

A scientist in a white lab coat and safety glasses is working in a laboratory. The scientist is focused on a task, possibly using a pipette. The background shows various laboratory equipment and a blue cabinet. The AIRTEX logo is overlaid in the center of the image.

AIRTEX®

MEMORIA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2018

ÍNDICE

DECLARACIÓN DEL RESPONSABLE DE LA ORGANIZACIÓN	3	PERSONAS	31
CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN	4	15. Gestión de recursos humanos	31
1. Introducción	4	16. Perfil de la plantilla	32
2. Breve reseña histórica	9	17. Formación y desempeño	35
3. Entorno	11	18. Condiciones laborales	37
4. Desempeño económico	13	19. Igualdad y conciliación	40
5. Inversiones	14	20. Salud y seguridad en el trabajo	43
6. Cadena de valor	15	21. Comunicación	48
7. Productos	16	PROVEEDORES	50
POLÍTICA Y ESTRATEGIA	19	22. Gestión de proveedores	50
8. Misión, visión y valores	19	23. Indicadores de proveedores	51
9. Política y objetivos	20	COMUNIDAD	52
GOBIERNO CORPORATIVO	22	24. Introducción	52
10. Organización	22	25. Actividades	52
GRUPOS DE INTERÉS Y ASPECTOS SIGNIFICATIVOS	23	MEDIOAMBIENTE	56
11. Grupos de interés	23	26. Gestión ambiental	56
12. Análisis de aspectos significativos	24	27. Indicadores ambientales	57
CLIENTES	27	METODOLOGÍA	61
13. Enfocados al cliente	27	28. Sobre la memoria	61
14. Indicadores de clientes	30	29. Lista gri	62
		30. Pacto mundial de las naciones unidas	79
		31. Lista de objetivos de desarrollo sostenible (ods)	81

DECLARACIÓN DEL RESPONSABLE DE LA ORGANIZACIÓN

Un año más me es grato presentar la Memoria de Responsabilidad Social Corporativa, con objeto de aportar a nuestros grupos de interés información relevante sobre la gestión llevada a cabo durante el año 2018 en todas las actividades desarrolladas por la empresa AIRTEX PRODUCTS, S.A.

En esta quinta edición quiero hacer hincapié en el esfuerzo colectivo de los empleados, que ha dado lugar a unos excelentes resultados. A pesar de los cambios económicos en nuestro entorno, el incremento de las ventas y los buenos datos nos han consolidado como una empresa de referencia en la Fabricación y Distribución de bombas de agua y de combustible en el mercado europeo.

Los buenos indicadores en cuanto al empleo, la mejora de la productividad, el ratio de servicio y la seguridad son el resultado de la estrategia que comenzamos hace unos años y que nos ha llevado al crecimiento sostenido en los últimos ejercicios. De la misma manera, nuestra responsabilidad con el medio ambiente se ve reflejada en el éxito de las auditorías anuales de seguimiento de la norma ISO-14001 y sus consecutivas recertificaciones desde 2003. Fruto de nuestras mejores prácticas en gestión de Seguridad y Salud estamos certificados con la norma OHSAS 18001 desde 2017.

Durante los próximos años deberemos incidir en nuestras políticas de cero accidentes, de mejora continua, ambiental y social, así como en la búsqueda de talento y la competencia de los empleados para seguir siendo una empresa de referencia en el sector.

De nuevo, demostramos nuestro compromiso voluntario de seguimiento, aplicación y divulgación de los **Diez Principios del Pacto Mundial de Las Naciones Unidas**, en materia de derechos humanos, trabajo, medioambiente y anticorrupción, los cuales tratamos de poner en equilibrio en las decisiones del día a día, compatibilizando todas ellas con los demás aspectos de la gestión de empresa. Esta memoria se ha elaborado como Informe de



Progreso con respecto a los diez principios de las Naciones Unidas, incluyendo también nuestra contribución para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Seguimos apostando por la transparencia hacia nuestros grupos de interés. Durante 2018 nos hemos incorporado al programa RSA+ del Gobierno de Aragón y Ecovadis ha evaluado nuestro sistema de Responsabilidad Social con objeto de facilitar la transparencia a lo largo de la cadena de suministro.

Estamos seguros de que estos avances no sólo reflejarán la realidad de nuestra empresa de una manera fiel, sino que también serán una representación de nuestro compromiso con los valores de AIRTEX en el día a día.

Eduardo Sanz
Director General

CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

1. INTRODUCCIÓN

AIRTEX PRODUCTS, S.A. es una empresa dedicada a la producción y distribución de bombas de agua y combustible para automoción. Nuestro mercado principal es Europa donde distribuimos más del 90% de nuestros productos.

AIRTEX pertenece al grupo UCI International (Ver nota en apartado 28, sobre la memoria). UCI International está entre las mayores y más diversificadas empresas en Norteamérica de fabricación y distribución de componentes de automoción para el mercado independiente (IAM) y el mercado original (OEM/OES). El grupo incluye además AIRTEX PRODUCTS LP (bombas de gasolina) y ASC Industries Inc. (bombas de agua). La compañía no tiene ninguna participación gubernamental. El 100% del capital de la misma es capital privado.

La planta de AIRTEX PRODUCTS, S.A. (AIRTEX) se encuentra localizada, desde el año 2009, en la plataforma logística de Zaragoza PLAZA, calle Osca 2, Nave 5, 50197 Zaragoza (España). PLAZA es un centro intermodal de transportes (ferrocarril, carretera y avión) con conexiones con los más relevantes centros de producción y consumo europeos.

En 2017 AIRTEX creó la empresa AIRTEX DEUTSCHLAND GmbH, con el objetivo de satisfacer las necesidades de distribución de los clientes centroeuropeos. AIRTEX DEUTSCHLAND es una empresa independiente propiedad de AIRTEX PRODUCTS, S.A.. Sus datos no están incluidos en este informe.

LOS DATOS MÁS SIGNIFICATIVOS DEL 2018

Capitalización total (Fondos propios/Activo)	62,7 %
Ventas netas (Euros)	49 millones
Beneficio neto después de impuestos (Euros)	6 millones
Unidades de producto vendidas	4 millones
Número de referencias distintas	1450
Número de clientes	300
Número de empleados	112
Horas de formación por empleado y año	38
Accidentes por cada 200.000 horas trabajadas	2.05
Porcentaje Reducción consumo de energía por kilo de producto	7 %



CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

1.1 Las organizaciones e iniciativas externas

Se incluyen las certificaciones de sistemas de gestión, compromisos, organizaciones a las que pertenecemos y reconocimientos recibidos.

CERTIFICACIÓN	ÁMBITO DE LA CERTIFICACIÓN	DESDE
IATF 16949	Sistema de gestión de Calidad para la evaluación y la certificación de toda la cadena de suministro del sector automovilístico	2018
OHSAS 18001	Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo	2017
ISO TS16949	Sistema de gestión de Calidad específico para el sector del automóvil	2004
ISO 14001	Sistema de gestión Ambiental	2003
Q1	Certificación de calidad de cliente (Ford)	2002
ISO 9001	Sistema de gestión de Calidad	1996

AIRTEX ES MIEMBRO DE LAS SIGUIENTES ORGANIZACIONES EN LAS QUE PARTICIPA ACTIVAMENTE EN SU GESTIÓN:



CÁMARA DE COMERCIO ZARAGOZA

La Cámara representa, promueve y defiende los intereses generales del Comercio, Industria y Servicios de las empresas de Zaragoza colaborando y con las Administraciones Públicas



CLÚSTER DE AUTOMOCIÓN DE ARAGÓN

Sus principales objetivos son: Promover la cooperación y colaboración en proyectos entre empresas del sector de automoción de Aragón mejorando la eficiencia de sus operaciones, Fomentar la I+D+i del sector de automoción en Aragón y promover la explotación de nuevas tecnologías, Mejorar en la gestión y formación de los Recursos Humanos y Mejorar la competitividad de sus empresas.



FUNDACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS DEL HIDRÓGENO DE ARAGÓN

Apoya el desarrollo de proyectos estratégicos a corto, medio y largo plazo en el ámbito de las tecnologías de hidrógeno y pilas de combustible, de manera que creen empleo, que se genere riqueza y que mejore la competitividad del tejido industrial en la Comunidad Autónoma de Aragón.



sernauto

SERNAUTO

Sernauto representa los intereses de la industria española de equipos y componentes para automoción, a través del diálogo con las empresas del sector, las Administraciones Públicas a nivel nacional y europeo, instituciones afines y la sociedad en general.

CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

Otras organizaciones en las que participa son la **Asociación Empresarial de la Plataforma Logística (AEPLA)**, la **Asociación de Directivos y Ejecutivos de Aragón (ADEA)**, la **Federación de Empresarios del Metal de Zaragoza**, y la **Asociación para el progreso de la Dirección (APD)**. AIRTEX se ha adherido en 2016 al **Club Líder (Cámara de Comercio)**.

Otros compromisos de AIRTEX se resumen en la tabla siguiente:

AÑO INICIO	COMPROMISO
2018	Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas.
2017	RSA. Programa de Responsabilidad Social de Aragón.
2017	EcoVadis. Es una plataforma para la calificación de la sostenibilidad en cadenas de suministro globales. La evaluación se realiza anualmente.
2016	Programa Cero Accidentes del ISSLA (Instituto de Seguridad y Salud Laboral de Aragón). Desde 2007, confirmada de nuevo nuestra participación el 2016.
2015	Universidad San Jorge. Convenio de Cooperación Educativa para la realización de prácticas formativas.
2015	ESIC- Convenio marco de Cooperación Educativa.
2015	Convenio Colaboración Servicio Público de empleo Estatal y CAIXA_ Programa INCORPORA_ Prácticas profesionales para inserción laboral.
2015	Actualización del Convenio con la Universidad de Zaragoza - Plan de formación e inserción Profesional.
2014	Convenio de Colaboración con Fundación Seur para la ayuda a menores que sufren enfermedades no cubiertas por el sistema sanitario ordinario.
2013	Empresa Colaboradora con la Hermandad Donantes de Sangre.

El programa RSA, Responsabilidad Social de Aragón, es una iniciativa del Gobierno de Aragón, conjuntamente con las organizaciones empresariales y sindicales. Su objetivo es que las empresas aragonesas fortalezcan su compromiso con la Responsabilidad Social gracias a su enfoque estratégico sobre las políticas, productos, servicios y acciones que generan un impacto social más sostenible y relevante. El compromiso de AIRTEX queda reflejado en la firma del documento "COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA" del Gobierno de Aragón y la elaboración Anual de la memoria RSC.

En 2018 AIRTEX obtuvo el sello RSA+, un certificado que busca impulsar que las empresas profundicen más en cuatro aspectos clave: Igualdad, Conciliación, Cultura y Voluntariado.



CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN



Ecovadis es un sistema de calificación de RSC que aúna compradores y proveedores para acelerar la sostenibilidad de los negocios y facilitar la transparencia a lo largo de la cadena de suministro.

La metodología Ecovadis consiste en

- Estudio de RSC confidencial, eficaz y relevante
- Informe de Resultados que incluye puntos fuertes y débiles, benchmarking comparativo y recomendaciones de mejora
- Herramientas colaborativas para trabajar con los clientes

Ecovadis, en la evaluación de las prácticas RSC de AIRTEX realizada en 2018, posicionó su sistema RSC dentro del 1 % de las mejores empresas evaluadas por la plataforma.



CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

Los principales premios y reconocimientos se incluyen en la lista siguiente:

AÑO	RECONOCIMIENTO
2018	Certificado de Excelencia ORO en reconocimiento de la calidad de servicio concedido por Opel Vauxhall Customer Care and Aftersales
2018	Premio a proveedores del grupo PSA: "Aftermarket Performance Award". Galardón obtenido por el desempeño excepcional en términos de calidad, servicio y ahorro de costes en las áreas de recambio y multimarca
2018	Premio RSE Gran Empresa, del Cluster de Automoción de Aragón, que reconoce las mejores prácticas en este campo
2017	Certificado de excelencia en reconocimiento de la calidad de servicio concedido por Opel Vauxhall Customer Care and Aftersales
2012	Finalista del premio PILOT. El Premio PILOT a la Excelencia Logística en Aragón tiene como finalidad ayudar a las organizaciones a mejorar su gestión logística así como reconocer y valorar de manera diferencial a aquellas empresas que demuestren un alto nivel de gestión en logística

AÑO	RECONOCIMIENTO
2008	Premio Vendor a la Proyección Internacional. El premio Vendor se entrega en Zaragoza desde 1960 y se concede a instituciones, empresas y profesionales de Aragón que se han distinguido por su trayectoria empresarial y humana. Los premios se deciden por votación de la junta directiva de Club de Marketing
2007	Aragón CREA Paisaje de Empresas Seguras. Mejor trayectoria de resultados en gestión Preventiva. Organizado por la Confederación Regional de Empresarios de Aragón (CREA) impulsa la gestión preventiva en las empresas aragonesas, en base a que la prevención contra los riesgos en el lugar de trabajo supone, además de un deber moral y un compromiso social, una inversión rentable que contribuye a aumentar la productividad de las empresas
1999	Premio de exportación de la Cámara de Comercio de Zaragoza. Estos galardones son un reconocimiento a la labor exportadora de la empresa durante el año anterior y pretende contribuir a fomentar el espíritu de internacionalización del tejido empresarial e incrementar el volumen de exportación aragonesa

CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

2. BREVE RESEÑA HISTÓRICA

Los orígenes de AIRTEX en España se remontan a 1949 cuando dentro del casco urbano de Zaragoza se estableció Talleres Larraz, un pequeño taller dedicado a trabajos de mecanización. En 1953 se inicia la fabricación de bombas de agua para automóviles y camiones. En la década de los 60, las instalaciones se trasladan al polígono de Cogullada.

AIRTEX en sus más de 65 años de existencia ha pasado de ser una empresa familiar de carácter eminentemente local a ser una empresa de reconocido prestigio internacional en base a la calidad de sus productos y su servicio excepcional.

La evolución de AIRTEX ha sido posible gracias a varios factores entre los que destacan, el cambio en el modelo de negocio, la optimización en la cadena de suministro, la orientación al mercado y sobre todo gracias a su equipo humano.

En el periodo 2016-2018 el incremento de facturación anual ha sido del 8 % y el número de trabajadores ha crecido un 7 % anual. La tabla siguiente resume los hitos más significativos de la compañía.

AÑO	ÍTEM
2018	25 aniversario de la marca AIRTEX en Europa
2013	20 Aniversario de la marca AIRTEX en Europa
2009	AIRTEX PRODUCTS, S.A. inicia sus actividades en la plataforma logística de Zaragoza
2006	Cambio de modelo de negocio enfocado al cliente. Compra de ASC Industries por el grupo Globalización de cadena de suministro con acciones coordinadas entre todas las plantas del grupo
2003	Socio Fundador de la Fundación del hidrogeno de Aragón
2001	Inicio de la distribución de bombas eléctricas de combustible
1993	AIRTEX PRODUCTS, S.A compra Larraz Automoción Industrias Empieza a usarse la marca AIRTEX
1990	Se inicia la exportación a mercados Europeos
1989	Talleres Larraz es adquirida por un grupo inversor local, creando Larraz Automoción Industrias y la marca LAI de bomba de agua
1968	Talleres Larraz se instala en el polígono Cogullada dedicado a Repuestos de Automoción
1953	Talleres Larraz inicia la fabricación de bombas de agua Se utiliza la marca Bombas Talleres Larraz para bombas de agua
1949	Se funda Talleres Larraz

CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN



A finales de 2018 se ha lanzado una campaña a través de youtube donde se puede observar el día a día de las personas que trabajan en AIRTEX.

El Proyecto incluye el testimonio de ocho trabajadores de la plantilla.

CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

3. ENTORNO

Tecnología, normativa y competencia juegan un papel significativo en la transformación de la industria de automoción.

El mercado europeo de reparación de vehículos está caracterizado por:

- Una fuerte competencia promovida por la normativa europea (BER 1400/2002 y su desarrollo) que ha favorecido sistemáticamente la competencia entre los distintos agentes del mercado. Es un mercado muy fragmentado, dividido en dos canales principales: Red de reparación de constructores de vehículos y Talleres independientes.
- El cliente dispone de un servicio de calidad con costes a la baja debido a la competencia entre los proveedores, mercado transparente con posibilidad de elección y alta satisfacción en todos los canales.

La normativa europea sobre emisiones contaminantes es un conjunto de requisitos que regula los límites aceptables para las emisiones de gases de combustión interna de los vehículos nuevos vendidos en los Estados Miembros de la Unión Europea. Está formada por una serie de directivas cada vez más restrictivas y de implantación progresiva. Actualmente en la UE solo pueden comercializarse vehículos Euro 6. Promueve el desarrollo de vehículos más eficientes y menos contaminantes con motores que incorporan nuevas tecnologías o utilizan otros tipos de energía. Las bombas de agua y combustible incorporan nuevas tecnologías y prestaciones para ayudar a la consecución de estos objetivos.

La mejora de la calidad de los vehículos y sus componentes produce un incremento de la vida del vehículo y unos plazos de mantenimiento mayores. El efecto global ha sido la reducción del mercado total de recambio. El parámetro para valorar el volumen del mercado no es solamente el parque, sino también su antigüedad. Cuanto más antiguo es, mayor es su consumo de piezas de recambio.

El motor de combustión interna (MCI) será la tecnología dominante en la mayoría de los vehículos que se venderán en 2030. Los incrementos en la eficiencia se producirán por mejoras en el MCI, junto con varias formas de electrificación. Además, la reducción de CO₂ puede obtenerse mediante mejoras en el sistema de refrigeración, gestión térmica, uso de materiales ligeros, aerodinámica, innovaciones adicionales y el uso de nuevos combustibles.

Los procesos basados en tecnología 4.0 evolucionarán hacia sistemas Ciber-físicos, industria y productos inteligentes, Internet de las cosas y Servicios, hiperconectividad y Big data. Es posible que éstas tecnologías produzcan cambios disruptivos en la manera de diseñar, producir y/o distribuir los componentes, así como los usuarios finales. Este proceso puede acelerarse por los efectos del cambio climático.

Algunas noticias en prensa confirman estos cambios:

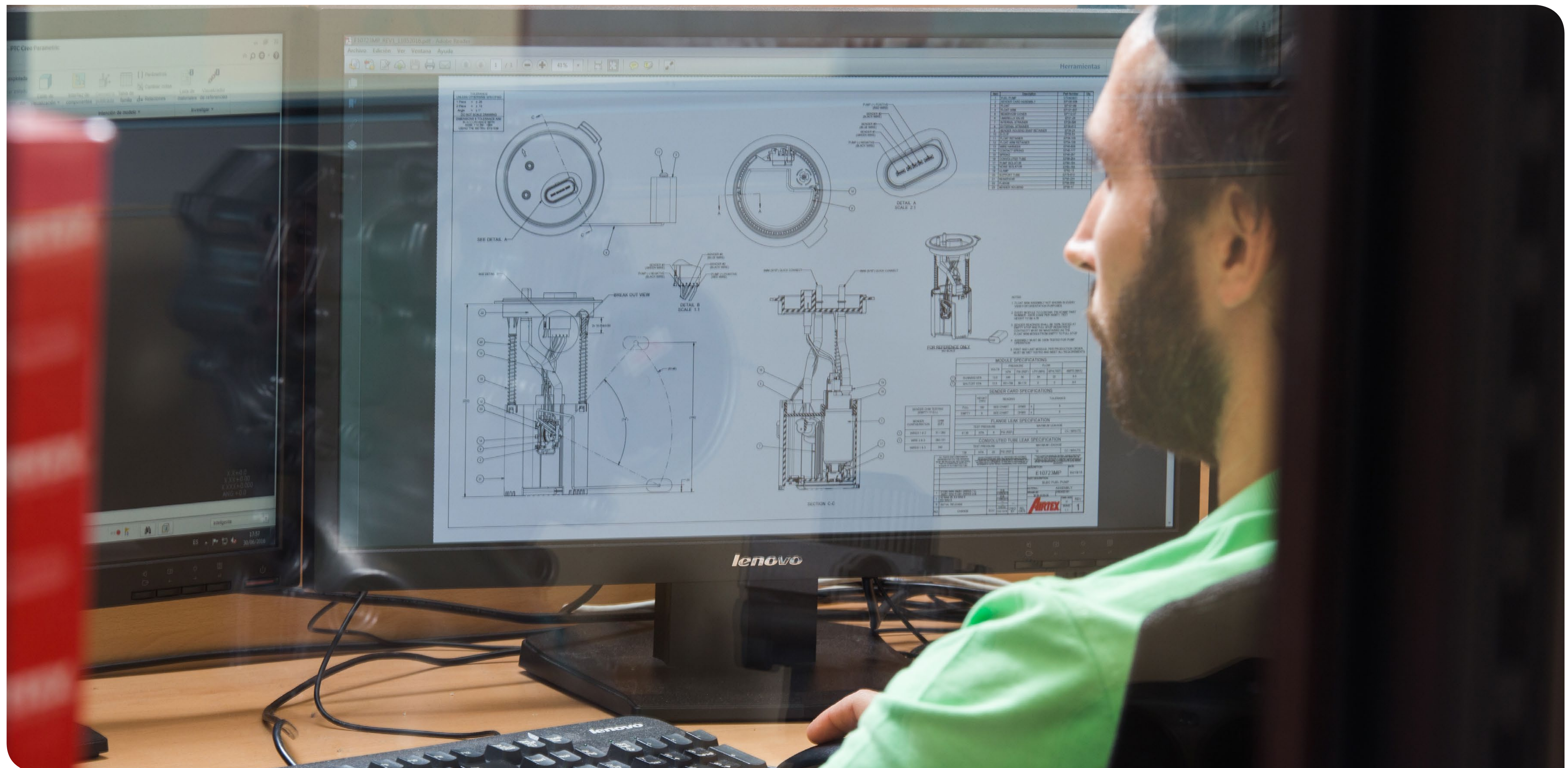
- Restricciones al tráfico en el centro de grandes ciudades para garantizar la calidad del aire.
- Compromisos de fabricantes de vehículos fijando una fecha para pasar toda su producción a vehículos eléctricos.
- Países que han fijado la fecha a partir de la cual no se podrán vender coches de gasolina o diesel.

CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

La tecnología de la bomba de agua evolucionará hacia una mayor eficiencia, así como su control que permita una monitorización y optimización de los parámetros del circuito de refrigeración del automóvil en todas las condiciones de funcionamiento. Existen en el mercado bombas eléctricas con distintas funcionalidades.

AIRTEX continúa innovando y adaptándose al entorno y a las necesidades de sus clientes. El desarrollo de nuevos productos

con la incorporación de nuevas tecnologías, la adaptación continua de los sistemas de gestión y la mejora continua se incorporan de manera sistemática a los planes estratégicos y objetivos de negocio. La competitividad de la empresa se basa en la constante evolución ética y sostenible hacia productos, procesos y sistemas más eficientes gestionados por personas motivadas y formadas.



CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

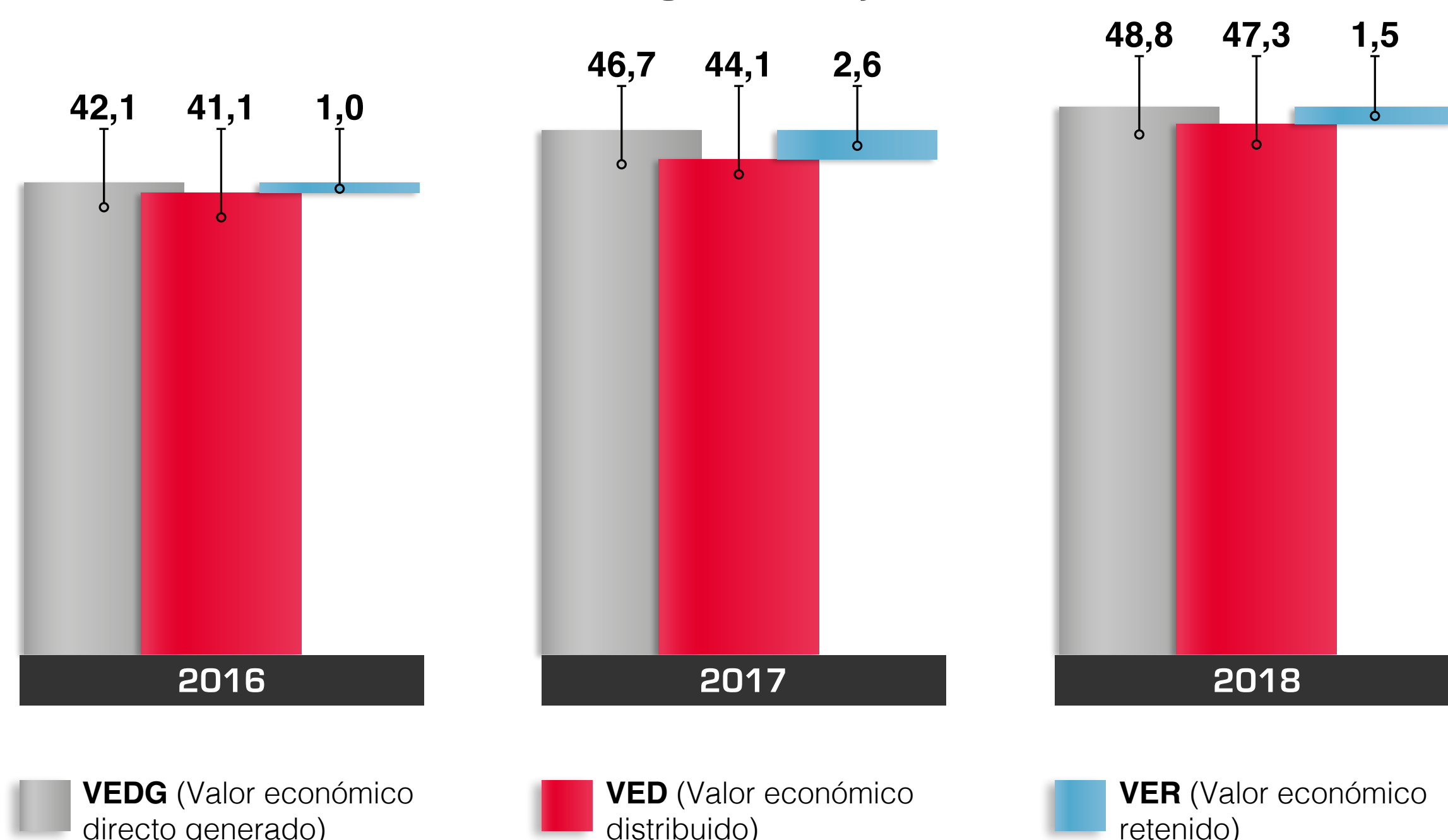
4. DESEMPEÑO ECONÓMICO

Las ventas de AIRTEX en 2018 fueron de 49 millones de euros, con un beneficio neto después de impuestos de 6 millones. El crecimiento acumulado de ventas es del 8 % en los 3 últimos años. El objetivo es mantener esta tendencia en el futuro.

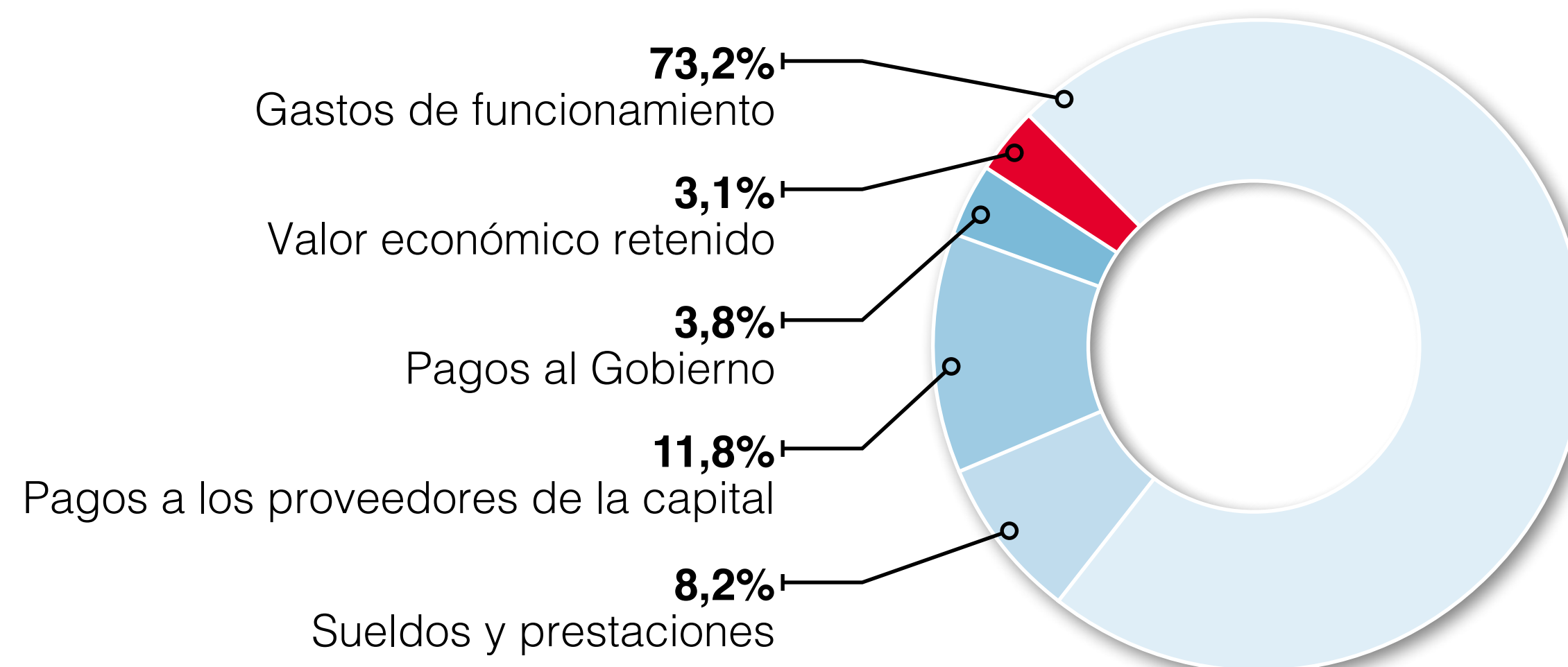
La riqueza generada para los grupos de interés se ha distribuido entre proveedores de materiales y servicios, sueldos y prestaciones para los empleados, pagos a proveedores de capital, al gobierno y a la comunidad.

CONCEPTO	2016	2017	2018
VEDG (Valor económico directo generado)	42,1	46,7	48,8
VED (Valor económico distribuido)	41,1	44,1	47,3
VER (Valor económico retenido)	1,0	2,6	1,5

201-1 Valor económico directo generado y distribuido

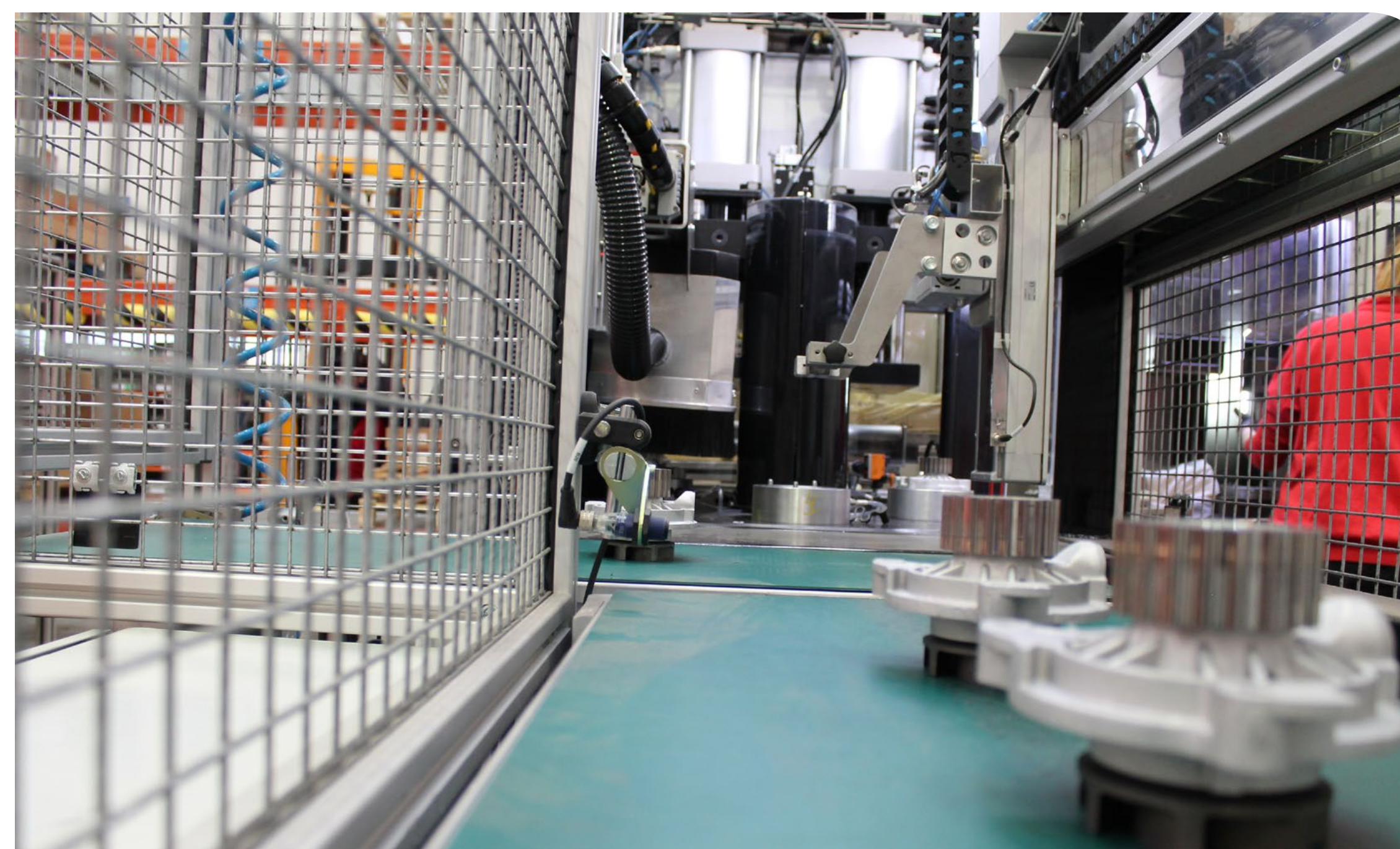


En el ejercicio 2018, el valor económico generado se ha distribuido porcentualmente como sigue.



Los impactos económicos identificados (203-2) han sido

- Porcentaje de gasto en proveedores locales (204-1)
- Colaboraciones locales con objeto de mejorar la productividad de empresas del sector a través de organizaciones sectoriales, mediante la puesta en común de experiencias de negocio.
- Desarrollo de tecnología con centros tecnológicos locales.



CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

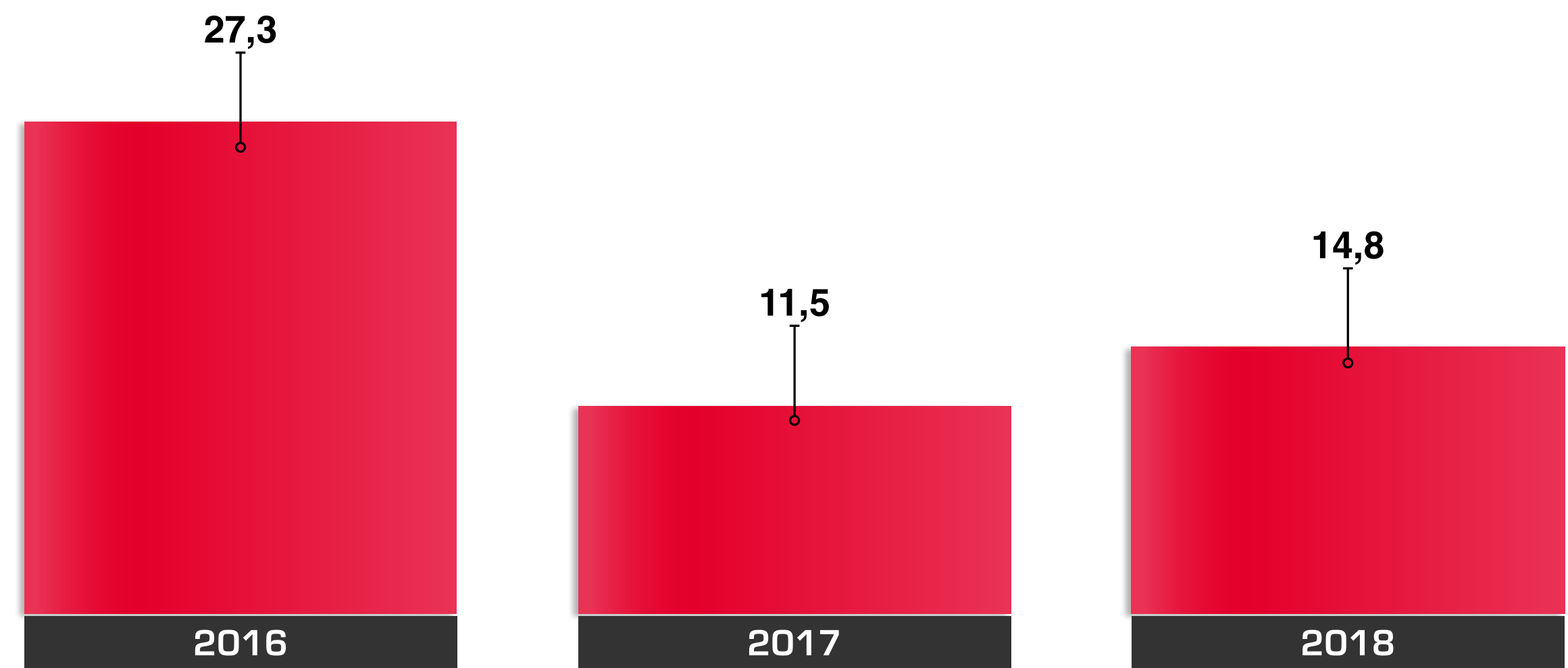
5. INVERSIONES

Las inversiones se han dirigido a la investigación de nuevas tecnologías para el sistema de refrigeración del vehículo, desarrollo de nuevos productos, diseño y mejora de eficiencia de equipos de producción e inversiones planificadas anualmente en equipos productivos para incrementar la capacidad y ajustarla al crecimiento de las ventas.

La empresa ha destinado más de 1,9 millones a estos proyectos en los últimos tres años, recibiendo las siguientes ayudas económicas en forma de subvenciones y deducciones fiscales en Euros:

CONCEPTO	2016	2017	2018
Deducciones fiscales	97.574	126.761	182.464
Subvenciones	269.191	56.213	86.881
Total	361.765	182.974	269.345

201-4 Ayudas Económicas en porcentaje respecto al impuesto de sociedades.



CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

6. CADENA DE VALOR

El mercado se divide en dos grandes grupos:

- Constructores de vehículos (OE). Constructor de vehículos en sus dos vertientes: suministro para la línea de producción de motores (OEM) o suministro para las redes de recambio oficial con la marca del constructor (OES).
- Recambio independiente (IAM). Los clientes son empresas distribuidoras con una gama de productos y de marcas muy amplio. Estos grandes distribuidores a su vez venden a distribuidores más pequeños y locales que son quienes hacen llegar el producto al taller de reparación.

Todas las operaciones se realizan desde la planta de Zaragoza (España). Se reciben los componentes y productos de las plantas del grupo y otros proveedores, se montan las bombas y se distribuyen directamente a los clientes.

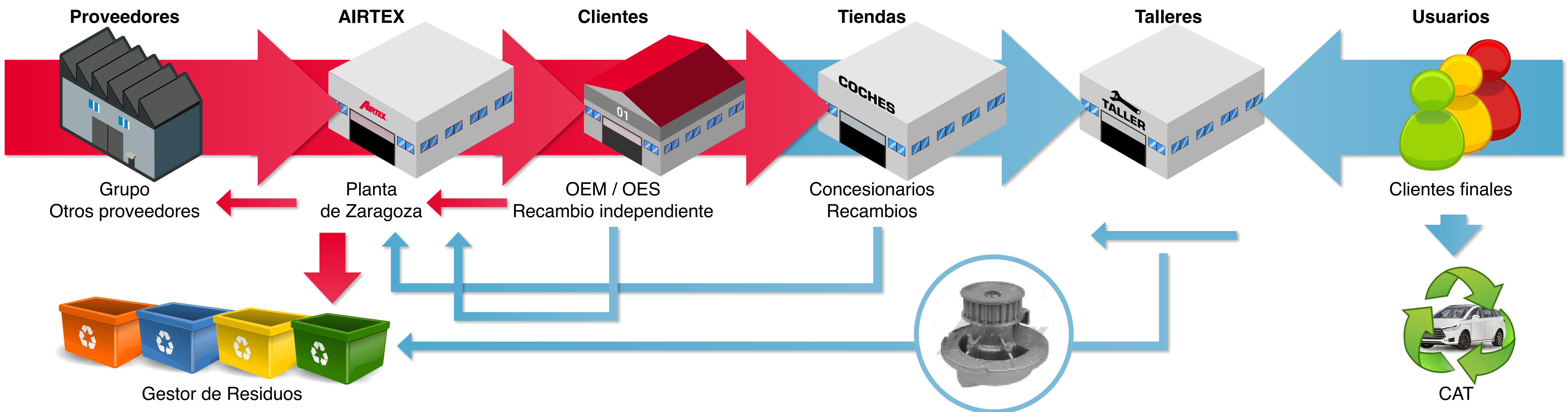
El gráfico siguiente muestra la cadena de valor, incluido el ciclo de vida del producto y el ámbito de nuestra actividad.

La parte superior representa el flujo de materiales directo. Los componentes y productos acabados llegan desde otras plantas del grupo o proveedores externos. AIRTEX vende sus productos a centros de distribución, almacenes y tiendas desde donde se reenvían a los talleres de reparación de automóviles para su instalación en el vehículo.

La parte inferior corresponde a flujos de residuos y devoluciones de material hasta el final de la vida útil del producto.

La marca AIRTEX es la marca propia de la empresa. AIRTEX ha suministrado productos utilizando 27 marcas (propia y de clientes) distintas.

En 2018, el canal de recambio independiente representó más del 85 % de la cifra de negocio. El 95 % de las ventas se produjeron en Europa, enviando los productos a 300 clientes en 65 países.



CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

7. PRODUCTOS

7.1 Oferta

A través de catálogos, AIRTEX facilita a sus clientes información completa sobre el uso y aplicaciones de sus productos agrupados en bombas de agua, kits de distribución de bomba de agua y bombas de combustible. Están disponibles en papel, en la página web y en TecDoc. Las bombas de agua son más del 90% de la cifra de negocio en 2018.

En los productos de la marca AIRTEX se incluyen:

- Instrucciones para el montaje y etiquetado con la referencia, aplicaciones principales y opcionalmente un código bidi para acceder a información en línea. AIRTEX recomienda reciclar los productos al final de su vida útil, sobre todo las piezas de metal y plástico, así como realizar la instalación en el vehículo con los medios adecuados y los equipos de protección individual para garantizar la seguridad de los trabajadores [403-7].
- Certificado de garantía del producto e instrucciones para su aplicación.
- Origen del producto.
- Código de trazabilidad sobre el producto y en la etiqueta que permite una retirada selectiva del mercado en caso de una incidencia.

AIRTEX trabaja activamente para mantener actualizada la gama e información sobre todos nuestros productos para incorporar nuevas expectativas de clientes, así como cambios en la normativa aplicable.



CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

Las características de cada producto son:



BOMBA DE AGUA

Al hacer circular el líquido refrigerante, la bomba de agua mantiene la temperatura en el motor, evitando su calentamiento que produciría un fallo catastrófico. Es un elemento crítico en la eficiencia del motor.

Una bomba típica consta de cinco elementos, carcasa, polea/platillo, rodamiento, cierre y turbina. Más del 95% del peso son componentes metálicos, con valor positivo de mercado después de la vida útil del producto.



BOMBA DE COMBUSTIBLE

Impulsa el combustible hacia el motor desde el depósito.

Nuestra oferta comercial incluye el módulo completo como el de la foto, y también algunos de sus componentes por separado, como bombas sumergidas, filtros, aforadores o la carcasa de plástico.

Los componentes de plástico de más de 100 gramos de peso se identifican para facilitar su tratamiento al final de la vida útil. Las piezas metálicas del motor son de acero y cobre.



KITS DE DISTRIBUCIÓN

El kit de distribución está formado por la bomba de agua, correa y accesorios usados en la distribución del motor. Los accesorios pueden incluir tensores, poleas, rodillo guía y amortiguadores.

Es un producto adecuado para realizar el mantenimiento de la distribución del vehículo de manera planificada según las instrucciones del fabricante al incorporar todos los elementos necesarios.

CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

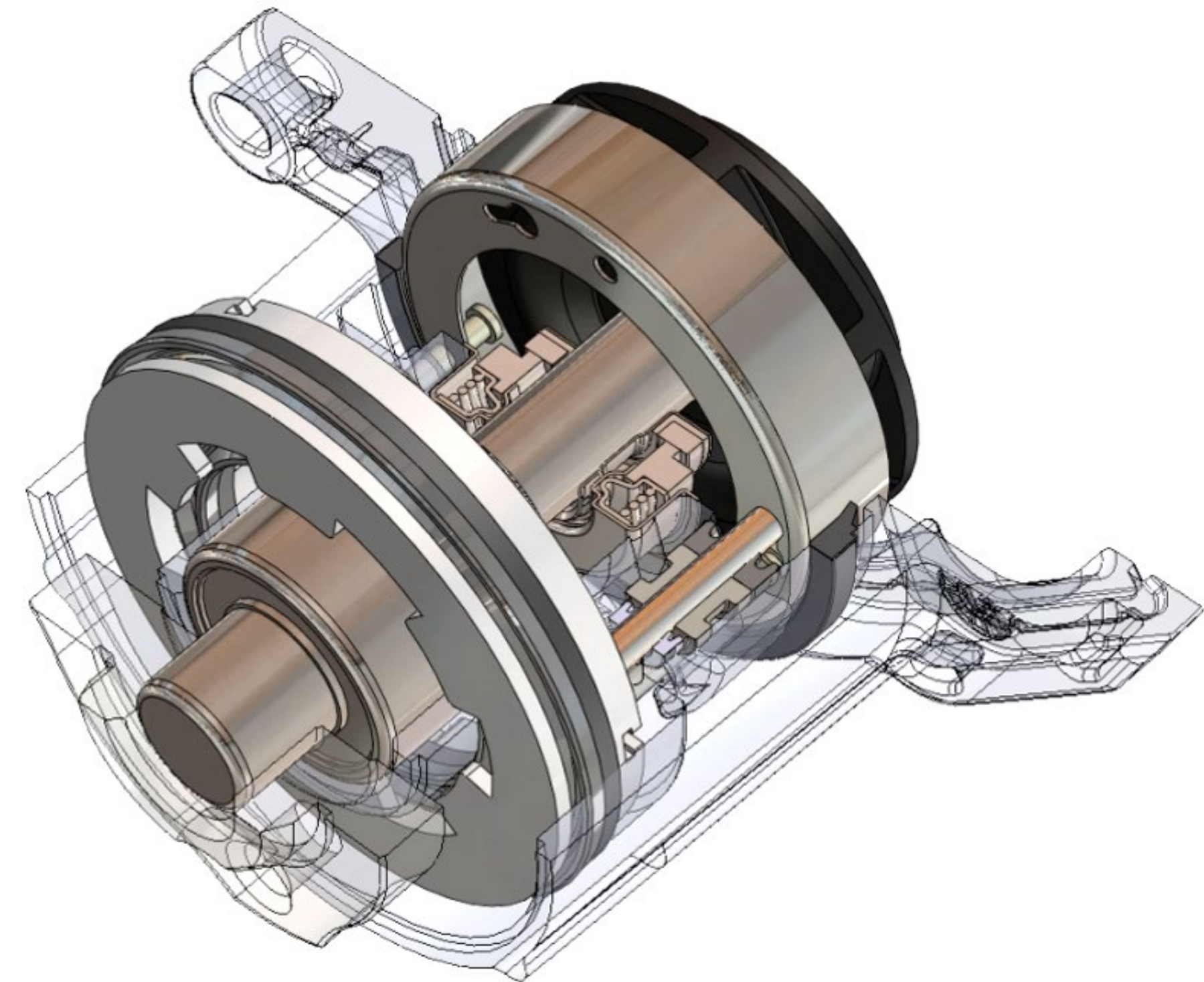
7.2 Investigación y desarrollo

AIRTEX trabaja en un enfoque global e innovador para implementar las últimas tecnologías como la de flujo variable y así proporcionar nuevos diseños de bomba de agua de acuerdo a las demandas del mercado y en busca de una mayor eficiencia.

