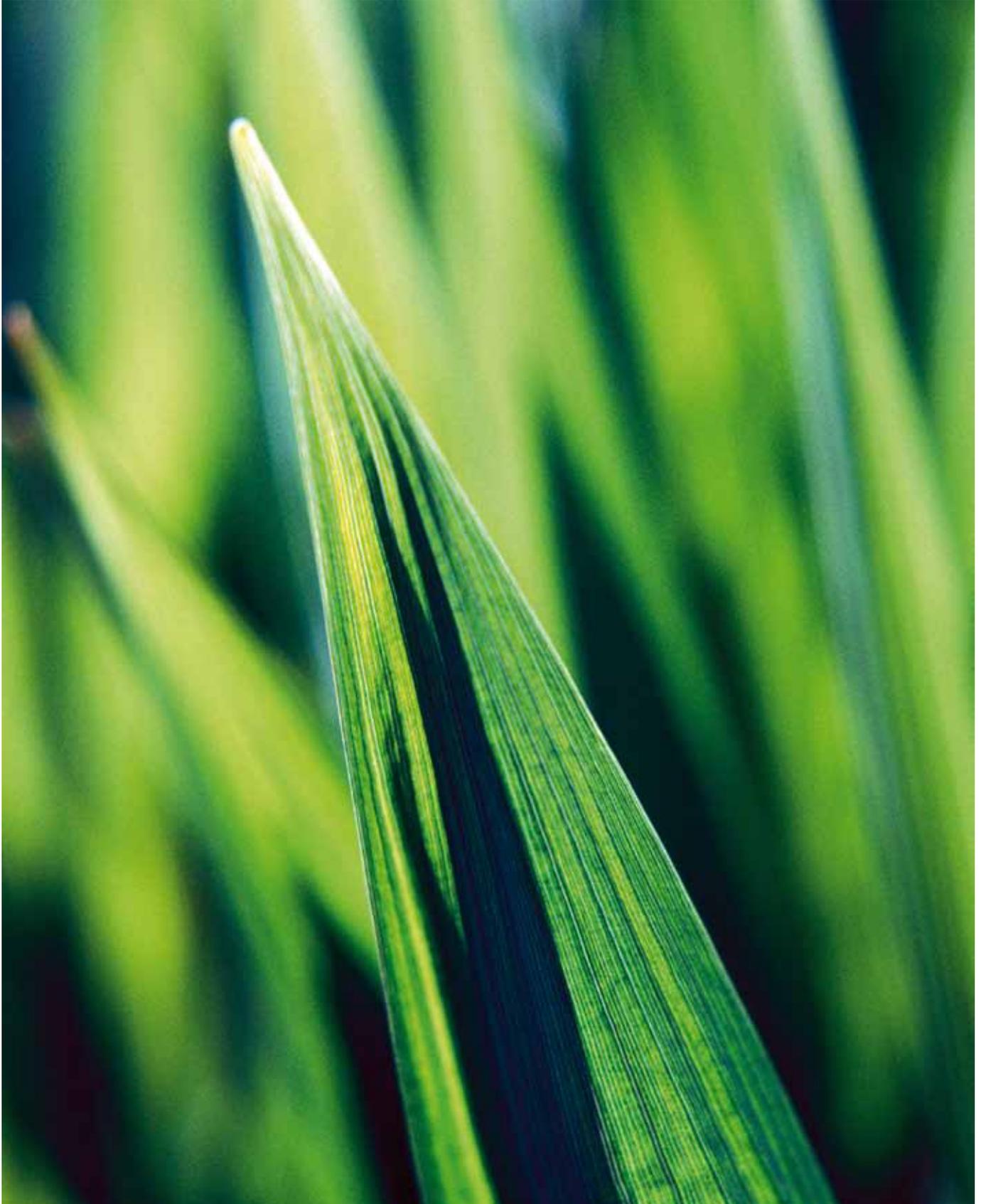
## Pacto Mundial Naciones Unidas

La Memoria RSC 2018 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

Fig. 14.1 Correspondencia Memoria RSC y Principios Pacto Mundial Naciones Unidas



---

Verificación Externa

---



**AENOR**

**VERIFICACIÓN DE LA MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD**

**VMS-2019/0022**

AENOR ha verificado la Memoria de la organización

**MANN + HUMMEL IBÉRICA, S.A.U.**

**TITULADA: MEMORIA RSC 2018**

Conforme con: Estándares GRI

Opción GRI aplicada: Esencial

Proceso de Verificación: Para conceder este Documento de Verificación, AENOR ha comprobado la adecuación de la memoria a lo requerido por GRI y ha trazado los datos de información contenidos en dicha memoria.