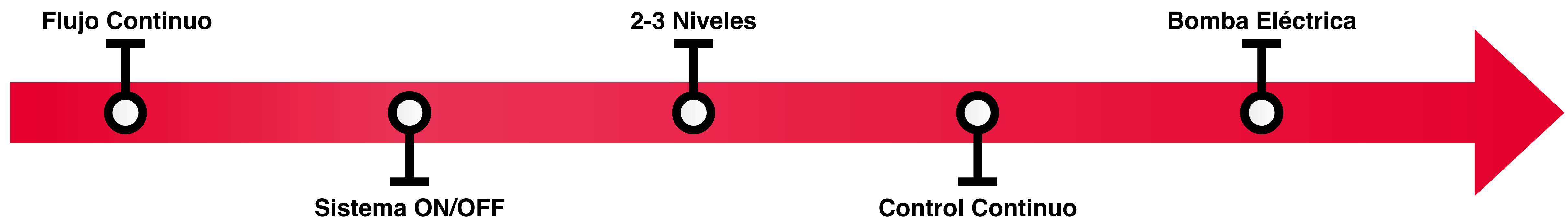
Para llevarlo a cabo, las actividades de I+D abarcan tareas como por ejemplo:

- Diseño 3D con herramientas CAD.
- Simulaciones estructurales (elementos finitos), de fatiga, de resonancia, fluido dinámica (CFD), etc.
- Validación en bancos de ensayos que simulan tanto las condiciones reales de uso, como condiciones extremas que permiten garantizar la durabilidad de los diseños.
- Vigilancia tecnológica, incluyendo la presentación de patentes propias y colaboraciones con centros de investigación.

Está previsto el lanzamiento de la primera bomba de agua patentada por AIRTEX utilizando tecnología PSF en 2019.



Evolución de las tecnologías de flujo variable.



POLÍTICA Y ESTRATEGIA

8. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

8.1 Misión

La misión de AIRTEX en el medio y largo plazo es:

- Ser el proveedor líder mundial de bombas para el sector de la automoción

8.2 Visión Empresarial

- A medio plazo, la visión de AIRTEX es ser el proveedor líder mundial de bombas para el sector de la automoción.
- A largo plazo, la visión de AIRTEX es ser un proveedor global dominante en sistemas de gestión térmica para el sector de la automoción
- Proporcionar las mejores soluciones para nuestros clientes, basadas en productos y servicios de alta calidad, a un precio justo, innovando en tecnologías, y retornando beneficios competitivos a nuestros inversores

8.3 Valores corporativos

AGILIDAD: Nos esforzamos por mejorar nuestra capacidad de adaptación a las tendencias de la industria y a los requerimientos de nuestros clientes. Nuestra forma de entender los negocios está sustentada por la adopción de nuevas tecnologías y técnicas, que nos proporcionan la flexibilidad y eficiencia necesarias para ofrecer las mejores soluciones.

INNOVACIÓN: Trabajamos la innovación a todos los niveles de la organización. Somos conscientes de que nuestra situación actual se basa en una historia de éxitos. Sin embargo, nos esforzamos por encontrar nuevas sinergias y soluciones tecnológicas que nos permitan continuar escribiendo nuestra historia, creando las soluciones del mañana.

RESPECTO: Demostramos un profundo respeto por todos nuestros grupos de interés y valoramos cualquier contribución independientemente de la posición o nivel. Apoyamos la diversidad y nos adaptamos a cada cultura allí donde nos llevan los negocios. Queremos ser reconocidos como un socio de confianza para nuestros clientes y un agente de cambio para la sociedad.

TRABAJO EN EQUIPO: Somos un equipo que entiende que el éxito solamente se alcanza cuando trabajamos juntos, y de forma colaborativa hacia la visión común. Nos preocupamos por desarrollar el potencial de cada persona a través de una cultura corporativa que impulsa el talento, anteponiendo el bien común a los intereses individuales.

EQUIDAD: Creemos en la responsabilidad de crear una cultura que salvaguarde la equidad. Por eso, trabajamos para que todas las personas tengan la oportunidad de convertirse en la mejor versión de sí mismos. Las conductas contrarias a nuestra guía ética no tienen cabida en nuestros negocios porque en nuestra cultura el fin no justifica los medios.

EXCELENCIA: Nos esforzamos por alcanzar la perfección gracias a la mejora continua de nuestro modelo operativo. Nuestras decisiones se fundamentan en información debidamente analizada, que comunicamos de forma clara y concisa. Aceptamos cada desafío como una oportunidad para ofrecer el máximo valor a nuestros clientes.

POLÍTICA Y ESTRATEGIA

9. POLÍTICA Y OBJETIVOS

9.1 Política de Calidad

Nuestros productos y servicios deben cumplir con los requisitos del cliente.

Estamos comprometidos en un proceso de mejora continua de nuestros procesos, productos y personal, y en el desarrollo de métodos que aumenten la satisfacción de nuestros clientes.

Nuestro éxito depende del trabajo en equipo, de nuestro crecimiento continuo y de nuestra rentabilidad.



9.2 Política de Seguridad, Salud y Medioambiente

Creemos en el derecho de todos nuestros trabajadores y colaboradores en disponer de un entorno de trabajo seguro y saludable.

Creemos en nuestra obligación de administrar eficazmente el medio ambiente, y que todos los incidentes de seguridad y ambientales pueden ser evitados.

Buscamos continuamente la excelencia en Medio Ambiente, Seguridad y Salud, protegemos, mejoramos y creamos valor en nuestra organización.

En todas nuestras actividades y procesos debemos:

- Cumplir con las leyes y normativas aplicables para proteger la seguridad, la salud y el medio ambiente en cualquier parte del mundo donde operemos.
- Crear y mantener un lugar de trabajo seguro y saludable para todos los empleados, contratistas y colaboradores.
- Proteger el medio ambiente de nuestras instalaciones y el de la comunidad en la que trabajamos, hacer uso eficiente de los recursos naturales, potenciar el reciclaje, reducir el volumen de residuos peligrosos y prevenir la contaminación.
- Fomentar la cultura de la seguridad construida sobre valores como la integridad, responsabilidad, colaboración y con la participación activa de todos.
- Mejorar continuamente el rendimiento de nuestros sistemas y procesos e integrar el medio ambiente, la seguridad y la salud en nuestra organización.
- Implicar a nuestros proveedores, subcontratistas y colaboradores. Comunicar nuestras mejoras y logros.
- Asignar los recursos, crear el conocimiento y competencia individual necesaria para cumplir todos nuestros compromisos

POLÍTICA Y ESTRATEGIA

9.3 Código Ético de Gobierno

La Guía Ética establece:

- “Demostraremos nuestra capacidad para competir, ofreciendo productos de calidad a precios competitivos”.
- “Todos tenemos la responsabilidad de llevar a cabo nuestro trabajo con nuestra mejor capacidad. No obstante, también debemos asegurar que nosotros, individualmente y como una compañía, seamos fieles a nuestros valores y actuemos en estricta conformidad con la ley, con los requisitos del cliente, con los más altos estándares de ética comercial y las prácticas de reporte financiero y comercial”.
- “Tenemos que seguir asegurándonos que nuestras acciones diarias apoyen y demuestren el nivel más alto de conducta y estándares de negocios. Cualquier cosa inferior es inaceptable. Se requiere el esfuerzo de todo el equipo para lograr y mantener nuestro objetivo de excelencia ética”.

Existen recursos disponibles donde se ofrece orientación para asegurarnos de poder tomar las decisiones correctas. Para resolver dudas o identificar incidentes se puede hacer a través de los responsables jerárquicos, el equipo de Recursos Humanos, el Comité de Ética de AIRTEX o la línea de consulta del grupo. Las partes interesadas pueden utilizar los canales establecidos en la Guía Ética así como los canales de comunicación definidos en 102-53 para aspectos relacionados con la memoria.

AIRTEX ha elaborado un Sistema de Compliance que define la organización para asegurar el cumplimiento de todas las responsabilidades legales incluyendo Prevención del Acoso, Anticorrupción, Confidencialidad y Prevención de delitos. Éste se implantó en 2017 y a raíz del mismo se ha constituido un Comité de Ética y Compliance para su control.

En el periodo 2016-2018, no se ha registrado ningún caso relacionado con incumplimientos o infracciones de la Guía Ética o el Sistema de Compliance. [205-3).

En 2018 se ha realizado la adaptación al nuevo Reglamento Europeo de Protección de Datos (RGPD) y en 2019 está previsto realizar una evaluación de riesgos relacionados con el cumplimiento de la Guía Ética y Compliance.

9.4 Objetivos

Se mantiene actualizado un plan estratégico con objetivos anuales, y seguimiento mensual integrado dentro de los requisitos del grupo. Los objetivos anuales incluyen objetivos de seguridad y salud, operaciones, cliente, productos y de medio ambiente y están relacionados con:

- Cultura preventiva orientada a cero accidentes.
- Integración y Desarrollo profesional de todos los trabajadores.
- Crecimiento continuado basado en precios competitivos y rentables
- Innovar en productos y procesos para hacer la empresa más sostenible, actualizar nuestra oferta y adaptarnos a los nuevos retos de la sociedad.
- Diseñar, fabricar y distribuir productos de alta calidad.
- Mejora de Calidad de servicio, reduciendo los plazos de entrega e incrementando el nivel de servicio.
- Revisión continúa de costes y aspectos críticos del negocio.
- Reducción de uso de recursos y residuos generados.

En los aspectos identificados como significativos se han seleccionado contenidos alineados con los objetivos de AIRTEX e indicadores de gestión.

GOBIERNO CORPORATIVO

10. ORGANIZACIÓN

La organización de AIRTEX incluye una organización local, con un Director General y los siguientes departamentos;



Asimismo, cuenta con los siguientes comités de gestión.

COMITÉ	FUNCIONES
Dirección	Directores. Definición de Estrategia, Objetivos, Seguimiento de Objetivos, Decisiones de negocio de primer nivel, seguimiento de actividades del negocio.
Comité de Empresa.	El órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la empresa elegidos por los trabajadores de manera periódica. Periodicamente revisan con Dirección aspectos de interés mutuo.
Seguridad y Salud	Comité paritario de trabajadores y Dirección. Asuntos relacionados con la Seguridad y Salud en el trabajo. Definición de objetivos y planificación de la actividad preventiva con seguimiento mínimo trimestral.
Responsabilidad Social Corporativa (RSC)	Revisión de objetivos de RSC y seguimiento. Elaboración de memoria RSC.
Ética y Compliance	Implantación y control de Ética y Compliance. Consulta y Resolución de incidentes.
Igualdad (Implantación prevista en 2019)	Revisión del cumplimiento del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Difusión, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

GRUPOS DE INTERÉS Y ASPECTOS SIGNIFICATIVOS

11. GRUPOS DE INTERÉS

El comité de RSC de AIRTEX identifica los grupos de interés para la empresa a través de la estrategia de acuerdo con la Visión, Políticas de Gestión y Manual de Cumplimiento Ético.

Se ha contado con la participación de los responsables de cada uno de ellos en la empresa. La opinión de los grupos de interés se ha incorporado a través de los procesos y procedimientos actualmente implantados en la organización y organizaciones donde participa AIRTEX.



GRUPOS DE INTERÉS Y ASPECTOS SIGNIFICATIVOS

12. ANÁLISIS DE ASPECTOS SIGNIFICATIVOS

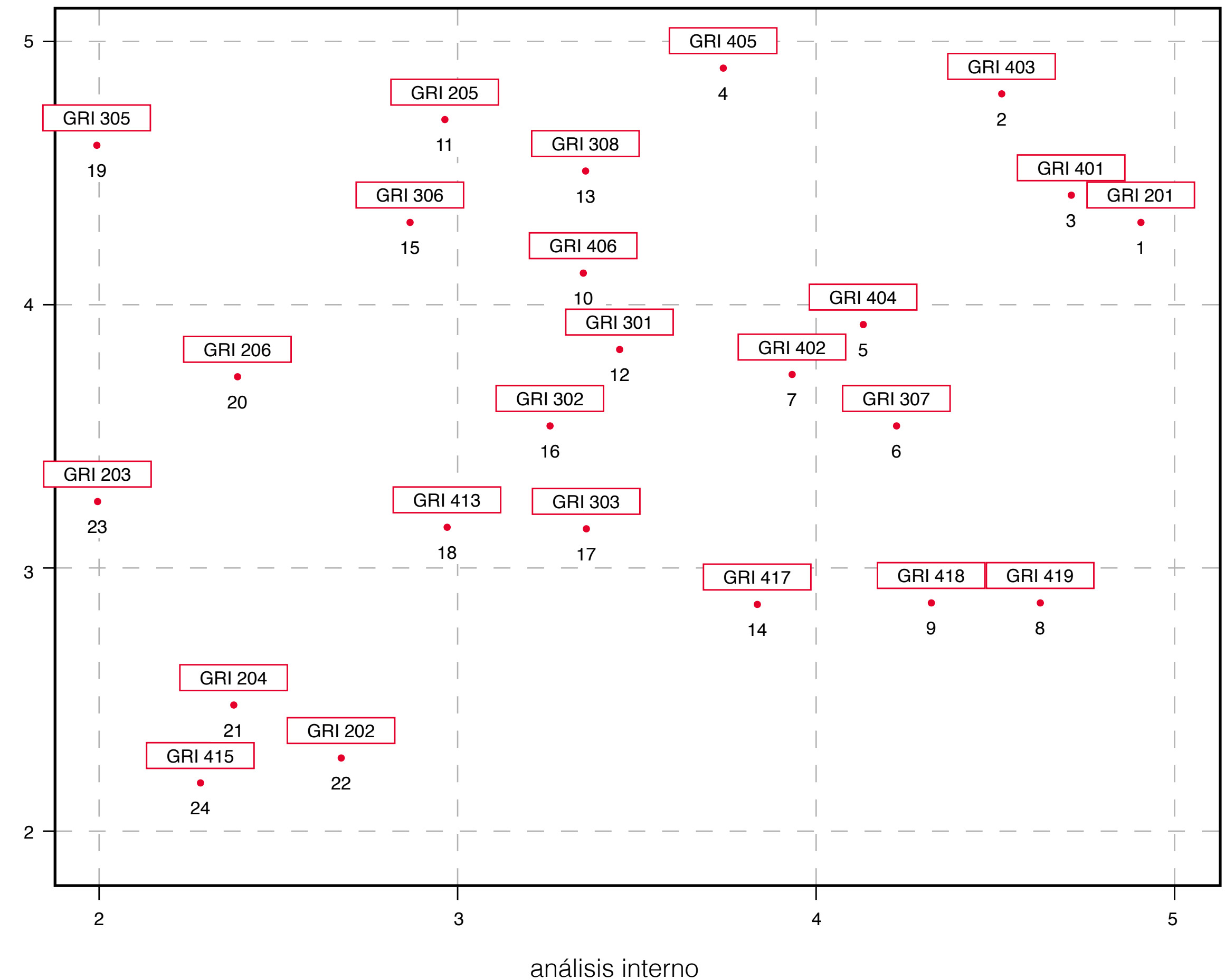
AIRTEX utiliza el método de Identificación y Priorización de aspectos significativos. Han sido seleccionados por el comité de RSC, priorizando e identificando al menos un contenido por aspecto. Se ha revisado la valoración realizada en 2017, se ha añadido como significativo GRI-412 y se han actualizado a la versión 2018 los contenidos GRI-303 agua y efluentes y GRI-403 Salud y Seguridad en el trabajo.

El análisis interno está basado en los principios, valores y objetivos de la empresa. El análisis externo se basa en los compromisos y comunicaciones regulares con las partes interesadas, así como las prioridades identificadas a través de los siguientes canales:

- Guía “Implementation Guide for companies”, versión 1,1 de Enero de 2016, del Sustainability Accounting Standard Board (SASB).
- Criterios de valoración de responsabilidad social corporativa de nuestros clientes, a través de la plataforma Ecovadis.
- Objetivos del Pacto Mundial y Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).
- Programa de Responsabilidad Social de Aragón (RSA+).

La matriz de priorización, en una escala del 1-5, muestra los aspectos significativos y su posición

Matriz de priorización



GRUPOS DE INTERÉS Y ASPECTOS SIGNIFICATIVOS

La priorización de aspectos significativos y los contenidos seleccionados se resumen en la siguiente tabla.

NO.	GRI	ASPECTO	CONTENIDOS SELECCIONADOS	NO.	GRI	ASPECTO	CONTENIDOS SELECCIONADOS
1	GRI 201	Desempeño Económico	201-1, 201-2, 201-4	14	GRI 417	Marketing y Etiquetado	417-1, 417-2, 417-3
2	GRI 403	Salud y Seguridad en el trabajo (2018)	403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10	15	GRI 306	Efluentes y Residuos	306-1, 306-2, 306-3, 306-4
3	GRI 401	Empleo	401-1, 401-2, 401-3	16	GRI 302	Energía	302-3, 302-4
4	GRI 405	Diversidad e Igualdad de Oportunidades	405-1, 405-2	17	GRI 303	Agua (2018)	303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5
5	GRI 404	Formación y Enseñanza	404-1, 404-3	18	GRI 413	Comunidades Locales.	413-1 , 413-2
6	GRI 307	Cumplimiento Ambiental	307-1	19	GRI 305	Emisiones	305-1, 305-2, 305-4, 305-5
7	GRI 419	Cumplimiento Socio Económico	419-1	20	GRI 206	Competencia Desleal	206-1
8	GRI 402	Relaciones Trabajador-empresa	402-1	21	GRI 204	Prácticas de Adquisición	204-1
9	GRI 418	Privacidad del Cliente	418-1	22	GRI 202	Presencia en el Mercado	202-1
10	GRI 406	No discriminación	406-1	23	GRI 203	Impactos Económicos Indirectos	203-2
11	GRI 205	Anticorrupción	205-1, 205-2, 205-3	24	GRI 415	Política Pública	415-1
12	GRI 301	Materiales	301-3	25	GRI 412	Evaluación de Derechos Humanos	412-1, 412-2, 412-3
13	GRI 308	Evaluación Ambiental de Proveedores	308-1, 308-2				

GRUPOS DE INTERÉS Y ASPECTOS SIGNIFICATIVOS

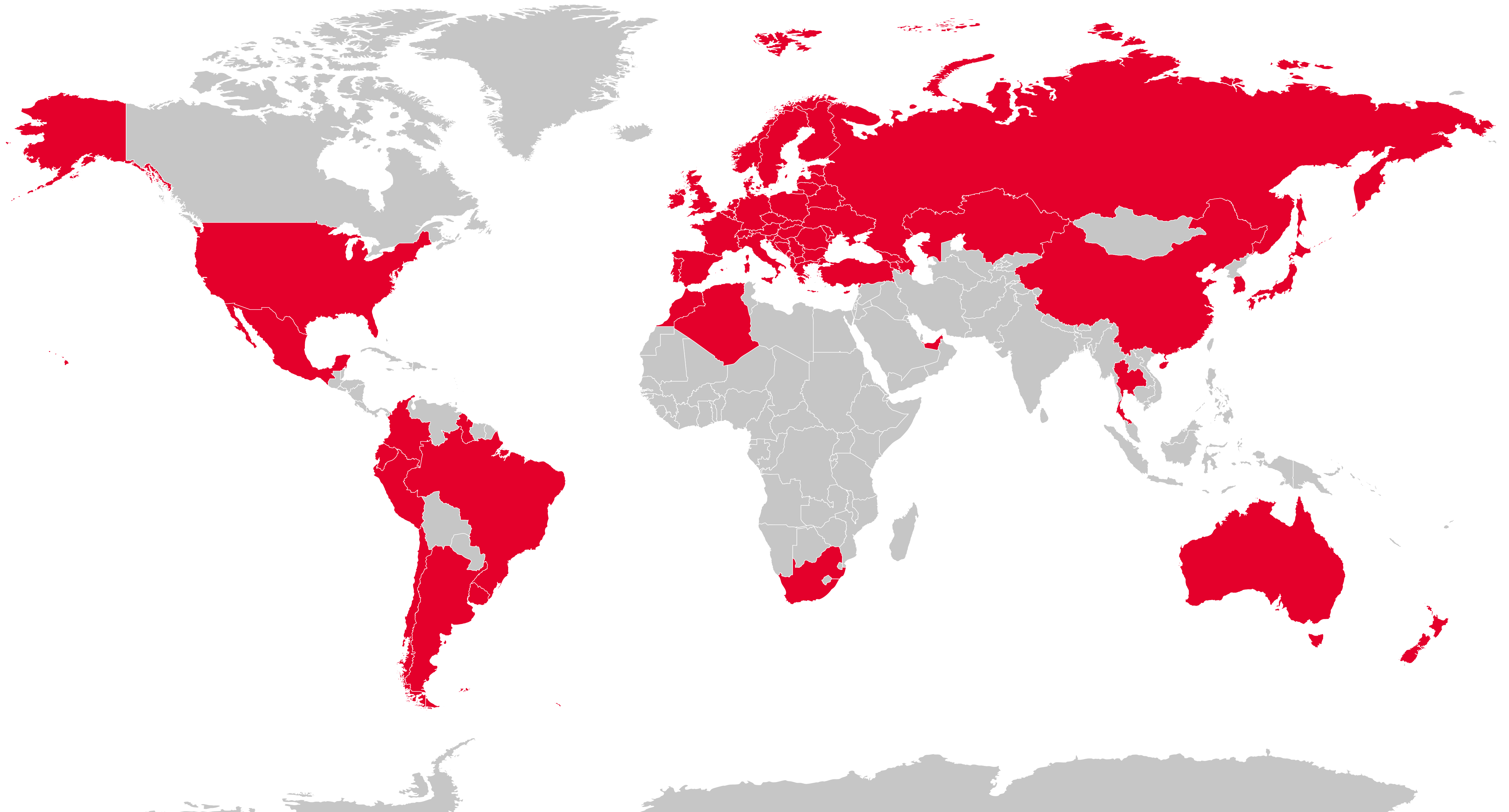
En base a la matriz de priorización, las actividades de la empresa y el sector en el que se encuentra se han seleccionado los ODS prioritarios indicándose las líneas estratégicas de actuación. El seguimiento de objetivos se realiza con contenidos GRI. La lista completa relacionada con los ODS puede consultarse en el apartado “Lista de objetivos de desarrollo sostenible”.