Fecha de emisión: 2019-06-03



Rafael GARCÍA MEIRO  
Director General

AENOR INTERNACIONAL S.A.U.  
Génova, 6. 28004 Madrid, España  
Tel. 91 432 60 00.- www.aenor.com

## 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	113		✓
<b>GRI 102 Divulgaciones Generales – Perfil de la organización</b>				
102-1	Nombre de la organización	5	MANN+HUMMEL IBÉRICA, S.A.U.	✓
102-2	Descripción de actividades	5		✓
102-3	Localización administrativa	8	C/ Pertusa, 8 (Polígono Industrial PLAZA) 50197 Zaragoza. España	✓
102-4	Ubicación de actividades	5 y 8		✓
102-5	Naturaleza de la propiedad	5	MANN+HUMMEL IBÉRICA S.A.U. (Sociedad Anónima Unipersonal) CIF: A-50012525.	✓
102-6	Mercados que atiende	5 y 6		✓
102-7	Magnitud de la Organización	5-8		✓
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	41-68	Personas	✓
102-9	Cadena de suministro	14-19	Cadena de valor	✓
102-10	Cambios en cadena de suministro	6 y 19	Filtración de aire industrial (IAS)	✓
102-11	Principio de precaución	85-96	Medio Ambiente	✓
102-12	Iniciativas externas	9	Presencia en el exterior.	✓
102-13	Participación en asociaciones	9-10	Presencia en el exterior.	✓
<b>GRI 102 Divulgaciones Generales - Estrategia</b>				
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	4	Carta de Dirección General	✓
102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	5-6 y 20-29	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	20-29 y 31-32	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	37-40	Grupos de Interés y Aspectos Materiales.	✓
102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	30, 33-36	Comité de Dirección; Comités, comisiones y grupos de trabajo.	✓
102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno	33-36	Comité de Dirección; Comités, comisiones y grupos de trabajo.	✓
102-29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	20-30 y 33-40	Visión y Valores, Código MANN+HUMMEL, Política y Objetivos, Objetivos principales, Estrategia y Compromisos RSC. Gobierno Corporativo Grupos de Interés y Aspectos Materiales.	✓
102-35	Políticas de remuneración	44-46	Retribución	✓
<b>GRI 102 Divulgaciones Generales – Participación partes interesadas</b>				
102-40	Lista de grupos de interés	37	Grupos de Interés y Aspectos Materiales.	✓
102-41	Acuerdos colectivos de negociación	31-32 y 44-51	Cumplimiento normativo y prácticas responsable Condiciones laborales	✓
102-42	Identificar y seleccionar partes interesadas	37	Grupos de interés y Aspectos Materiales	✓
102-43	Enfoque de participación partes interesadas	37-40	Grupos de interés y Aspectos Materiales	✓
102-44	Temas y preocupaciones de grupos de interés	37-40	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	5 -6	Contexto de la organización	✓
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	37-40	Grupos de interés y Aspectos Materiales	✓
102-47	Lista de temas materiales	37-40	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	-----		✓
102-50	Periodo de reporte	-----	2018	✓
102-51	Fecha del informe más reciente	-----	2017	✓
102-52	Ciclo de la información	-----	Anual	✓
102-53	Punto de contacto para preguntas del informe	113	Sobre este informe	✓
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	111	Sobre este informe	✓
102-55	Índice de contenidos	115-124	Índice GRI	✓
102-56	Auditoría externa	113	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	4-36	Carta Dirección; Contexto; Cadena de Valor; Política y estrategia; Gobierno corporativo.	✓
103-2	Enfoque de gestión temas materiales	4-36	Carta Dirección; Contexto; Cadena de Valor; Política y estrategia; Gobierno corporativo.	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	4-36	Carta Dirección; Contexto; Cadena de Valor; Política y estrategia; Gobierno corporativo.	✓
<b>GRI 102 Perfil de la organización</b>				
102-1 - 102-13		4 - 19	Carta Dirección; Contexto; Cadena de Valor	✓
<b>GRI 102 Gobierno</b>				
102-18 - 102-39		30 - 36	Gobierno Corporativo	✓
<b>ESTRATEGIA</b>				
<b>GRI 103 Enfoque de gestión</b>				
103-1	Explicación temas materiales y su cobertura	5-13 y 20-29	Contexto Política y estrategia	✓
103-2	Enfoque de gestión temas materiales	5-13 y 20-29	Contexto Política y estrategia	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	5-13 y 20-29	Contexto Política y estrategia	✓
<b>GRI 102 Estrategia</b>				
102-14 - 102-15		5-13 y 20-29	Contexto Política y estrategia	✓
<b>GRUPOS DE INTERÉS</b>				
<b>GRI 103 Enfoque de gestión</b>				
103-1	Explicación temas materiales y su cobertura	37 - 40	Grupos de interés y Aspectos Materiales	✓
103-2	Enfoque de gestión temas materiales	37 - 40	Grupos de interés y Aspectos Materiales	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	37 - 40	Grupos de interés y Aspectos Materiales	✓
<b>GRI 102 Participación partes interesadas</b>				
102-40 - 102-44		37 - 40	Grupos de interés y Aspectos Materiales	✓