ODS	3 SALUD Y BIENESTAR 	8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO 	9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA 	13 ACCIÓN POR EL CLIMA 	17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS 
LINEAS DE ACTUACIÓN PRINCIPALES	<p>Crear una cultura preventiva, donde cada empleado individualmente asuma un rol activo en la prevención</p> <p>Medidas de seguridad e higiene adecuadas a nuestros productos de manera que no se comprometa la salud de los clientes, empleados y otros grupos de interés.</p>	<p>Impulsar la economía y cultura local formando y contratando personas de la zona y participando activamente en actividades y organizaciones locales.</p> <p>Garantizar el derecho a no discriminación, y que las contrataciones se produzcan en base a competencias profesionales, sin tener en cuenta el género, la edad o cualquier otro tipo de característica personal.</p> <p>Proporcionar condiciones de trabajo dignas a empleados y proveedores.</p>	<p>Promover la capacidad tecnológica y la gestión de la innovación relacionada con nuestros procesos y productos.</p> <p>Innovar en productos y procesos productivos incluyendo criterios de sostenibilidad y reducción del impacto ambiental.</p>	<p>Reducir el consumo de energía.</p> <p>Desarrollar productos que utilicen la energía de manera más eficiente.</p>	<p>Integrar los objetivos de responsabilidad social con los objetivos de desarrollo sostenible.</p> <p>Identificar objetivos relacionados con nuestra zona geográfica de actuación, sector y núcleo del negocio.</p> <p>Crear alianzas de colaboración con el sector público y/o privado, mundo académico y otras empresas para realizar proyectos conjuntos que contribuyan a alcanzar los ODS.</p>

CLIENTES

13. ENFOCADOS AL CLIENTE

AIRTEX está presente en 65 países enviando sus productos a 300 clientes en 27 marcas distintas (Marca AIRTEX y marcas de clientes).



CLIENTES

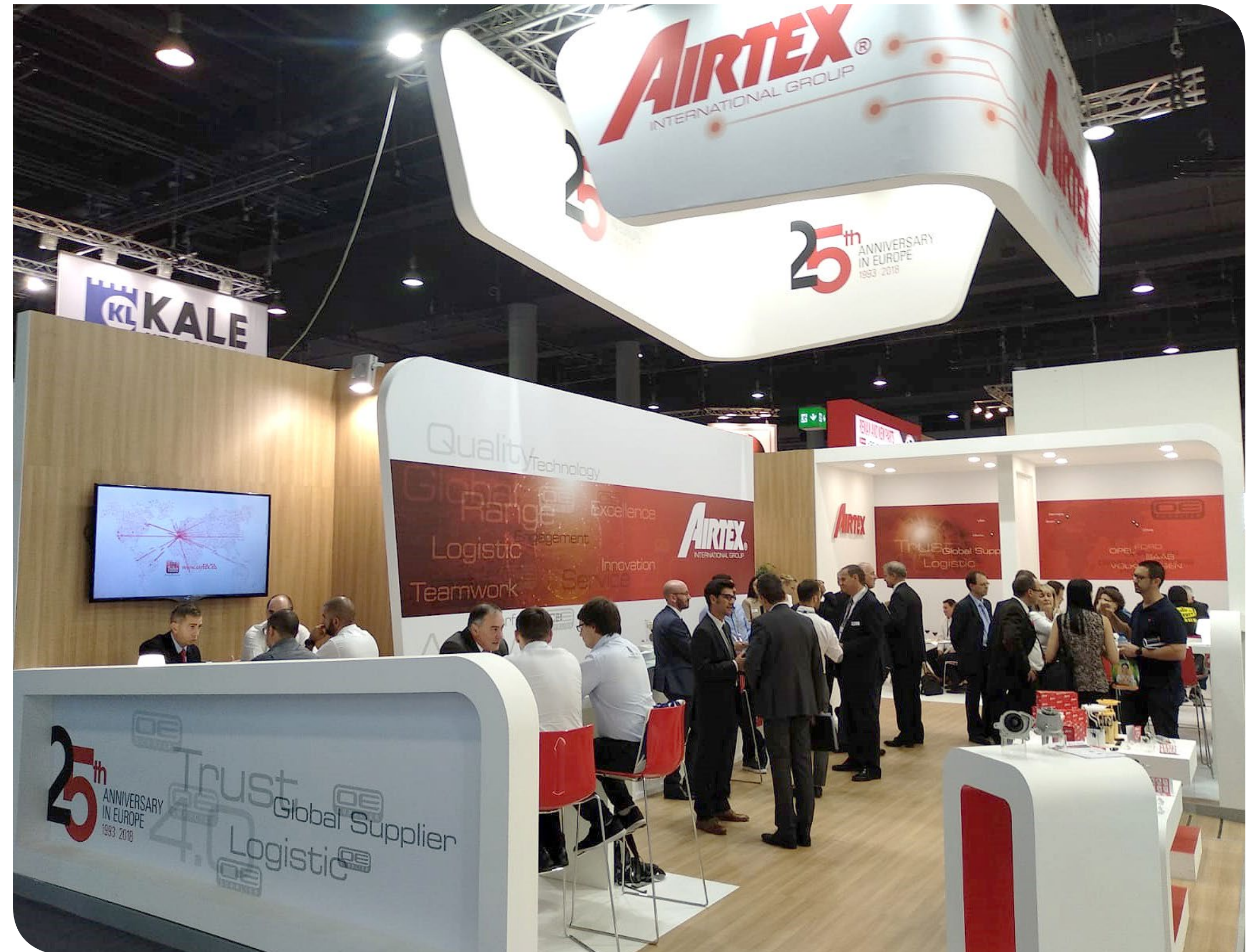
Los sistemas de gestión implantados en AIRTEX definen procesos y controles para garantizar el estricto cumplimiento de las condiciones acordadas. Entre los procesos y controles resaltamos los siguientes:

- Identificación unitaria marcada en el producto de forma permanente, que permite la trazabilidad de todas sus características.
- Satisfacción del cliente. Se evalúa con el análisis de indicadores, clave de calidad, atención comercial, servicio, reclamaciones y actividades colaborativas incluyendo marketing y desarrollo de productos. Los resultados son utilizados como herramienta en la mejora de nuestros procesos y productos.
- Adicionalmente se está monitorizando con una frecuencia mínima mensual los indicadores de gestión de cifra de ventas, entregas, garantías y reclamaciones con objeto de implantar acciones que minimicen el impacto en los clientes.
- Sistemas electrónicos de intercambio de datos para agilizar y optimizar los procesos administrativos.

13.1 Comunicación con los clientes

AIRTEX promueve la comunicación activa, fluida y constante con sus clientes, con el objeto de la identificación de necesidades y expectativas. Para ello utilizamos una combinación de las siguientes herramientas:

- Contacto directo a través del Departamento de Atención al Cliente.
- Visitas del equipo comercial.
- Asistencia a ferias, para un contacto con los clientes y posibles clientes en la zona de influencia del evento, así como conocer in situ características particulares de mercados regionales.



- Eventos de clientes (“Home Exhibitions”). Eventos organizados por los clientes de AIRTEX, donde AIRTEX presenta sus productos a talleres, tiendas y clientes (del organizador) quienes asisten para intercambiar experiencias e inquietudes con los fabricantes de los productos.
- Seminarios técnicos de producto. Especialistas de AIRTEX del área de producto comparten experiencias sobre selección, instalación e incidencias de servicio con técnicos de talleres y distribuidores.
- Auditorías de clientes. Comprobación en las instalaciones de AIRTEX de la adecuación de los sistemas de gestión a las necesidades del cliente.

CLIENTES

- Página web www.airtex.es en cinco idiomas, envío de boletines informativos y redes sociales (@AirtexEurope) en Twitter y YouTube, para comunicaciones puntuales y actualizaciones de productos.
- Publicidad en revistas del sector y presencia en medios de comunicación. En 2018 hemos estado presentes en 17 plataformas distintas a nivel europeo.

NUEVA BOMBA DE COMBUSTIBLE E10826M



New Fuel Pump | Nueva Bomba de Combustible | Nouvelle Pompe à Essence | Neue Kraftstoffpumpen



167 x 262 x 235 mm

0,902 kg.



FORD AV619H307AB
 AV619H307AC
 AV619H307AD
 AV619H307AE
 1686227
 1695909
 1754799
 1851737



MAKER	MODEL	VERSION	CV	KW	CC	ENGINE	DATE
FORD	C-Max II	1.6 Ti	105	77	1596	IQDA,IQDB	12/10->
		1.6 Ti	125	92	1596	PNDA	12/10->
	Focus III	1.6 Ti /Sedan /Turnier	85	63	1596	XTDA	08/11->
		1.6 Ti /Turnier	105	77	1596	IQDB	07/10->
		1.6 LPG /Turnier	117	86	1596	MUDA	02/12->
		1.6 Ti /Turnier	120	88	1596	MUDA	02/12->
		1.6 Flexituel /Sedan /Turnier	120	88	1596	MUDA	07/10->
		1.6 LPG /Turnier	120	88	1596	MUDA	02/12->
		1.6 Ti /Sedan /Turnier	125	92	1596	PNDA	07/10->

* Please check AIRTEX Catalog for more information | * Para más información remitirse al catálogo AIRTEX

Buscar

ENTRADAS

- BOMBAS DE AGUA AIRTEX - GAMA BMW Y MINI
- BOMBAS DE COMBUSTIBLE AIRTEX - GAMA RENAULT Y DACIA
- NUEVA BOMBA DE COMBUSTIBLE E10821M
- NUEVA BOMBA DE AGUA 2081
- NUEVA BOMBA DE COMBUSTIBLE E10822M

ARCHIVOS

- septiembre 2019
- julio 2019
- junio 2019
- mayo 2019
- abril 2019
- marzo 2019
- febrero 2019
- enero 2019
- noviembre 2018
- octubre 2018
- septiembre 2018
- agosto 2018
- julio 2018
- junio 2018
- mayo 2018
- marzo 2018
- febrero 2018
- enero 2018
- noviembre 2017
- octubre 2017
- septiembre 2017

CLIENTES

14. INDICADORES DE CLIENTES

14.1 Privacidad de Clientes

La Guía Ética establece que “somos responsables de proteger la confidencialidad de la información privada acerca del grupo, de sus subsidiarias, de nuestros clientes y de nuestros proveedores que hemos obtenido o creado, y prevenir la divulgación no autorizada de dicha información, a menos que sea requerido por ley o regulación aplicable o proceso legal o reglamentario”.

Las siguientes restricciones básicas aplican a la capacidad de AIRTEX de recopilar información competitiva:

- “No aceptamos, divulgamos o usamos información de la competencia que sabemos o tenemos razones para creer que se nos reveló en incumplimiento de un acuerdo de confidencialidad entre un tercero y uno de nuestros competidores”.
- “Nosotros no revelamos ni utilizamos sin consultar a la asesoría legal de la Compañía, información, que es, o creemos que debería haber sido, clasificada como “de propiedad exclusiva” o “confidencial”.
- “No nos involucramos en ninguna actividad ilegal o ilícita para obtener información sobre la competencia.”

AIRTEX tiene implantados procedimientos para garantizar la seguridad y confidencialidad de los datos personales, así como para el cumplimiento de las cláusulas de confidencialidad de los contratos de clientes. Estos procedimientos incluyen el Manual de Protección de Datos Personales revisado anualmente por terceras partes, Manual de Compliance, formación específica a los empleados y contratos de confidencialidad firmados con proveedores y clientes.

No se han recibido reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente (418-1) en los tres últimos años.

14.2 Producto y mercadotecnia

AIRTEX no se ha visto sancionada ni multada por causa del incumplimiento de la normativa en relación al suministro de sus productos (417-1, 417-2, 419-1). Asimismo no hay registrados casos por incumplimiento de normativa relativa a comunicaciones de mercadotecnia (417-3).

LATEST PRODUCTS LAUNCHED | ÚLTIMOS PRODUCTOS LANZADOS



PERSONAS

15. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

En AIRTEX, la estrategia de Recursos Humanos parte de una premisa que resulta fundamental para definir cada una de las acciones del área: creemos en lo que hacemos y consideramos que nuestra compañía empieza por cada una de las personas que forma parte de ella.

Por ello, la estrategia se estructura en cuatro pilares en los que el factor humano es el nexo común:

- **Seleccionar** por valores y asegurarse de que las incorporaciones reciben la acogida y el seguimiento idóneos para garantizar su completa integración.
- **Desarrollar** el talento interno y atender las necesidades profesionales y personales desde la organización.
- **Reconocer** el trabajo que realiza cada persona que integra AIRTEX poniendo en valor el esfuerzo y el compromiso cotidiano.
- **Motivar** a los colaboradores fomentando el orgullo de pertenencia.

La misión de Recursos Humanos es asegurar la capacidad y el desempeño de las personas que forman la compañía, aportando estabilidad y potenciando el desarrollo personal y profesional del equipo. Se reafirma el compromiso de acompañar a cada miembro del equipo dando valor al talento, fomentando la motivación a través de responsabilidades y oportunidades de desarrollo y reconociendo los esfuerzos y resultados.

Asimismo, tal y como la Guía Ética establece:

“AIRTEX es una empresa con igualdad de oportunidades que valora la diversidad de su fuerza de trabajo, cuyo objetivo es brindar oportunidades desafiantes, significativas y gratificantes para el crecimiento personal de todos los empleados”.

“AIRTEX no tolera ninguna forma de acoso por parte de los compañeros de trabajo ni tampoco de contratistas externos, socios de negocio o visitantes”.

A finales de 2017 se firmó un pacto de empresa entre la Dirección de AIRTEX y los trabajadores para el periodo 2018 - 2020. El pacto incluye aspectos relacionados con la Retribución, Seguridad y Salud en el Trabajo, conciliación de la vida profesional y laboral, y Plan de Igualdad.

Cada persona que forma parte de AIRTEX es embajadora de la compañía, su misión y sus valores.

Por ello, la gestión de los Recursos Humanos en las áreas de selección, desarrollo, reconocimiento y motivación se enfoca desde una perspectiva multidisciplinar, tratando de considerar los diversos factores que influyen en el bienestar de los trabajadores, y guiando las acciones y medidas que se ponen en marcha hacia los valores y principios de AIRTEX.

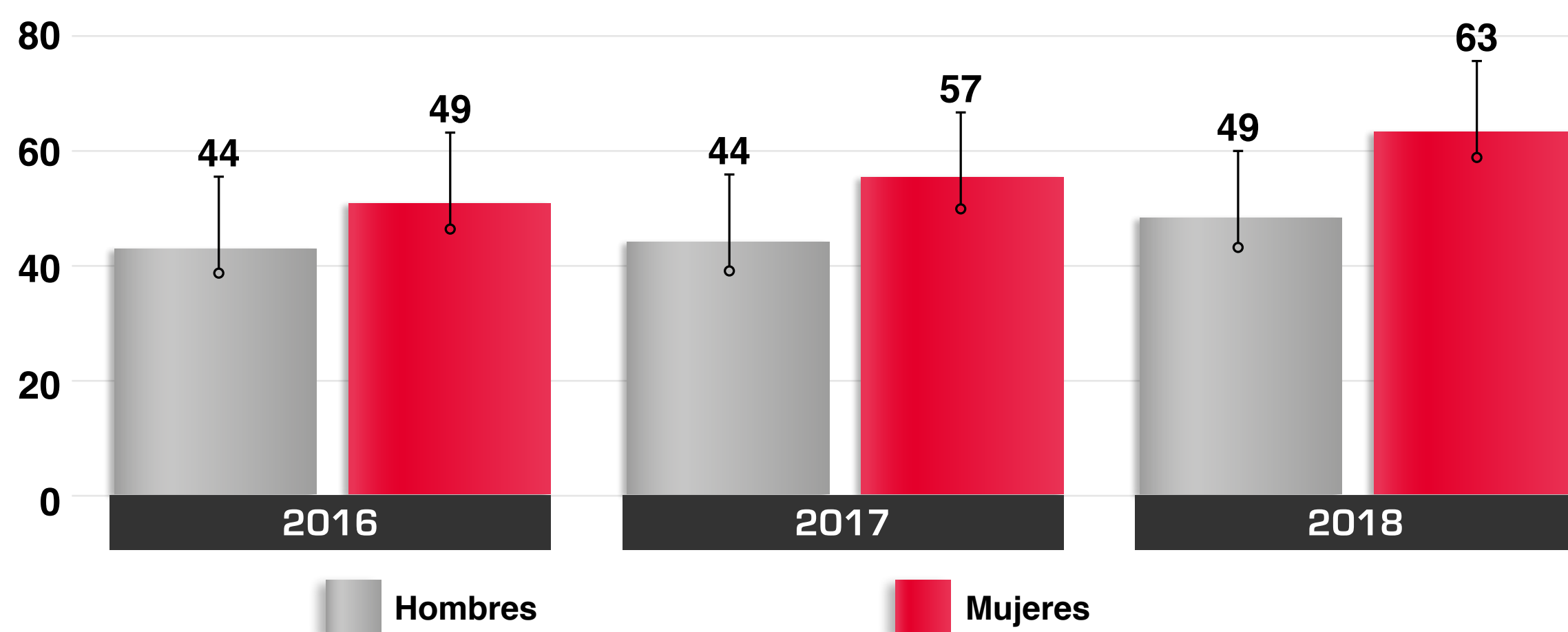


PERSONAS

16. PERFIL DE LA PLANTILLA

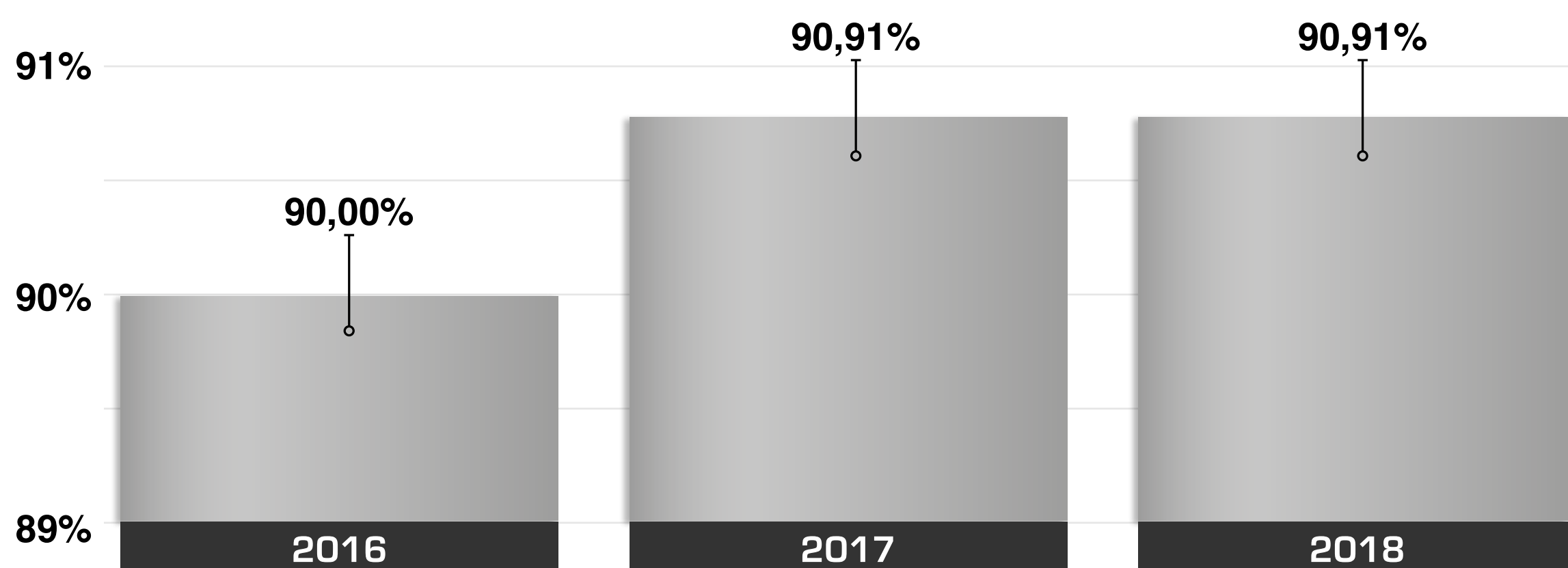
El porcentaje de hombres y mujeres en la compañía en 2018 fue un 43,75% de hombres y un 56,25% de mujeres.

401-1 Número de trabajadores por género/ año



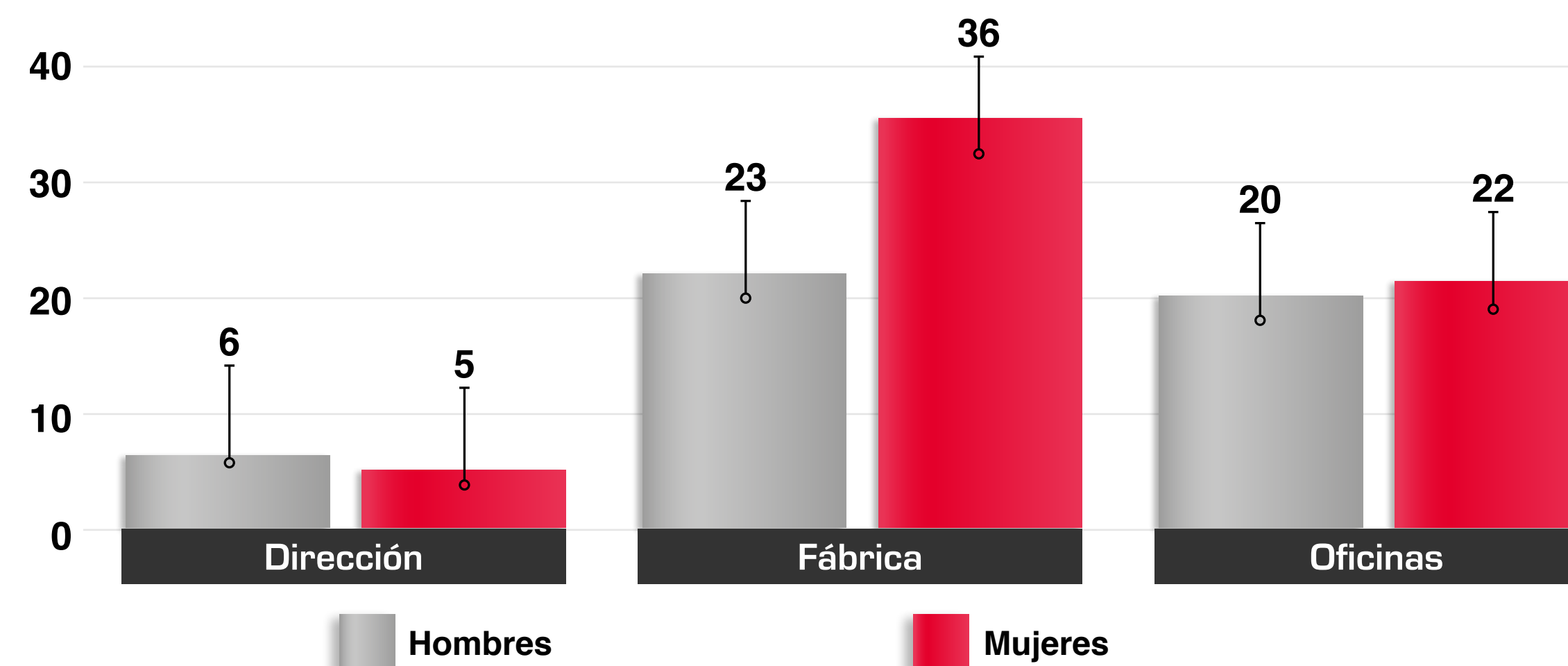
El comité directivo de AIRTEX está formado por un 54,55% de hombres y un 45,55% mujeres, siendo el 90,91% del total procedente de la comunidad local.

202-2 Porcentaje de altos directivos procedentes de la comunidad local

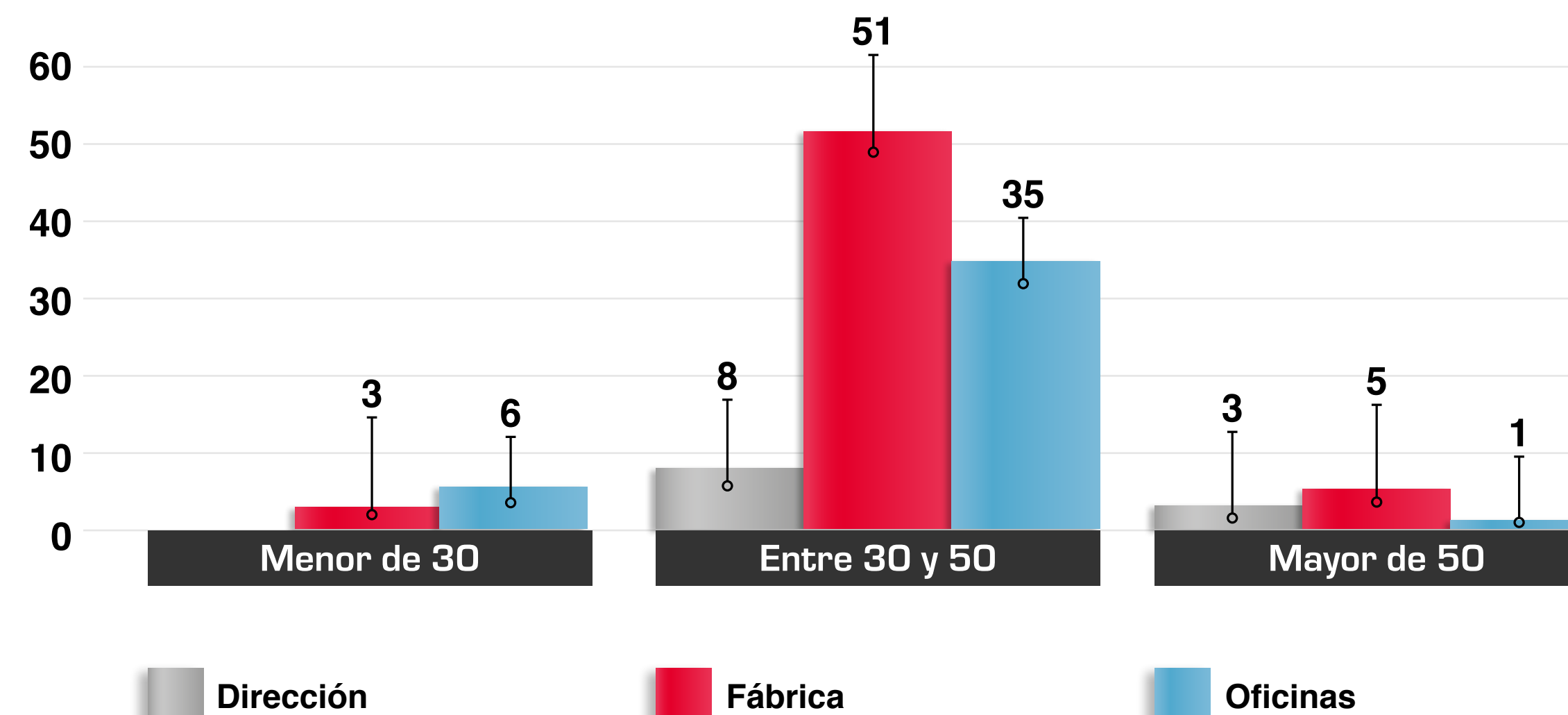


El número de trabajadores en 2018 se encuentra desglosado por edad, categoría laboral y género en los gráficos siguientes:

405-1 Empleados por categoría laboral y género



405-1 Empleados por categoría laboral y grupo de edad

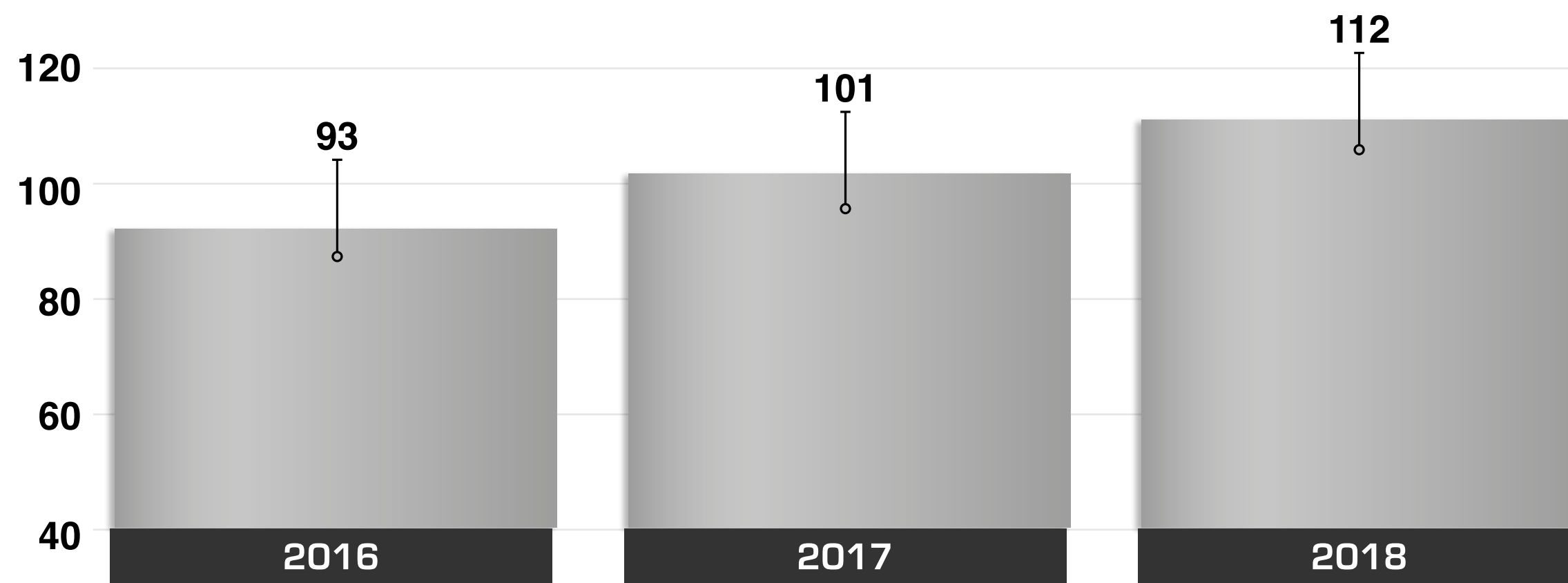


El 5 % de los trabajadores no proceden de la comunidad local, y están presentes en las tres categorías laborales.

Debido al crecimiento del negocio, la plantilla de AIRTEX ha aumentado de los 93 trabajadores en 2016 a los 112 en 2018.

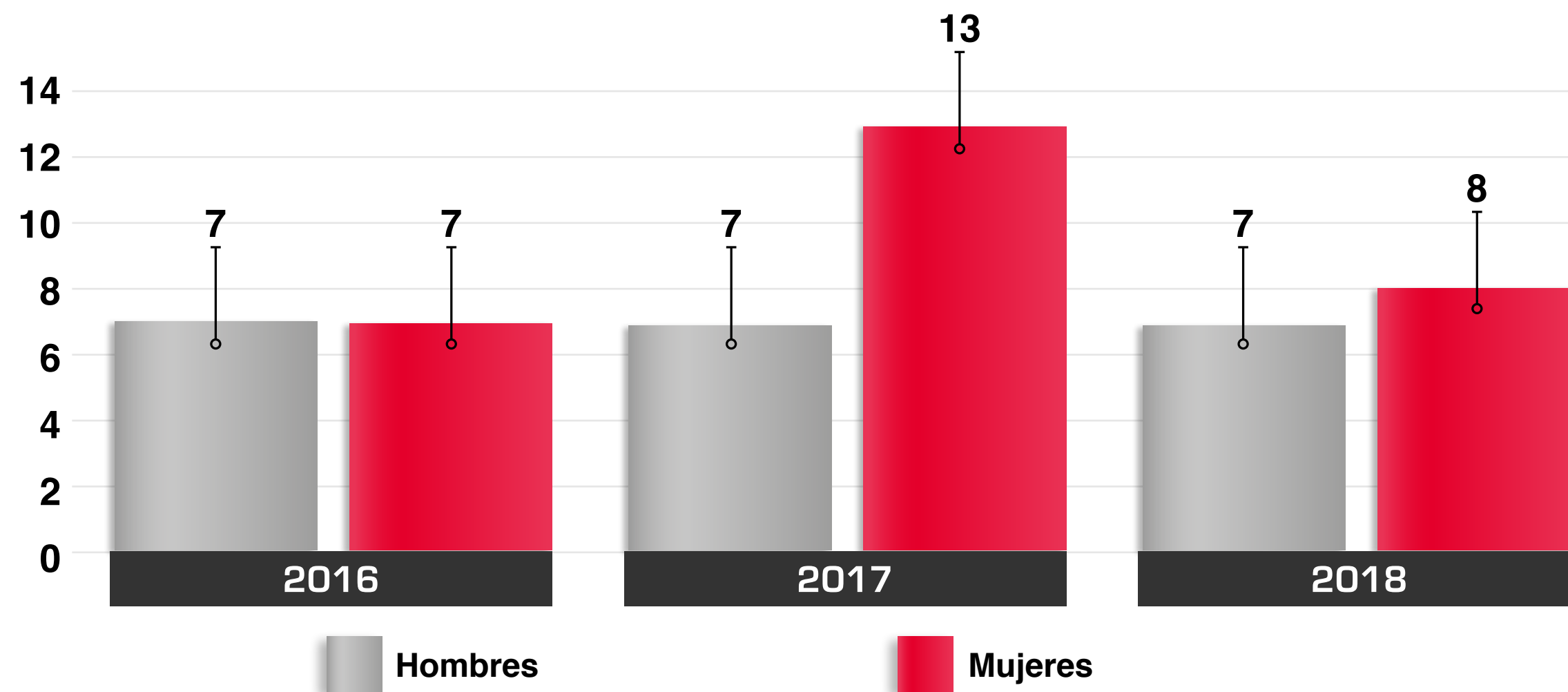
PERSONAS

401-1 Evolución número de trabajadores

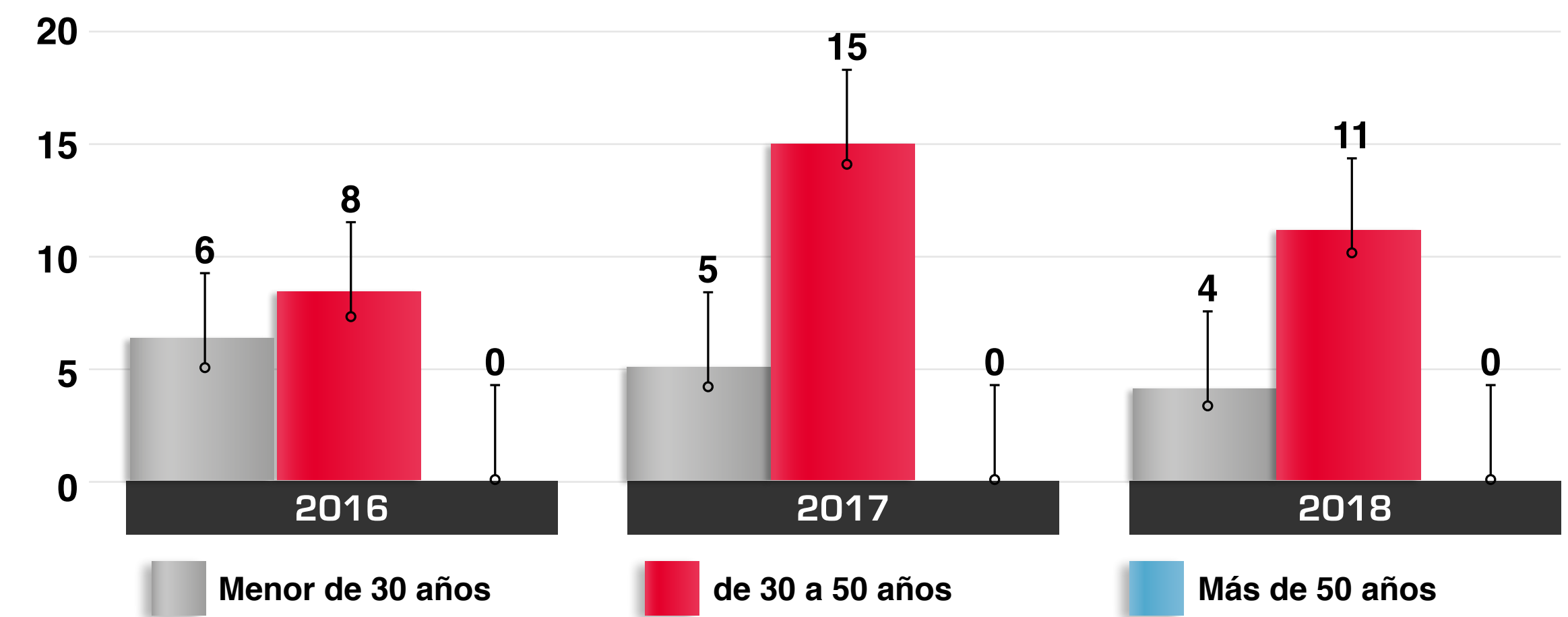


Las incorporaciones en el periodo 2016-2018 se desglosan por edad y género en los gráficos siguientes:

401-1 Nuevas incorporaciones por género



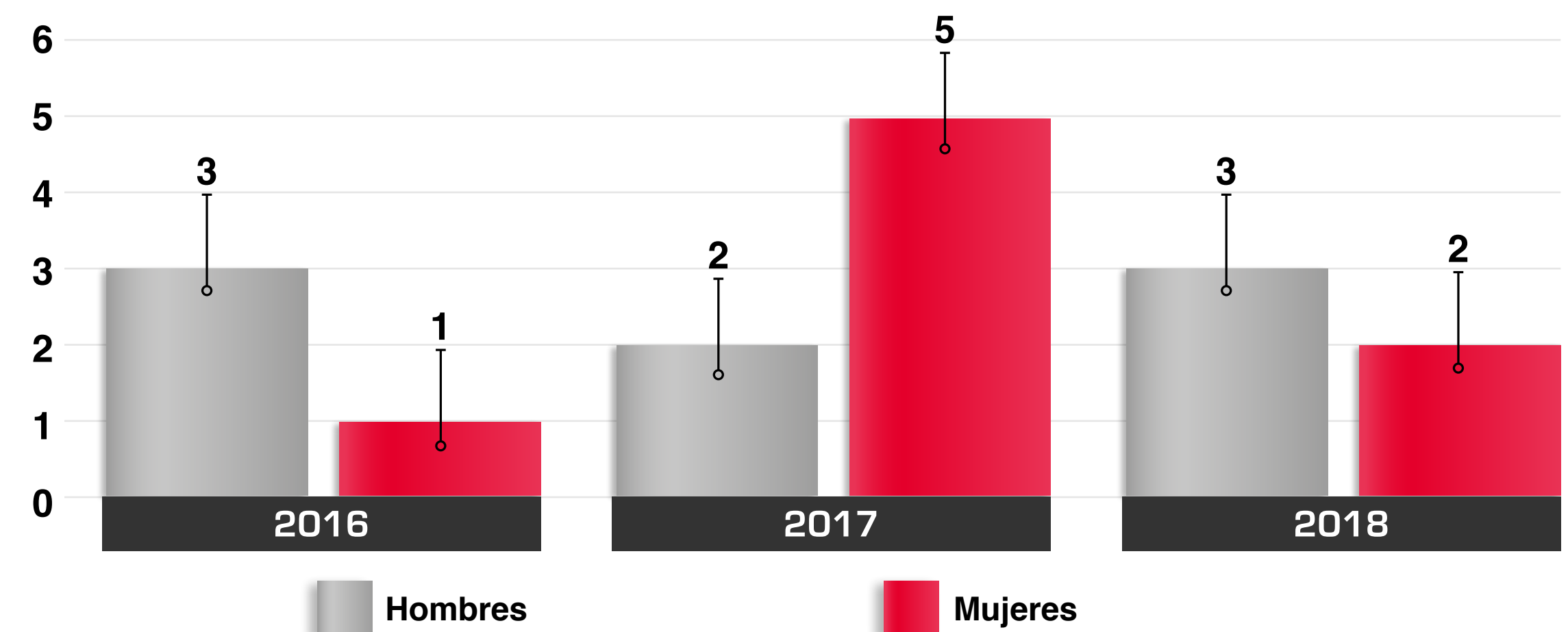
401-1 Nuevas incorporaciones por grupo edad



La rotación ha sido 3,57% a final de 2018. Este dato no incluye las jubilaciones.

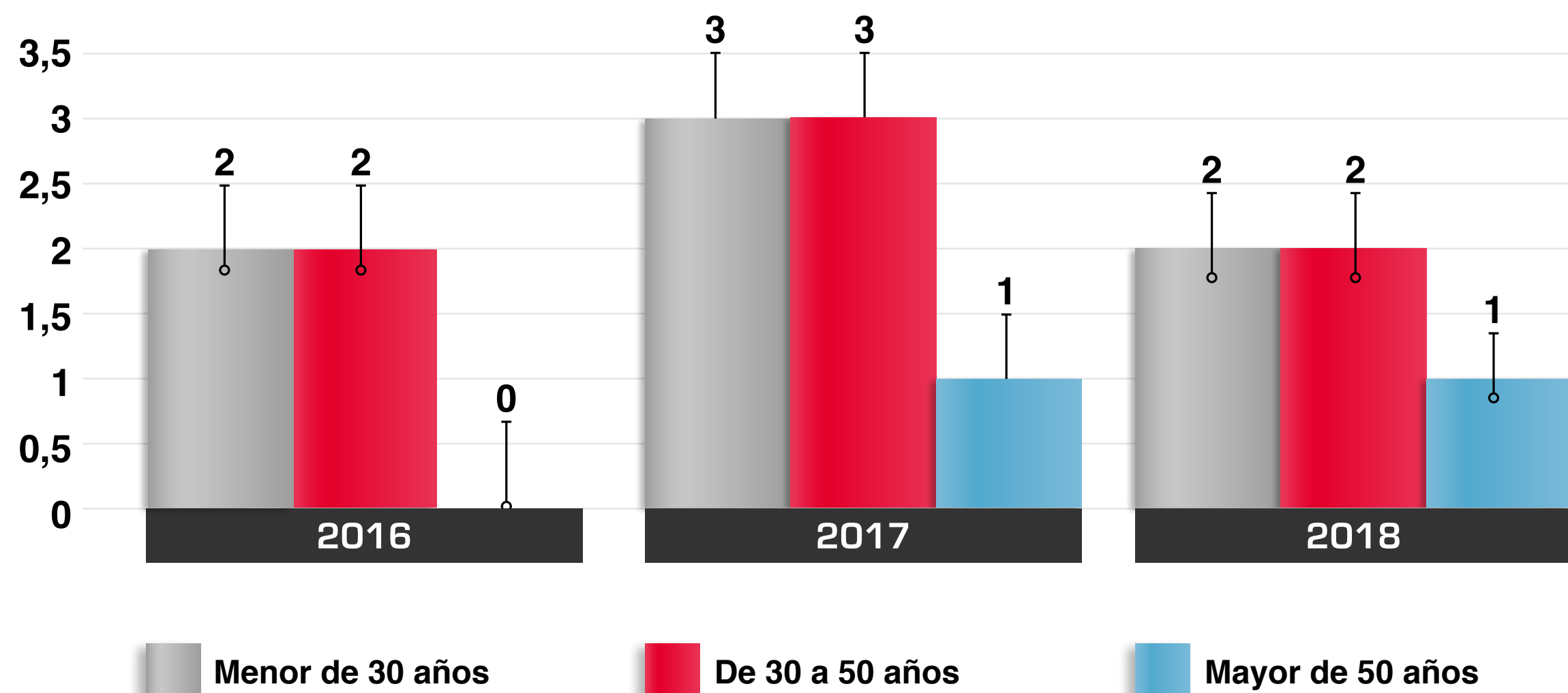
Las bajas en el periodo 2016-2018 están desglosadas por género y grupo de edad en los gráficos siguientes:

401-1 Bajas por género



PERSONAS

401-1 Bajas por grupo de edad



16.1 Contratación

La prioridad es la contratación a tiempo completo y de forma indefinida. La integración de cada persona a su nuevo equipo se realiza mediante la activación del Plan de Acogida, que incluye un programa formativo adaptado al puesto de trabajo,

En la tabla siguiente se resumen los contratos de 2018.

DURACIÓN	TIPO DE CONTRATO EN 2018	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Indefinidos		45	58	103
Duración determinada	Tiempo Completo. Obra o servicio	3	1	4
	Tiempo Completo. Interinidad	1	4	5
Total Duración determinada		4	5	9
Total General		49	63	112

De los 9 contratos temporales existentes durante el periodo abarcado la memoria, a finales de 2018 cuatro de ellos se convirtieron a Indefinidos (dos mujeres y dos hombres),

La contratación, distribución y gestión de la plantilla se lleva a cabo desde la equidad, el respeto a la diversidad, enfatizando la no discriminación.



PERSONAS

17. FORMACIÓN Y DESEMPEÑO

Se apuesta por la formación como herramienta clave para adaptarse a los nuevos entornos de trabajo, orientada hacia los valores de AIRTEX tales como agilidad, innovación y excelencia.

Cada año se elabora el Plan Formativo por Áreas que incluye: formaciones técnicas específicas de cada departamento, seguridad, Guía Ética, idiomas, formaciones de incorporación de los nuevos empleados e igualmente todas aquellas derivadas de las iniciativas de los trabajadores.