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	103-110	Dimensión económica	✓
103-2	Enfoque de gestión temas materiales	103-110	Dimensión económica	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	103-110	Dimensión económica	✓
<b>GRI 201 Desempeño económico</b>				
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	7	Valor económico generado y compartido	✓
201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	44-46	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	44	Retribución	✓
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	33	85%	✓
<b>GRI 203 Impactos económicos indirectos</b>				
203-1:	Inversiones en infraestructuras y servicios de apoyo público	24 y 103	Compromisos RSC y Nuestras cuentas.	✓
<b>GRI 204 Prácticas de adquisición</b>				
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	82-84	Prácticas de adquisición.	✓
<b>GRI 205 Lucha contra la corrupción</b>				
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	32	100% evaluado	✓
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	31-32	Cumplimiento normativo y prácticas responsables. Código de conducta	✓
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	32	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	84	No existen	✓
<b>PRESENCIA EN EL MERCADO</b>				
<b>GRI 103 Enfoque de gestión</b>				
103-1	Explicación temas materiales y su cobertura	5,77-81 y 103-110	Análisis del contexto, Clientes y Dimensión económica	✓
103-2	Enfoque de gestión temas materiales	5,77-81 y 103-110	Análisis del contexto, Clientes y Dimensión económica	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	5,77-81 y 103-110	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	44	Retribución	✓
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	33	85%	✓
<b>GRI 204 Prácticas de adquisición</b>				
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	82-84	Prácticas de adquisición.	✓
<b>GRI 205 Lucha contra la corrupción</b>				
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	32	100% evaluado	✓
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	31-32	Cumplimiento normativo y prácticas responsables. Código de conducta	✓
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	32	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	9, 20-29, 42-51, 69-76, 82-84 y 85-96.	Presencia en el exterior. Política y estrategia, Compromisos RSC, Perfil de la plantilla, Condiciones Laborales y beneficios, Participación Social, Proveedores, Medio Ambiente.	✓
103-2	Enfoque de gestión temas materiales	9, 20-29, 42-51, 69-76, 82-84 y 85-96.	Presencia en el exterior. Política y estrategia, Compromisos RSC, Perfil de la plantilla, Condiciones Laborales y beneficios, Participación Social, Proveedores, Medio Ambiente.	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	9, 20-29, 42-51, 69-76, 82-84 y 85-96.	Presencia en el exterior. Política y estrategia, Compromisos RSC, Perfil de la plantilla, Condiciones Laborales y beneficios, Participación Social, Proveedores, Medio Ambiente.	✓
<b>GRI 201 Desempeño económico</b>				
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	7	Valor económico generado y compartido	✓
<b>GRI 204 Prácticas de adquisición</b>				
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	83	Prácticas de adquisición.	✓
<b>GRI 305 Emisiones</b>				
305-1 - 305-7		91	Medio Ambiente	✓
<b>GRI 306 Efluentes y residuos</b>				
306-1 - 306-5		88	Medio Ambiente	✓
<b>GRI 307 Cumplimiento ambiental</b>				
307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	86	Medio Ambiente	✓
<b>GRI 308 Evaluación ambiental de proveedores</b>				
308-1 - 308-2		84	Proveedores	✓
<b>GRI 401 Empleo</b>				
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	42 y 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	69-76	Participación en la sociedad	✓
<b>ANTICORRUPCIÓN</b>				
<b>GRI 103 Enfoque de gestión</b>				
103-1	Explicación temas materiales y su cobertura	9, 20-29, 42-51, 69-76, 82-84 y 85-96.	Presencia en el exterior, Código MANN+HUMMEL, Política y Objetivos, Objetivos principales, Estrategia y Compromisos RSC, Código de conducta, Medio Ambiente	✓
103-2	Enfoque de gestión temas materiales	9, 20-29, 42-51, 69-76, 82-84 y 85-96.	Presencia en el exterior, Código MANN+HUMMEL, Política y Objetivos, Objetivos principales, Estrategia y Compromisos RSC, Código de conducta, Medio Ambiente	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	9, 20-29, 42-51, 69-76, 82-84 y 85-96.	Presencia en el exterior, 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	20-29 y 31-32	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	32	100% evaluado	✓
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	31-32	Cumplimiento normativo y prácticas responsables. Código de conducta	✓
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	32	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	84	No existen	✓
<b>GRI 307 Cumplimiento ambiental</b>				
307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	86	Medio Ambiente	✓
<b>COMPETENCIA DESLEAL</b>				
<b>GRI 103 Enfoque de gestión</b>				
103-1	Explicación temas materiales y su cobertura	9, 20-29, 42-51, 69-76, 82-84 y 85-96.	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	9, 20-29, 42-51, 69-76, 82-84 y 85-96.	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	9, 20-29, 42-51, 69-76, 82-84 y 85-96.	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	20-29	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	84	No existen	✓
<b>MATERIALES</b>				
<b>GRI 103 Enfoque de gestión</b>				
103-1	Explicación temas materiales y su cobertura	14-19 y 85-96	Cadena de valor, productos y servicios, Medio Ambiente	✓
103-2	Enfoque de gestión temas materiales	14-19 y 85-96	Cadena de valor, productos y servicios, Medio Ambiente	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	14-19 y 85-96	Cadena de valor, productos y servicios, Medio Ambiente	✓
<b>301 Materiales</b>				
301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	14-19	Cadena de valor, productos y servicios	✓
301-2	Insumos reciclados	88	Tratamiento de residuos	✓
301-3	Productos reutilizados y materiales de envasado	88 y 96	Tratamiento de residuos, Reciclaje de envase	✓
<b>ENERGÍA</b>				
<b>GRI 103 Enfoque de gestión</b>				
103-1	Explicación temas materiales y su cobertura	90-93	Medio Ambiente, Eficiencia y ahorro de energía	✓
103-2	Enfoque de gestión temas materiales	90-93	Medio Ambiente, Eficiencia y ahorro de energía	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	90-93	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	90-93	Eficiencia y ahorro de energía	✓