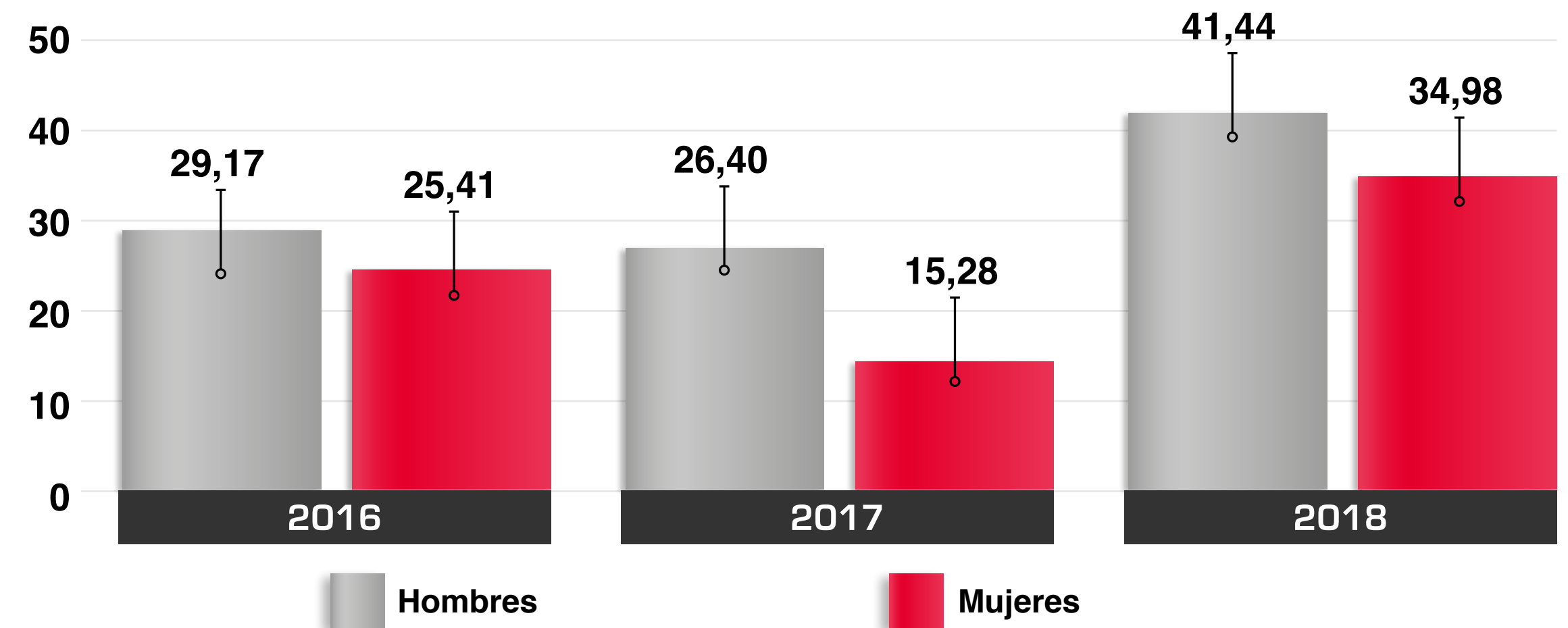
Así pues, se imparten formaciones de diversa índole, temática y modalidad, que se adaptan a las inquietudes y situaciones de todos los miembros del equipo.



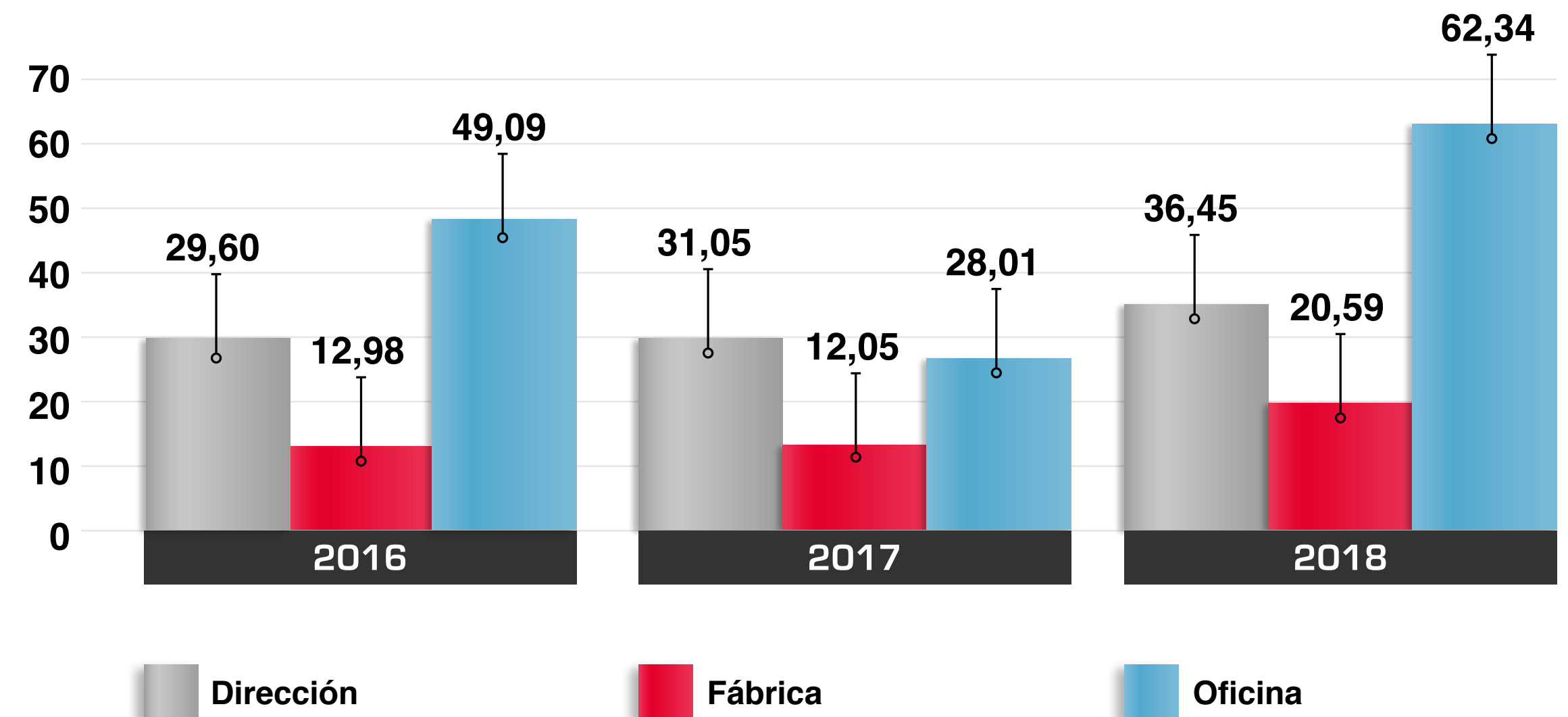
17.1 Formación

En 2018 el número total de horas empleadas en formación ha sido de 4.234 horas, con un promedio de 38 horas/empleado.

401-1 Promedio de horas de formación anual por género



401-1 Promedio de horas de formación anual por categoría laboral



La formación en idiomas es una pieza clave para poder comunicarnos con nuestros clientes y proveedores de todo el mundo. Por ello, además de los planes de formación de cada área, existe la posibilidad

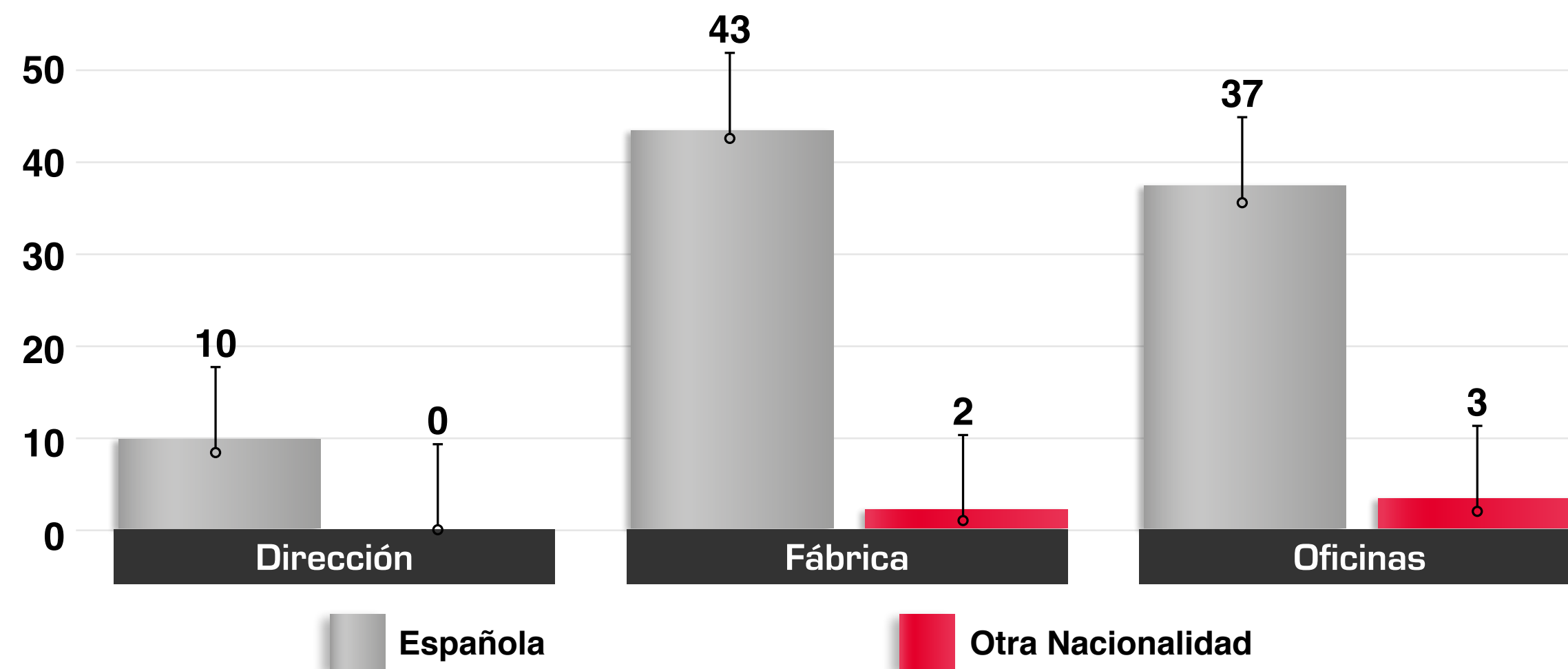
PERSONAS

de recibir adaptándola forma voluntaria formación gratuita para el trabajador. Cada año se organizan más de 15 grupos diferentes de inglés, francés, alemán, italiano y chino, en función de los niveles para poder cubrir el mayor rango de necesidades posible.

El programa de acogida para nuevos trabajadores tiene como objetivo permitir una rápida integración en los equipos de trabajo e incluye conocimientos técnicos, organizativos, corporativos y Guía Ética.

En 2018 se ha realizado un Curso de Actualización de la Guía Ética en el que ha participado el 85% de los trabajadores. Además el 91% del Comité de Dirección se ha formado en políticas y procedimientos anticorrupción.

205-2 Empleados comunicados y formados en procedimientos anticorrupción por categoría y región en 2018



Para facilitar el acceso a la Guía Ética, ésta se encuentra publicada tanto en la Intranet corporativa como en la página web y se han distribuido por los distintos tablones de anuncios ejemplares impresos con objeto de que puedan ser consultados en cualquier momento.

La formación a los trabajadores sobre Salud y Seguridad [403-5] incluye entre otros aspectos relacionados con el puesto de trabajo, equipos de trabajo, situaciones de emergencia y otros aspectos en el que los trabajadores muestren interés.

Se realiza una programación anual, que incluye nuevos operarios, así como la actualización de los trabajadores, adaptándola a los horarios de trabajo, de mutuo acuerdo con los trabajadores.

En 2018 se han realizado 1.176 horas de formación en Seguridad y Salud, con la participación de 140 asistentes.

Se ha realizado además una campaña de comunicación semanal a toda la plantilla, con el objetivo de involucrar a todos los trabajadores, como responsables de su seguridad en el puesto de trabajo.

17.2 Desempeño

En 2018, el 100% de la plantilla ha recibido Evaluaciones de Desempeño anuales, revisando la adaptación de cada persona a su puesto, así como la consecución de los objetivos asociados a éste y los logros de cada uno. Estas Evaluaciones de Desempeño se han utilizado para la elaboración del Plan Formativo por Áreas. Además de las Evaluaciones de Desempeño, en 2018 se ha impulsado la iniciativa “Mid-year Review”, con el objetivo de complementar la misma proporcionando aspectos clave a nivel individual y de equipo sobre los que trabajar y enfocar las acciones de Recursos Humanos.

El “Mid-year Review” consiste en una entrevista personal y voluntaria con la Dirección de Recursos Humanos que busca ir un paso más allá de la evaluación, para potenciar el desarrollo personal y profesional del equipo asegurando la capacidad y el desempeño de todos los trabajadores.

PERSONAS



18. CONDICIONES LABORALES

18.1 Retribución

El convenio que aplica a AIRTEX es el de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Zaragoza, el cual engloba a toda la plantilla. Nuestras relaciones laborales se desarrollan de acuerdo con la legislación laboral y sindical de nuestro entorno y el 100% de nuestros empleados están amparados por la negociación colectiva. La retribución actual de la plantilla mejora el salario del convenio para todas las categorías y todos los empleados incluyendo las nuevas incorporaciones, ya que en el periodo abarcado por la memoria, las personas que se incorporan lo hacen directamente a partir de la categoría profesional de oficial 3ª (grupo 6), con un salario superior en un 24% al fijado en el Convenio de la Industria Siderometalúrgica de Zaragoza.

En 2018, la relación entre el salario inicial de un trabajador en AIRTEX y el salario mínimo interprofesional en España es superior al 105%, garantizando que a igualdad de categoría, no exista diferencia salarial entre hombres y mujeres (405-2).

Cada tres años se suscribe un Pacto de Empresa propio mejorando aspectos reflejados en el Convenio. El último firmado en 2017 abarca el período 2018 -2020 e incluye tanto acuerdos salariales como la adhesión de toda la plantilla a un sistema de retribución variable de incentivos.

El sistema de incentivos está basado en tres objetivos: ratio de servicio a clientes, productividad y EBITDA. Cada uno de estos objetivos está ligado a un sistema de puntos mensuales y su consecución determina el grado de retribución variable de dicho incentivo por parte de toda la plantilla.



18.2 Beneficios Sociales

Con el fin de proporcionar una compensación completa para los logros individuales y colectivos y garantizar el bienestar de cada uno de los integrantes de la compañía, se ofrecen diversos beneficios a los trabajadores:

- **Complemento del 50%** de la base reguladora los cuatro primeros días de baja en el año por Incapacidad Laboral Transitoria. En las bajas por accidente se complementa hasta el 100%.

PERSONAS

- **Flexibilidad de jornada** en el turno central: Existe flexibilidad horaria a aplicar en los horarios de entrada y de salida de lunes a jueves, y los viernes la jornada es intensiva finalizando al mediodía. De igual manera se ofrece la posibilidad de decidir cómo organizar el tiempo de descanso. Así se busca favorecer a aquellas personas que deciden adaptar sus jornadas laborales a los requerimientos de su situación personal. Un porcentaje de nuestra plantilla adapta su tiempo laboral reduciendo su jornada independientemente de la categoría profesional, género o edad de la persona, tanto en oficinas como en fábrica.
- **Ropa de trabajo:** Dentro del catálogo de imagen corporativa, cada empleado de AIRTEX tiene a su disposición una serie de prendas que garantizan la comodidad y la seguridad en el puesto de trabajo. Se proporciona ropa de trabajo de forma gratuita a lo largo de todo el año y ésta es entregada al trabajador en mano en el puesto de trabajo. Incluye camisetas técnicas, camisetas de algodón, camisetas de alta visibilidad, polos, sudaderas, forros polares, chalecos acolchados, pantalones largos y de invierno, bermudas y cuellos polares a elección del trabajador.
- **Bebidas y helados:** Durante los meses de verano, AIRTEX pone a disposición de los trabajadores bebidas isotónicas y helados.
- **Formación en idiomas:** Anualmente y de forma gratuita para la plantilla se convocan clases de idiomas para todas las personas interesadas, dando la posibilidad de empezar de cero o continuar mejorando las distintas competencias lingüísticas. Estas clases tienen lugar en el centro de trabajo para facilitar la asistencia a las mismas.

- **Servicio de fisioterapia** en la empresa: Dentro del Programa de Salud y Bienestar, se apuesta por convertir las propias instalaciones en espacios que favorezcan las posibilidades de mejorar la experiencia de cada empleado. De esta manera, una vez a la semana un fisioterapeuta se desplaza hasta el centro de trabajo para ofrecer sus servicios por un precio reducido a cada empleado que desee solicitarlo.



PERSONAS

- **Acuerdo con Clínica de Psicología:** Otro de los servicios del Programa de Salud y Bienestar es un acuerdo con una clínica de psicología, del que tanto los empleados de AIRTEX como sus familiares pueden beneficiarse acogiéndose a una tarifa especial.
- **Celebraciones:** Para favorecer el buen clima laboral, se aprovechan las ocasiones que propician la puesta en valor de los esfuerzos de la plantilla y el desempeño de su labor. En el periodo recogido por la memoria se han celebrado distintos eventos, como el Día de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, cada 100 días sin accidentes, el Día de la Felicidad, Navidad, o los cumpleaños de cada uno de los trabajadores.
- Además de los beneficios previamente nombrados, en el pacto de empresa firmado en 2017 que abarca el periodo 2018-2020, se ofrece a toda la plantilla la posibilidad de adherirse a un **Plan de Retribución Flexible**, que ofrece la posibilidad de incluir en nómina y gestionar a través de la compañía el seguro de salud de los empleados y su familia, la guardería de sus hijos, o cheques restaurante.



PERSONAS

19. IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

19.1 Igualdad

Existe un fuerte compromiso de la organización y todos sus integrantes para garantizar que el modelo de gestión de AIRTEX promueva la igualdad de oportunidades.

Por ello, las políticas de Recursos Humanos se estructuran en cuatro pilares (ya nombrados anteriormente) cuyas acciones se desarrollan en un marco igualitario.

- **Seleccionar** garantizando que los procesos se lleven a cabo desde una perspectiva de igualdad de oportunidades, valorando a los candidatos por sus competencias y capacidades, realizando descripciones objetivas de puestos a cubrir y garantizando la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa en sus relaciones laborales.
- **Desarrollar** el talento de los miembros que forman el equipo de AIRTEX, facilitando el acceso a la formación y promoción sin importar el género o procedencia.
- **Reconocer** el trabajo que realiza cada persona que integra AIRTEX, utilizando mecanismos objetivos que pongan en valor el esfuerzo y los logros, y que evalúen el desempeño profesional de una manera justa, alineando éste con el salario y las retribuciones de manera que éstas vayan acordes con la labor, la clasificación profesional y el sector.
- **Motivar** a los colaboradores teniendo en cuenta su satisfacción en todas las áreas, incluyendo las medidas de igualdad de oportunidades e integrando sus propuestas de mejora.

La perspectiva de diversidad tiene una presencia transversal en las distintas áreas que abarca el Plan Estratégico de la empresa: en el código ético de la organización, en los procesos de comunicación

interna, en la estructura de la organización, en los procesos de selección y acogida, en el acceso a la formación, en las políticas de promoción y en el sistema retributivo.

Este compromiso se materializa en primer lugar desde la Dirección mediante la difusión de las políticas, procedimientos y recursos existentes para la gestión de la diversidad y el rechazo de la discriminación.

Un claro ejemplo de ello es la Guía Ética que incluye información detallada sobre los protocolos y mecanismos internos y externos disponibles para situaciones de queja o reclamación en el caso de que exista cualquier tipo de discriminación, en especial, para casos de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razones de género.

El número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas ha sido cero en el periodo de la memoria. (406-1)

Como medio para unificar y poner en valor todos los esfuerzos de AIRTEX para mejorar y continuar siendo una compañía comprometida con la igualdad, en el pacto de empresa firmado en 2017 entre la Dirección y los trabajadores (con vigencia 2018-2020) se establece el compromiso a la elaboración de un Plan de Igualdad dentro de la vigencia de dicho pacto.



PERSONAS

19.2 Conciliación

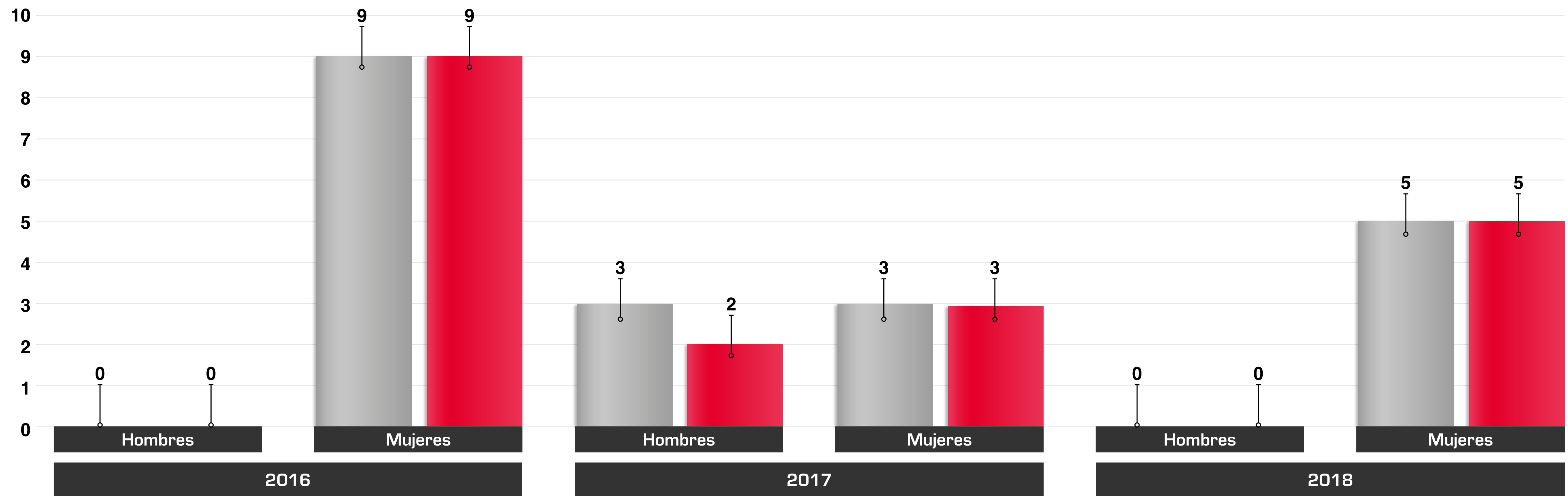
Conscientes de que mantener el equilibrio entre la vida profesional y personal puede depender en gran parte de las facilidades que se ofrecen a las personas que integran el equipo, en los últimos años se han realizado las acciones que se relacionan en la tabla siguiente.

TIPO DE MEDIDAS	MEDIDAS DE CONCILIACIÓN IMPLANTADAS
Organización del Tiempo de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Horario flexible de entrada y salida en turno central. • Jornada laboral intensiva los viernes en turno central. • Posibilidad de reducir el tiempo de comida. • Formación impartida en horario laboral y posibilidad de adaptar el horario por temas formativos. • Vacaciones flexibles. • Posibilidad de seleccionar libremente los tiempos de descanso dentro de la jornada laboral. • Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea). • Organización de la formación y las reuniones en horario laboral. • Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida. • Posibilidad de elegir o cambiar turnos
Movilidad Geográfica	<ul style="list-style-type: none"> • Teletrabajo y trabajo a distancia • Utilización de videoconferencia y otros servicios de comunicación a distancia. • Posibilidad de formación online
Beneficios Sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Comedor y zona de descanso habilitada para la comida, con menaje, electrodomésticos y punto de bookcrossing. • Parking gratuito. • Posibilidad de solicitar anticipos. • Programa de salud y bienestar: posibilidad de recibir tratamiento de fisioterapia en la propia empresa y acuerdo con clínica de psicología. • Plan de retribución flexible que da la posibilidad de incluir en nómina: seguro de salud, cheques restaurante y cheques guardería. • Descuentos a toda la plantilla en distintos productos y servicios (Centros de Formación, agencias de viajes...)
Mejora de Permisos Legales	<ul style="list-style-type: none"> • Fomento de uso del permiso de paternidad. • Posibilidad de solicitar permisos de formación.

PERSONAS

El número de personas que se han acogido al permiso parental (401-3) se refleja en el gráfico siguiente. La tasa de retención tras el disfrute del permiso ha sido del 100%.

401-3 Permiso parental años 2016-2017-2018



- Número total de empleados con derecho a permiso parental por género
- Número total de empleados que se han acogido al permiso por género

PERSONAS

20. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**20.1 Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**

La Guía Ética fija directrices para garantizar la seguridad y salud (SST) de los trabajadores, contratados y visitantes.