302-3	Intensidad energética	90-93	Eficiencia y ahorro de energía	✓
302-4	Reducción del consumo energético	90-93	Eficiencia y ahorro de energía	✓
302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	90-93	Eficiencia y ahorro de energía	✓
<b>EMISIONES</b>				
<b>GRI 103 Enfoque de gestión</b>				
103-1	Explicación temas materiales y su cobertura	90-93	Medio Ambiente, Eficiencia y ahorro de energía	✓
103-2	Enfoque de gestión temas materiales	90-93	Medio Ambiente, Eficiencia y ahorro de energía	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	90-93	Medio Ambiente, Eficiencia y ahorro de energía	✓
<b>GRI 305 Emisiones</b>				
305-1 - 305-7		90-93	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	88-90 y 96	Medio Ambiente, Tratamiento de residuos, Reciclaje de envase	✓
103-2	Enfoque de gestión temas materiales	88-90 y 96	Medio Ambiente, Tratamiento de residuos, Reciclaje de envase	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	88-90 y 96	Medio Ambiente, Tratamiento de residuos, Reciclaje de envase	✓
<b>GRI 306 Efluentes y residuos</b>				
306-1 - 306-5		88-90 y 96	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	85 - 96	Medio Ambiente	✓
103-2	Enfoque de gestión temas materiales	85 - 96	Medio Ambiente	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	85 - 96	Medio Ambiente	✓
<b>GRI 307 Cumplimiento ambiental</b>				
307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	85 - 96	Medio Ambiente	✓
<b>EMPLEO</b>				
<b>GRI 103 Enfoque de gestión</b>				
103-1	Explicación temas materiales y su cobertura	41 - 68	Personas	✓
103-2	Enfoque de gestión temas materiales	41 - 68	Personas	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	41 - 68	Personas	✓
<b>GRI 401 Empleo</b>				
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	42-43	Perfil de la plantilla	✓
<b>RELACIONES TRABAJADOR-EMPRESA</b>				
<b>GRI 103 Enfoque de gestión</b>				
103-1	Explicación temas materiales y su cobertura	41 - 68	Personas	✓
103-2	Enfoque de gestión temas materiales	41 - 68	Personas	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	41 - 68	Personas	✓
<b>GRI 402 Relación trabajadores empresa</b>				
402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	43	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	57-64	Personas, Cuidado de la salud	✓
103-2	Enfoque de gestión temas materiales	57-64	Personas, Cuidado de la salud	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	57-64	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	36	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	59	Cuidado de la salud	✓
403-4	Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	36	Cuidado de la salud	✓
<b>FORMACIÓN Y ENSEÑANZA</b>				
<b>GRI 103 Enfoque de gestión</b>				
103-1	Explicación temas materiales y su cobertura	47-51	Personas, Capacitación y formación	✓
103-2	Enfoque de gestión temas materiales	47-51	Personas, Capacitación y formación	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	47-51	Personas, Capacitación y formación	✓
<b>GRI 404 Formación y enseñanza</b>				
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	47	Capacitación y formación	✓
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	47-51	Capacitación y formación	✓
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	47-51	Capacitación y formación	✓
<b>NO DISCRIMINACIÓN</b>				
<b>GRI 103 Enfoque de gestión</b>				
103-1	Explicación temas materiales y su cobertura	31-32	Cumplimiento normativo y prácticas responsables	✓
103-2	Enfoque de gestión temas materiales	31-32	Cumplimiento normativo y prácticas responsables	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	31-32	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	31-32 y 84	Cumplimiento normativo y prácticas responsables	✓
103-2	Enfoque de gestión temas materiales	31-32 y 84	Cumplimiento normativo y prácticas responsables	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	31-32 y 84	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 y 84	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 84	Cumplimiento normativo y prácticas responsables, Proveedores	✓
103-2	Enfoque de gestión temas materiales	31-32 y 84	Cumplimiento normativo y prácticas responsables, Proveedores	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	31-32 y 84	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 84	Código de Conducta (Code of Conduct) Carta Social (Social Charter), Proveedores	✓
<b>COMUNIDADES LOCALES</b>				
<b>GRI 103 Enfoque de gestión</b>				
103-1	Explicación temas materiales y su cobertura	8, 22, 30, 83 y 85-96	Localización administrativa, Política y Objetivos, Gobierno Corporativo Proveedores, Medio Ambiente	✓
103-2	Enfoque de gestión temas materiales	8, 22, 30, 83 y 85-96	Localización administrativa, Política y Objetivos, Gobierno Corporativo Proveedores, Medio Ambiente	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	8, 22, 30, 83 y 85-96	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	83	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	65-76	Convivencia y participación, Participación Social	✓
<b>PRÁCTICAS DE COMPRA RESPONSABLE</b>				
<b>GRI 103 Enfoque de gestión</b>				
103-1	Explicación temas materiales y su cobertura	22-29 y 82-84	Política y Objetivos, Estrategia y Compromisos RSC, Proveedores	✓
103-2	Enfoque de gestión temas materiales	22-29 y 82-84	Política y Objetivos, Estrategia y Compromisos RSC, Proveedores	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	22-29 y 82-84	Política y Objetivos, Estrategia y Compromisos RSC, Proveedores	✓
<b>GRI 204 Prácticas de adquisición</b>				
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	83	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	83	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	20-29	Política y Objetivos, Objetivos principales, Estrategia y Compromisos RSC.	✓
103-2	Enfoque de gestión temas materiales	20-29	Política y Objetivos, Objetivos principales, Estrategia y Compromisos RSC.	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	20-29	Política y Objetivos, Objetivos principales, Estrategia y Compromisos RSC.	✓
<b>GRI 205 Lucha contra la corrupción</b>				
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	32	100% evaluado	✓
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	31-32	Cumplimiento normativo y prácticas responsables. Código de conducta	✓
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	32	No existen	✓

Ref. GRI Standard	Descripción / Divulgación	Página/as	Respuesta directa / Comentarios / Omisiones y motivos	Ver. Ext
<b>GRI 206 Competencia desleal</b>				
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	81	No existen	✓
<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	20-29 y 97-102	Política y Objetivos, Objetivos principales, Estrategia y Compromisos RSC. Innovación.	✓
103-2	Enfoque de gestión temas materiales	20-29 y 97-102	Política y Objetivos, Objetivos principales, Estrategia y Compromisos RSC. Innovación.	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	20-29 y 97-102	Política y Objetivos, Objetivos principales, Estrategia y Compromisos RSC. Innovación.	✓
<b>MH IN Innovación</b>				
IN001	Inversiones en I+D+i	100	Proyectos e inversión en innovación	✓
IN002	Número de nuevos proyectos	100	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	77-81	Clientes, productos y servicios.	✓
103-2	Enfoque de gestión temas materiales	77-81	Clientes, productos y servicios.	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	77-81	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 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.	✓
<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	9, 52-53 y 77-81	Presencia en el exterior, Nos comunicamos, Clientes, productos y servicios.	✓
103-2	Enfoque de gestión temas materiales	9, 52-53 y 77-81	Presencia en el exterior, Nos comunicamos, Clientes, productos y servicios.	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	9, 52-53 y 77-81	Presencia en el exterior, Nos comunicamos, Clientes, productos y servicios.	✓