- Estamos comprometidos con los altos estándares de seguridad y protección de los empleados. Alcanzar este compromiso es responsabilidad colectiva de todos los empleados. Para ello, cumpliremos con todas las regulaciones gubernamentales aplicables de seguridad, salud, y estableceremos sistemas para proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable.
- Las normas y procedimientos de seguridad son obligatorios en todas nuestras plantas, oficinas y lugares de trabajo. Cada uno de nosotros debe realizar su trabajo siguiendo estas reglas de salud y seguridad y debe reportar inmediatamente cualquier preocupación, violaciones de seguridad o incidentes.
- Debemos conocer, entender y cumplir con todas las reglas y normas de seguridad. Debemos saber que ninguna tarea es más importante que nuestra seguridad personal y la de nuestros compañeros de trabajo.
- Somos responsables de trabajar de forma segura y sin riesgos, identificando e informando de inmediato de las condiciones inseguras de trabajo y del incumplimiento de normas, y comunicando ideas que permitan reducir las lesiones y riesgos en el trabajo.

El pacto de empresa firmado en 2017 entre la Dirección y los trabajadores con vigencia 2018-2020 establece que:

“Las partes firmantes del presente acuerdo reconocen que la salud y la seguridad en el trabajo constituyen un área de interés compartido y asumen el compromiso de reforzar el papel de los trabajadores

en la acción preventiva. Por ello, las partes firmantes comparten el compromiso de reforzar el papel del Comité de Seguridad y Salud que será el órgano que vigile, revise y potencie los procedimientos de Seguridad, Higiene, Ergonomía y Salud. Especial hincapié se hará en el análisis de accidentes, enfermedades profesionales, valoración de riesgos en puestos de trabajo, y vigilancia de la salud individual y colectiva de los trabajadores.”

AIRTEX tiene implantado un sistema de gestión [403-1] de seguridad y salud en el trabajo OHSAS 18001:2007 certificado desde abril de 2017, con cobertura a todos los trabajadores. El sistema incluye:

- Contrato con un Servicio de Prevención Ajeno (SPA).
- Comité de Seguridad y Salud (CSS): El Comité de Seguridad y Salud (403-4) representa al 100% de los trabajadores de la plantilla. Está compuesto por dos representantes de la empresa y dos de los trabajadores. Se encarga de velar por la seguridad y salud de los trabajadores y de informar a la Dirección de las medidas a tomar en materia de seguridad y salud. Se realiza una planificación anual de las actividades de SST y su seguimiento.
- Se han realizado múltiples acciones dirigidas a fomentar la participación de los trabajadores, crear un entorno de trabajo seguro y promover una cultura de seguridad, con el objetivo de evitar todos los accidentes. Se han gestionado un mínimo de 12 acciones/mes para mejorar las condiciones de seguridad de los trabajadores.
- Se mantiene una evaluación actualizada [403-2] de los peligros y riesgos, que incluye una lista de oportunidades de mejora, información de los riesgos del puesto para el trabajador y una lista de controles para mantener el nivel de prevención.
- Se dispone de un proceso de comunicación con el que los trabajadores pueden informar sobre situaciones de riesgo que

PERSONAS

identifiquen, o proponer mejoras. Las situaciones identificadas son revisadas por el comité de seguridad y salud [403-4].

- Los incidentes laborales son analizados por un equipo multidisciplinar que incluye las personas afectadas, sus responsables, miembros del comité de seguridad y salud, así como expertos en la materia en caso de que sea necesario. Se investigan todos los accidentes e incidentes.
- Los servicios de salud en el trabajo [403-3] incluyen protocolos de revisión médica periódica a todos los trabajadores basados en la evaluación de riesgos del puesto de trabajo. Con independencia de la periodicidad se permite a todos los trabajadores realizar una revisión médica anual. Se han añadido pruebas analíticas complementarias según el interés de los trabajadores [403-6].

Algunas de las Acciones de SST realizadas a lo largo de 2018 con objeto de reforzar la cultura preventiva han sido:

- Comunicados de SST a través del boletín mensual “AIRTEX NEWS”, correo electrónico y plataforma de mensajería electrónica Happydonia de la empresa.
- Reuniones periódicas del Comité de Seguridad y Salud.
- Visibilidad del número de días sin accidentes de trabajo en las pantallas de planta y oficinas.
- Día de Salud y Seguridad en el trabajo. “La seguridad depende de ti”. Se ha enfatizado la importancia del orden y limpieza en el puesto de trabajo, se ha impartido una charla de 10 minutos por técnicos de la mutua sobre la responsabilidad de los trabajadores en su seguridad, y se ha organizado un almuerzo saludable en el comedor.
- Realización del reconocimiento médico con una unidad móvil en la empresa para evitar el desplazamiento de los trabajadores.



- Celebración de 400 días sin accidentes de trabajo; 400/500 días con café y pastas gratis para todos o regalo especial a un trabajador por sorteo.

PERSONAS

20.2 Indicadores de Salud y Seguridad en el Trabajo

El objetivo de AIRTEX es cero accidentes de trabajo. Existe un incentivo mensual para todos los trabajadores que se paga si en el mes no se ha producido ningún accidente.

El eslogan “Trabaja bien, trabaja Seguro” fue seleccionado en 2012 entre los propuestos por nuestros trabajadores para reforzar nuestro compromiso de cero accidentes.

2012



Trabaja bien, trabajo seguro!
Work well, work safely!
好好工作,安全工作!

Zero IS Possible! – cero es posible!- 零是可能的

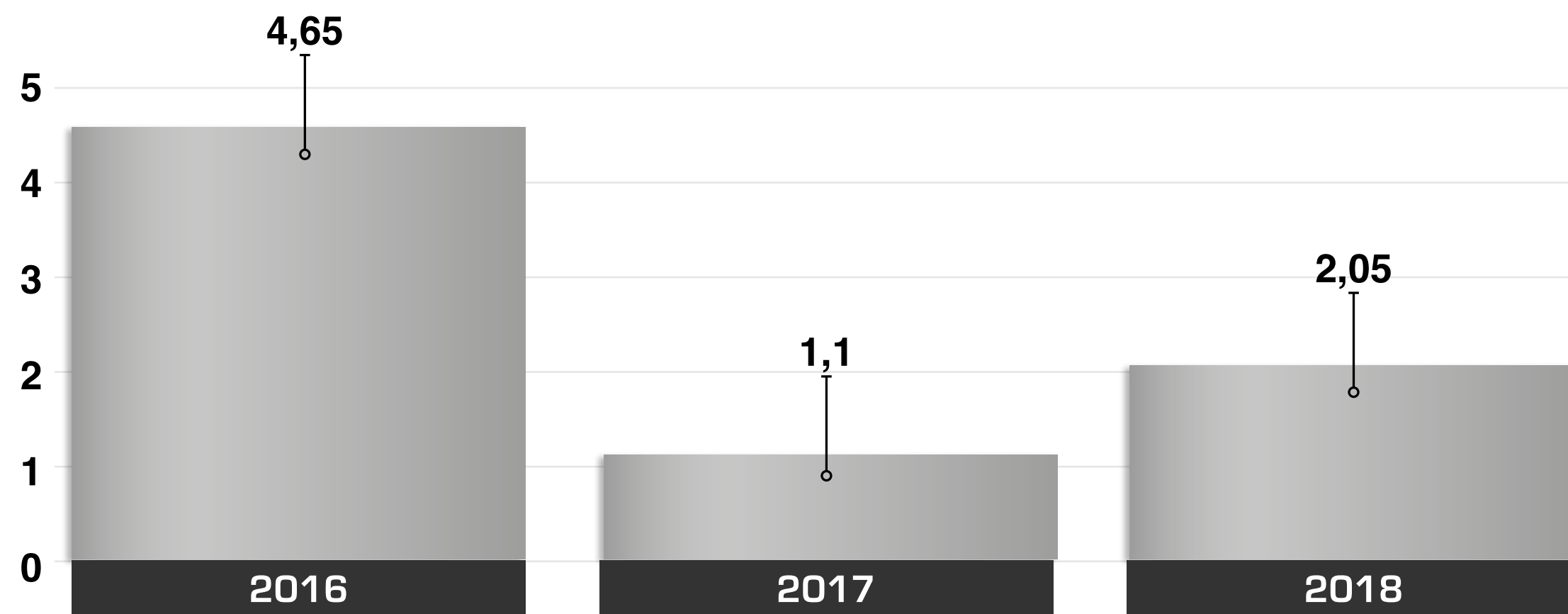


PERSONAS

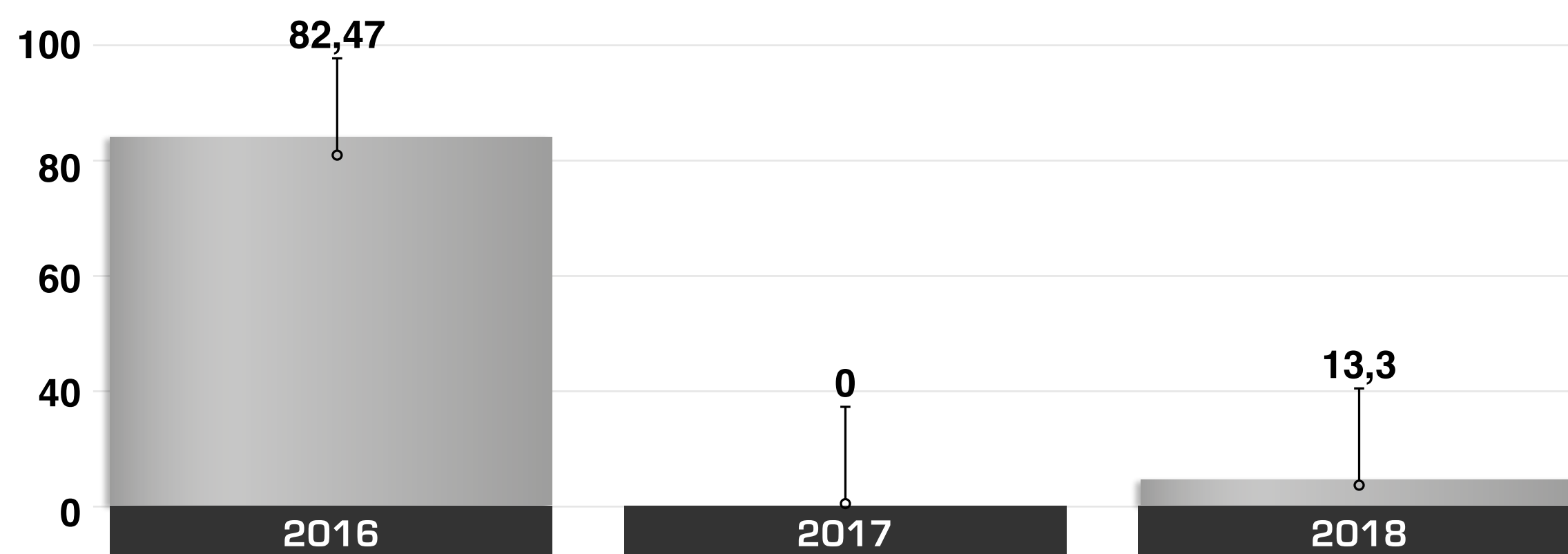
No se han registrado Enfermedades Profesionales durante los tres años de ámbito de la memoria [403-10].

La tasa de frecuencia de accidentes (TFA) se calcula en base a los accidentes con baja relacionados directamente con la actividad productiva de todos los trabajadores, sin incluir los incidentes sin baja, por cada 200,000 horas trabajadas.

403-9 TFA Tasa de frecuencia de accidentes



403-9 TDPT Tasa de días perdidos



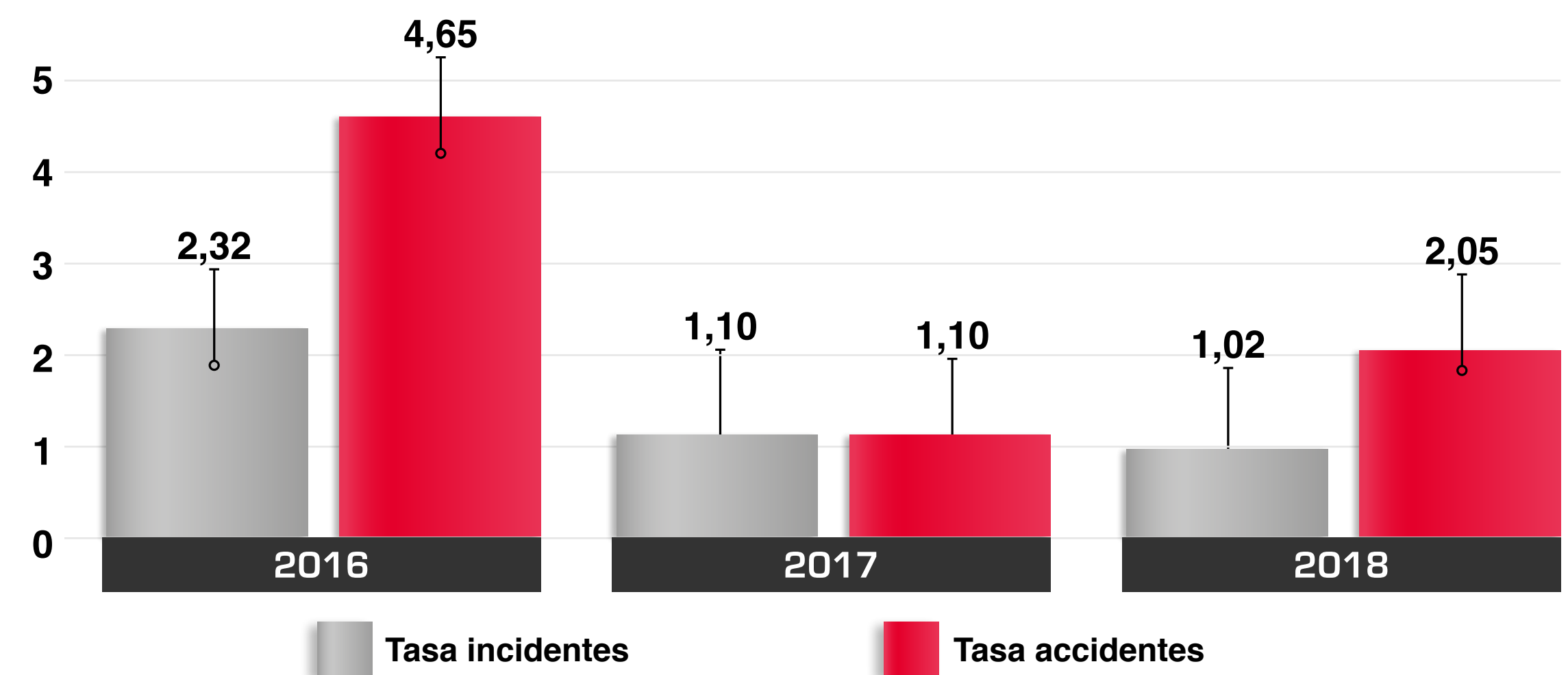
Las causas principales de accidentes en los tres últimos años han sido: cortes (70%) y músculo esqueléticos (30%).

La distribución de accidentes por género fue 75% mujeres y 25% hombres.

La tasa de días perdidos (TDP) se calcula como el número de días perdidos por accidente de trabajo, por cada 200.000 horas trabajadas.

Los incidentes son sucesos producidos en el transcurso del trabajo que han producido un daño al trabajador, ha sido necesaria asistencia médica, sin días de baja. El gráfico siguiente muestra el número de incidentes y accidentes por cada 200.000 horas de trabajo. Las causas más comunes son cortes y golpes y la distribución por género 75% mujeres y 25% hombres.

403-9 TFIT Tasa total de incidentes



PERSONAS

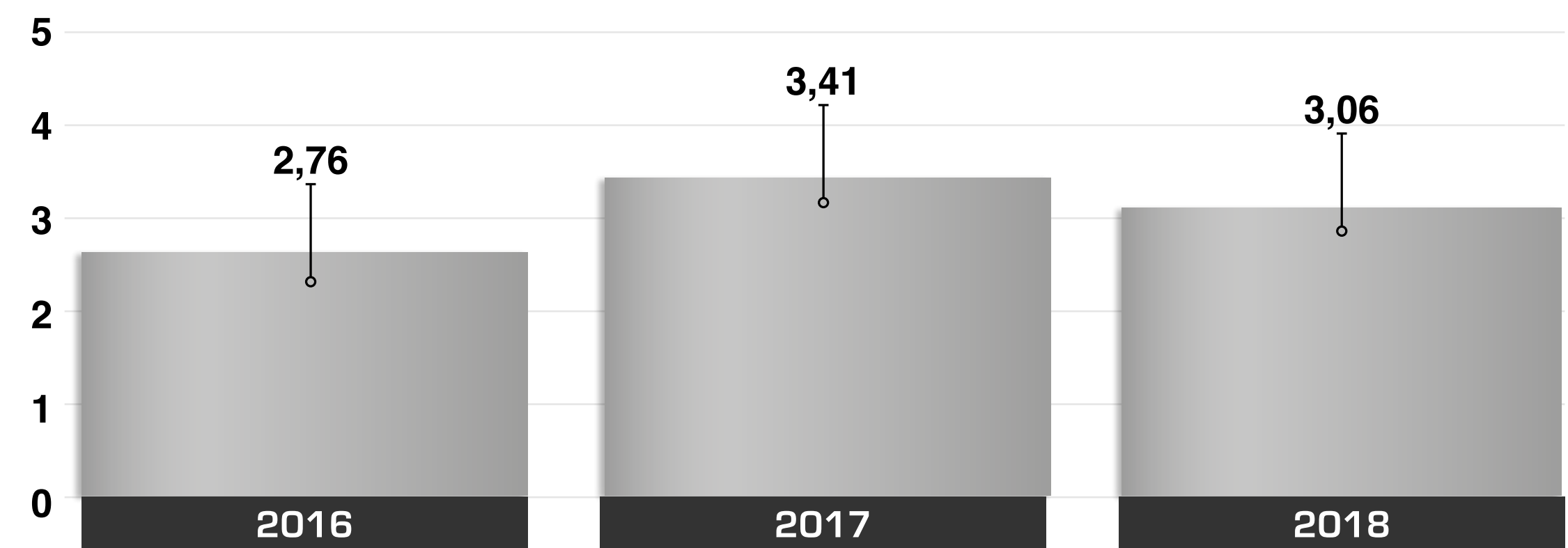
Los asuntos de salud y seguridad cubiertos (403-4) en acuerdos formales con los sindicatos se han incluido en el nuevo pacto de empresa firmado en 2017 para el periodo 2018-2020 con el objetivo de reforzar el papel de los trabajadores en la acción preventiva. Éstos incluyen:

- Objetivos de siniestralidad laboral revisados y publicados mensualmente.
- Programa de ideas de mejora basado en sugerencias de los empleados. Incluye revisión periódica de las instalaciones para identificar oportunidades de mejora.
- Participación activa en la investigación de accidentes.

El absetismo se calcula tomando como dato el número total de horas no trabajadas, no contempladas en convenio o por ley respecto a las horas de trabajo efectivas en porcentaje. Incluye baja por incapacidad temporal, accidentes de trabajo y ausencias por enfermedad.

En 2018 la distribución por género fue del 1,09 % hombres y del 5,46 % mujeres.

403-9 Absentismo



PERSONAS

21. COMUNICACIÓN

21.1 Comunicación Interna

AIRTEX considera que una buena comunicación coherente con los valores de la compañía, fomenta la integración, confianza y la colaboración y apuesta por la agilidad, innovación, respeto, trabajo en equipo, equidad y excelencia.



El principal objetivo del Plan de Comunicación Interno es implicar en el proyecto empresarial a todos los miembros de la organización centrándose en su capital humano. Se trata de crear un clima de trabajo cordial y de confianza, que fomente la integración, una cultura de empresa sólida, la colaboración activa en toda la organización y que contribuya a la resolución de posibles conflictos.

Los trabajadores pueden comunicar sus sugerencias o quejas a través de sus responsables directos, el representante de Recursos Humanos, el buzón de sugerencias o la “línea directa” de la Guía Ética.

Algunos de los canales de comunicación utilizados en AIRTEX son:

- **Comunicaciones de Dirección mensuales y trimestrales:** Con el propósito de fomentar el flujo de información hacia los trabajadores y garantizar que todo el equipo pueda conocer el estado de los indicadores, últimas novedades del sector y del grupo y proyectos más relevantes, mensualmente se realizan reuniones con personal de oficinas y mandos intermedios y trimestralmente con el personal de planta.
- **AIRTEX NEWS:** Mensualmente se publica un boletín interno que se distribuye de manera digital a todos los empleados para comunicar las noticias más relevantes de cada mes (visitas de clientes y proveedores, novedades, información del grupo, auditorías de sistemas de gestión, cumpleaños, actividades, comunicación de los incentivos conseguidos...). En 2018 se ha incluido una nueva sección: “ conociendo mejor a” en la que se realizan entrevistas personales a los empleados de la compañía con el objetivo de incrementar el sentimiento de equipo.
- **Portal del empleado:** Se trata de una aplicación que permite el acceso a aplicaciones corporativas, documentos de los sistemas de gestión y otra información de interés, incluyendo el convenio laboral, el pacto de empresa, el formulario de solicitud de vacaciones, organigrama, etc. Es accesible desde cualquier ordenador conectado a la red interna.
- **Happydonia:** Con el objeto de facilitar más canales de comunicación interna dentro de la empresa a todos los niveles, y de fomentar así la transparencia se ha lanzado una nueva aplicación móvil corporativa, “Happydonia”. Se trata de una aplicación que fomenta la comunicación bidireccional entre la empresa y las personas que la integran, pudiéndose publicar comunicados oficiales, y también publicaciones a

PERSONAS

título personal relacionados con el día a día de la empresa (fotos de ferias, viajes, celebraciones...)

- **Historias AIRTEX.** Con el motivo del 25 aniversario de la marca AIRTEX en Europa, en 2018 se realizaron vídeos corporativos en los que distintas personas del equipo contaban su experiencia laboral en AIRTEX. Éstos vídeos se proyectaron por primera vez en la Cena de Navidad 2018 a nivel interno, y a nivel externo se han publicado en las redes sociales de AIRTEX.



CORPORATIVO



2018 es un año especial para la compañía porque cumplimos 25 años en Europa.

A lo largo del año realizaremos una serie de acciones y eventos de manera interna y externa para seguir potenciando la marca Airtex, y de esta forma hacer partícipes de nuestro éxito a clientes y distribuidores.

¡ Felicidades por estos 25 AÑOS !

21.2 Prácticas Laborales

AIRTEX comunica todos los cambios operativos (402-1) de manera previa al Comité de Empresa. Se notifica a los trabajadores de manera directa respetando los plazos necesarios para que el empleado pueda organizar su situación personal de acuerdo a los cambios.

En el Convenio colectivo provincial para la industria Siderometalúrgica de Zaragoza no existe ninguna cláusula que determine el plazo mínimo para la comunicación de los cambios operativos significativos.

En el periodo objeto de la memoria, AIRTEX no ha recibido ninguna reclamación sobre prácticas laborales mediante mecanismos formales (419-1).

PROVEEDORES

22. GESTIÓN DE PROVEEDORES

La Guía Ética establece criterios en las relaciones con proveedores, tales como:

“Estamos comprometidos a tratar de forma equitativa a nuestros proveedores y subcontratistas. Haremos hincapié en la competencia leal, sin discriminación ni engaño, de una manera consistente con las relaciones a largo plazo. Compraremos todos los equipos, servicios y suministros basados en los méritos. Nuestros proveedores y subcontratistas serán tratados con imparcialidad e integridad.”