Ref. GRI Standard	Descripción / Divulgación	Página/as	Respuesta directa / Comentarios / Omisiones y motivos	Ver. Ext
<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.	✓
<b>ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO</b>				
<b>GRI 103 Enfoque de gestión</b>				
103-1	Explicación temas materiales y su cobertura	22-23 y 41-68	Política y objetivos, Personas	✓
103-2	Enfoque de gestión temas materiales	22-23 y 41-68	Política y objetivos, Personas	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	22-23 y 41-68	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	44	Retribución	✓
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	33	85%	✓
<b>GRI 401 Empleo</b>				
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	42 y 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	44	Condiciones laborales y beneficios sociales	✓
<b>GRI 404 Formación y enseñanza</b>				
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	47	Capacitación y formación	✓
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	47-51	Capacitación y formación	✓
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	47-51	Capacitación y formación	✓
<b>ECODISEÑO</b>				
<b>GRI 103 Enfoque de gestión</b>				
103-1	Explicación temas materiales y su cobertura	20-29 y 97-102	Política y Objetivos, Objetivos principales, Estrategia y Compromisos RSC. Innovación.	✓
103-2	Enfoque de gestión temas materiales	20-29 y 97-102	Política y Objetivos, Objetivos principales, Estrategia y Compromisos RSC. Innovación.	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	20-29 y 97-102	Política y Objetivos, Objetivos principales, Estrategia y Compromisos RSC. Innovación.	✓
<b>MH EC Ecodiseño</b>				
EC001	Inversiones en Medio Ambiente de Ecodiseño	96	Inversiones en mejoras ambientales	✓
EC002	Inversiones en I+D+i de Ecodiseño	101-102	Ecodiseño	✓

Nota. Ver. Ext es abreviatura de Verificación Externa.