De igual manera, El Código de Conducta de proveedores fija requisitos específicos para:

- Cumplimiento estricto de todas las leyes y reglamentos, citando explícitamente normativa ambiental, de seguridad y salud en el trabajo, de relaciones laborales, derechos humanos, seguridad y etiquetado de productos, etc.
- Compromiso ambiental. El proveedor debe realizar sus operaciones de manera que proteja o mantenga el medio ambiente.
- Prohibición expresa del trabajo forzado y trabajo de menores.
- Seguridad y Salud en el trabajo. El proveedor debe identificar, evaluar y gestionar los riesgos laborales mediante un proceso planificado con prioridades.
- Línea de comunicación con el proveedor, en el supuesto de que sea conocedor de incidencias o posibles incidencias relativas al código ético o al Código de Conducta de proveedores.

AIRTEX selecciona los proveedores en base a calidad, servicio, precio, cadena de suministro, condiciones de suministro y criterios ambientales y éticos.

Se realiza una evaluación periódica en base a criterios de servicio, calidad y ambientales.

AIRTEX requiere a su cadena de suministro el cumplimiento de la siguiente normativa (información adicional disponible en la página web):

- Cumplimiento de la normativa aplicable en relación al uso de sustancias prohibidas, de uso restringido o reportables.
- Conflicto de minerales.
- Condiciones generales de compra, con requisitos ambientales adicionales.

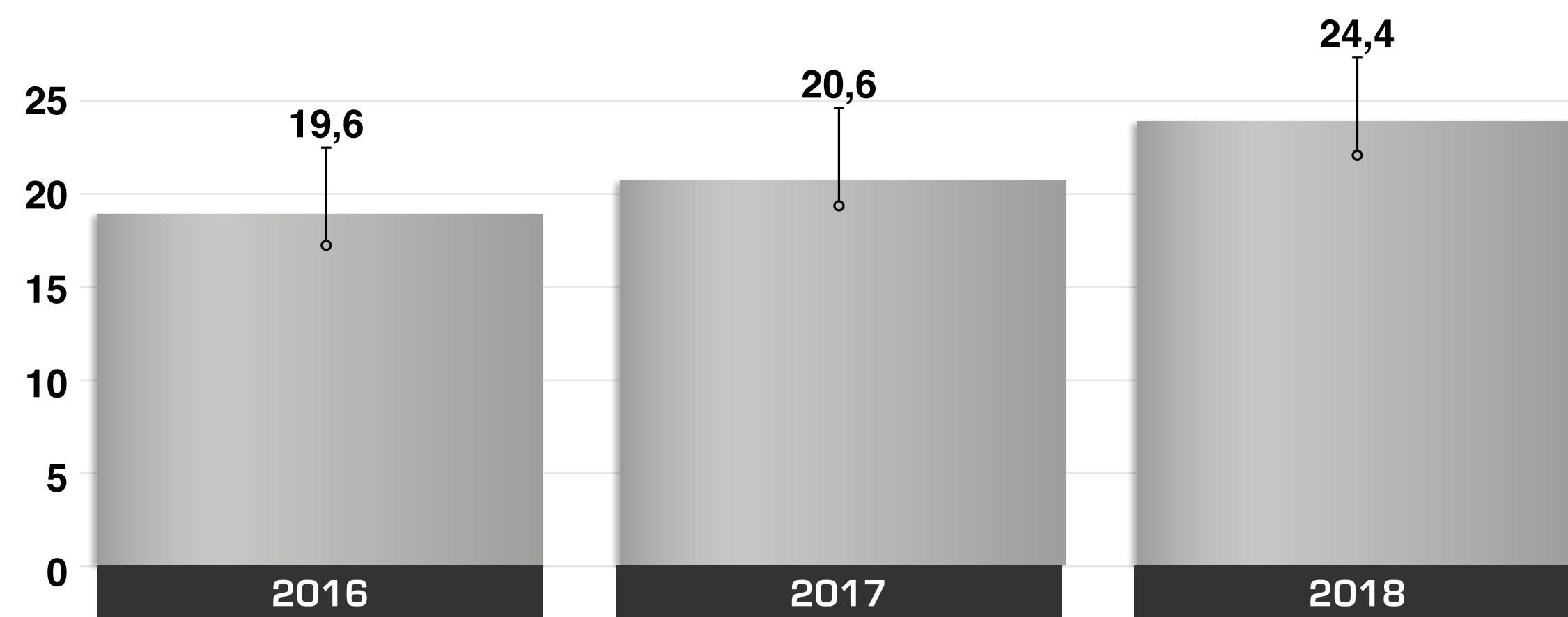
PROVEEDORES

23. INDICADORES DE PROVEEDORES

Uno de los éxitos de los últimos años dentro de la organización, ha sido el desarrollo de una cadena de suministro integrado dentro del grupo multinacional al cuál AIRTEX pertenece, con plantas de fabricación en Estados Unidos, China y Méjico.

La política del grupo es fabricar en interno la mayor parte de los productos, asignando la producción a una u otra planta con criterios de eficiencia, sostenibilidad y mercado. Esto nos lleva a que parte de los componentes y productos que compramos para nuestro proceso productivo se fabrica en otras plantas del grupo y por lo tanto, no se compran de proveedores locales, sin embargo, y a pesar de lo dicho, el porcentaje de gasto que corresponde a proveedores locales es superior al 20% del gasto total, obsrvándose una tendencia al alza.

204-1 Porcentaje gasto proveedores locales



AIRTEX informa periódicamente a los proveedores sobre la Guía Ética, Código de Conducta de proveedores, objetivos y valores mediante comunicaciones directas y/o a través de la página web. (205-2)

Los criterios ambientales se aplican a todos los proveedores (308-1) al realizar la evaluación ambiental.

Nose ha identificado ningún impacto ambiental negativo significativo, real o potencial en la cadena de suministro (308-2)



COMUNIDAD**24. INTRODUCCIÓN**

La integridad, el interés por las personas y el compromiso con la comunidad son la base para plantear las acciones que se llevan a cabo en AIRTEX, que quiere ser reconocida como un socio de confianza para sus clientes y un agente de cambio para la sociedad.

La posición de AIRTEX en cuanto a partidos políticos es totalmente neutra y el valor de las aportaciones económicas a los partidos políticos es cero, tal y como establece la Guía Ética (415-1).

Igualmente, AIRTEX mantiene año tras año su compromiso con diversas causas solidarias que considera afines a sus valores, contando con el apoyo de la plantilla. Prueba de ello son todos los voluntarios que no dudan en aportar su tiempo, donativo o participación en los distintos eventos solidarios.

25. ACTIVIDADES**25.1 Acciones Solidarias**

Tal y como se ha venido haciendo de manera histórica, en 2018 AIRTEX ha organizado y participado en diversas iniciativas solidarias:

- Colaboración en la organización de la Carrera solidaria #PorUnNuevoCole organizada por ATADES. Voluntarios de AIRTEX se desplazan al colegio para ayudar en el reparto de dorsales y material para la carrera. Los beneficios obtenidos por la carrera van destinados a la construcción de un nuevo colegio para los alumnos con discapacidad intelectual, plurideficiencias y trastornos generalizados del desarrollo. Además de la colaboración en la organización, desde AIRTEX se promociona la participación en la misma tanto a nivel interno como a nivel externo a través de sus redes sociales.



COMUNIDAD

- Voluntariado Corporativo en el Rastrillo Navideño de ATADES. Los empleados de AIRTEX colaboran en la organización y venta de productos de un rastrillo solidario destinados a recaudar fondos para la asociación organizadora.
- Recogida de Taponos para el proyecto “Taponos por una nueva vida” en colaboración con FUNDACION SEUR. La recogida de taponos se lleva a cabo por los empleados de AIRTEX. Fundación SEUR se encarga de recogerlos y transportarlos a una planta recicladora. El importe de los beneficios va destinado a la ayuda y auxilio de menores en estado de necesidad por enfermedades no cubiertas por el sistema sanitario ordinario.
- Recogida de ropa y juguetes en colaboración con La Hermandad del Refugio. Los voluntarios traen al “Espacio Solidario” de las instalaciones de AIRTEX ropa y juguetes en buen estado para ser entregados al ropero gestionado por la Hermandad del Refugio.
- Recogida de alimentos no perecederos para el Comedor Social de la Parroquia del Carmen de Zaragoza.
- Donación de Sangre en colaboración con la Hermandad de Donantes de Sangre de Zaragoza, con una unidad móvil del Banco de Sangre y Tejidos de Aragón desplazada a nuestras instalaciones.
- Recogida de material escolar para el proyecto Lápices y Sonrisas en colaboración con el Clúster de Automoción. Los voluntarios traen material escolar nuevo y usado en buen estado para ser entregado a diversas asociaciones y entidades que trabajan con familias sin recursos y niños en situación de emergencia social.
- Donación de material para la tómbola de navidad de la ONG “Children’s Hope” celebrado en Colonia (Alemania). Esta

organización colabora con temas enfocados principalmente a la infancia y jóvenes en riesgo de exclusión social.

- Voluntariado corporativo para el Proyecto Coach, de la Fundación Exit. Este proyecto es una iniciativa que pretende orientar y motivar a jóvenes en situación de vulnerabilidad social que provienen de una experiencia de fracaso escolar a través del Coaching y del Mentoring. De esta manera, los voluntarios de AIRTEX acompañan a distintos jóvenes en varias sesiones a través de las cuales les dan a conocer la empresa, y les enseñan la relación que tienen sus estudios con el mundo laboral, las diversas opciones de futuro que existen en las empresas, así como el recorrido de los trabajadores para lograr su objetivo final: asesorar a los participantes del programa y motivarlos a la continuación de sus estudios.



COMUNIDAD

- Colaboración con distintas entidades educativas cediendo sus espacios e instalaciones para la impartición de formación académica y visitas a su fábrica. Igualmente, profesionales de AIRTEX participan en estas visitas y sesiones como formadores. Algunas de las entidades con las que se colabora para estas labores son el Clúster de Automoción de Aragón a través de su programa DOI (Máster en Dirección de Operaciones Industriales) o el Zaragoza Logistics Center a través de su Máster en Ingeniería Logística y Gestión de la Cadena de Suministro y La Universidad de Zaragoza con el equipo Motostudent. También existen convenios de colaboración con otras instituciones tanto formativas como fundaciones y programas de empleabilidad.
- Participación en la campaña #teloreciclo (ATADES) de recogida de móviles usados para su reciclaje, con un triple objetivo: generar puestos de trabajo mediante la inclusión de personas con discapacidad intelectual en el mundo laboral, mantener el ecosistema limpio reciclando los materiales de los móviles que no se utilizan y colaborar con ATADES (el dinero recibido por cada móvil donado, lo invierte en proyectos sociales de la entidad).
- La tabla resume los datos de distintas campañas solidarias realizadas en los tres últimos años



ACTIVIDAD	2016	2017	2018
Participantes en la carrera #PorUnNuevoCole - ATADES	69	47	84
Número de Donaciones de Sangre Hermandad Donantes de Sangre	31	29	33
Recogida de Alimentos (Kg) Parroquia del Carmen	123	120	125
Recogida de Juguetes y Ropa (Kg) Hermandad del Refugio	163	175	152
Recogida de tapones de plástico (kg) Fundación SEUR	171	189	124

COMUNIDAD

25.2 Compartiendo Momentos – Haciendo Equipo

Paralelamente a las actividades benéficas, se apuesta por fomentar la unidad del equipo, el sentimiento de pertenencia y sobre todo las buenas relaciones entre compañeros en el trabajo que puedan favorecer al clima laboral. Por ello, también se organizan eventos dentro y fuera del entorno laboral de índole lúdica y deportiva. Algunos de estos eventos en 2018 han sido:

- Participación como equipo en la carrera de las empresas de ESIC.
- Torneos deportivos. Pádel y carreras de Karts.
- Concurso de Fotografía.
- Día de Navidad. Los trabajadores vienen vestidos con ropa informal con espíritu navideño.
- Cena de Navidad. En la que cada año se entregan los galardones y reconocimientos a los empleados con antigüedades de 5, 10, 15, 20, 25, o más años en la compañía.



MEDIOAMBIENTE

26. GESTIÓN AMBIENTAL

La Guía Ética establece requisitos ambientales tales como:

- Cumplir los reglamentos y leyes aplicables de salud, seguridad y medio ambiente en los países y comunidades donde opera.
- Cuando tales leyes y reglamentos no existan o se consideren insuficientes, la Compañía se regirá por sus propios estándares.
- La Compañía está comprometida con la excelencia ambiental en el diseño, fabricación, distribución, reutilización y eliminación de sus productos y suministros.”

Adicionalmente, el Código de Conducta de proveedores exige a los proveedores que promuevan la preservación y protección del medio ambiente, minimizando o eliminando impactos ambientales negativos de sus operaciones., que se esfuercen en reducir los residuos generados, que eviten el exceso de embalaje, que usen sustancias no tóxicas, que usen materiales reciclables cuando sea viable y que promuevan la eficiencia energética.

AIRTEX utiliza un sistema de gestión ambiental integrado certificado ISO 14001 desde el año 2003. En 2018 se recertificó el sistema de acuerdo con la nueva revisión de la norma ISO 14001:2015. El sistema de gestión ISO14001 incluye un procedimiento de comunicación para la resolución de consultas que pudieran hacer las partes interesadas en temas ambientales.

La planta de AIRTEX se encuentra localizada desde el año 2009 en la plataforma logística de Zaragoza (PLAZA). PLAZA es un centro intermodal de transportes (ferrocarril, carretera y avión) con conexiones con los más relevantes centros de producción y consumo europeos, lo que permite a AIRTEX reducir su impacto ambiental relacionado con el transporte alejando el tráfico de mercancías de la ciudad y utilizando el transporte intermodal.

PLAZA dispone para las empresas ubicadas equipamientos colectivos y servicios que incluyen:

- Subestación eléctrica propia con doble línea de alimentación
- Sistema de depuración y potabilización de agua.
- Doble sistema de alcantarillado para aguas sanitarias y aguas pluviales.
- Emisario al río Ebro de aguas pluviales con capacidad de evacuación de 30.000 litros por segundo.
- Suministro individualizado de agua potable e industrial
- Zonas verdes y deportivas (240 hectáreas)
- Servicio de recogida de residuos sólidos urbanos.

En el entorno no se localiza ningún enclave incluido en la Red de Espacios Naturales Protegidos de Aragón, en ningún Lugar de Importancia Comunitaria (LIC) ni ninguna Zona de Especial Protección para las Aves (ZEPA) definida en base a la Directiva 79/409/CEE de aves.

La zona se incluye en el ámbito del Plan de Conservación del Hábitat del Cernícalo Primilla, sin embargo, no se encuentra en área crítica, por lo que no son previsibles afecciones significativas sobre las poblaciones de la citada especie.

La planta cuenta con instalaciones eléctricas de media y baja tensión, protección contra incendios, climatización, ascensor, instalación de aire comprimido, y almacén para residuos peligrosos. Utiliza exclusivamente energía eléctrica y no dispone de ningún foco de emisión directa a la atmósfera.

AIRTEX fija objetivos anuales de reducción de recursos y residuos. Actualmente se trabaja en reducir el consumo de energía eléctrica mediante el uso y diseño de equipos más eficientes e iluminación LED.

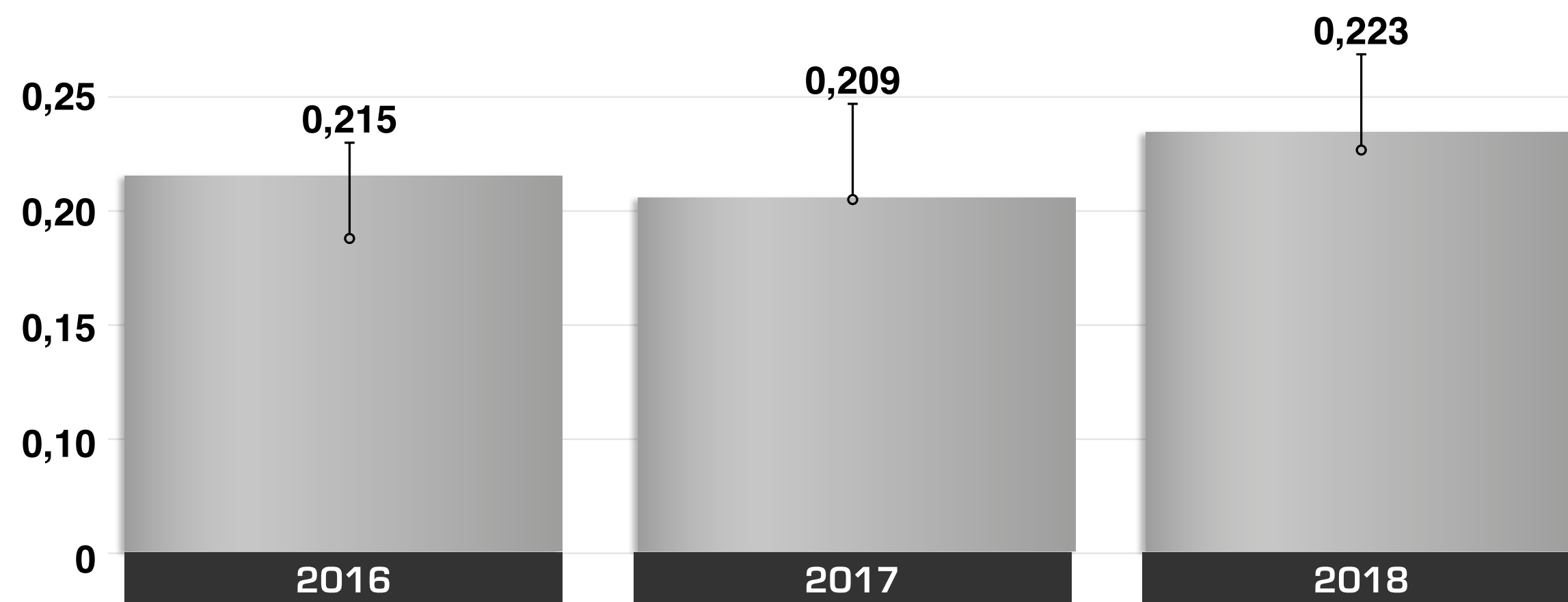
MEDIOAMBIENTE

27. INDICADORES AMBIENTALES

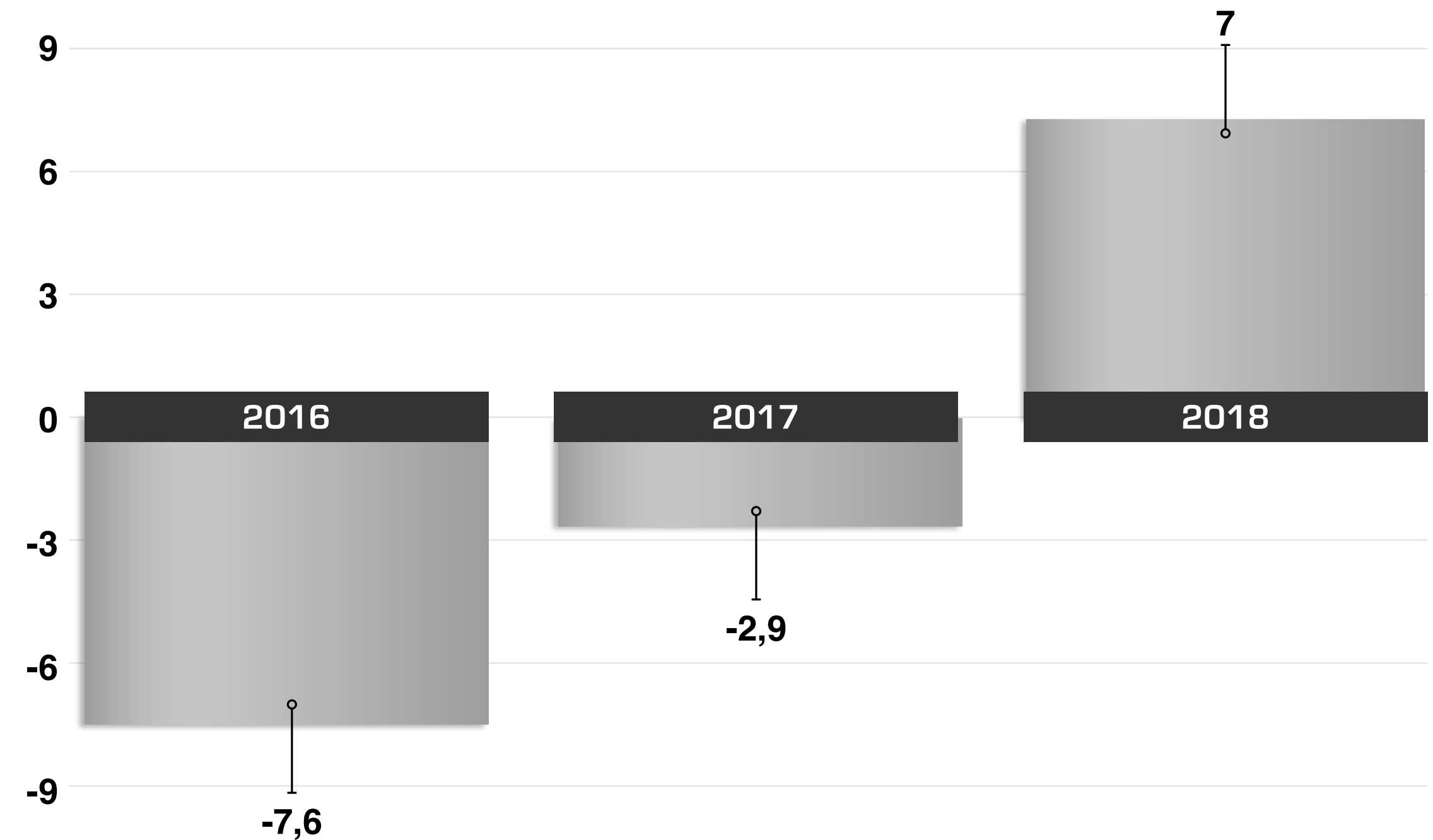
27.1 Energía Eléctrica

La reducción de consumo eléctrico Kwh/kg producto es uno de los objetivos ambientales. En el periodo analizado se han incorporado equipos con mayor eficiencia energética, y se han sustituido luminarias LED en operaciones de mantenimiento o pequeñas modificaciones de las instalaciones. Anualmente se revisa y analiza el consumo para identificar posibles áreas de mejora. Se prevee ir incorporando en el futuro equipos más eficientes desde el punto de vista energético incluyendo la iluminación. El incremento en 2018 del 7% se debe a la ampliación del 50% de la superficie de producción necesaria para satisfacer la demanda.

302-3 Consumo de energía Kwh/Kg de producto



302-4 Porcentaje de reducción de consumo energético: Kwh/Kg de producto



La medición del consumo eléctrico se realiza con los contadores usados por la empresa distribuidora de energía.

27.2 Consumo Material Embalaje

En el mercado de repuestos, el embalaje es un elemento esencial para ayudar a manipular el producto en las distintas etapas de transporte y almacenamiento hasta el cliente final. Es también una herramienta de marketing para ayudar a la venta. Es por ello, que una parte importante del material de embalaje se realiza según requisitos del cliente.

No obstante AIRTEX sigue trabajando para reducir su impacto ambiental, garantizando las exigencias de sus clientes. Con ese objetivo, disponemos de un manual de buenas prácticas que se utiliza como referencia en el proceso de definición de las especificaciones de embalaje de clientes.

MEDIOAMBIENTE

AIRTEX está suscrito a Ecoembes para el reciclado de embalaje comercial puesto en el mercado nacional. El embalaje está formado por cajas de cartón de calidad y tamaño adecuadas al producto a embalar.



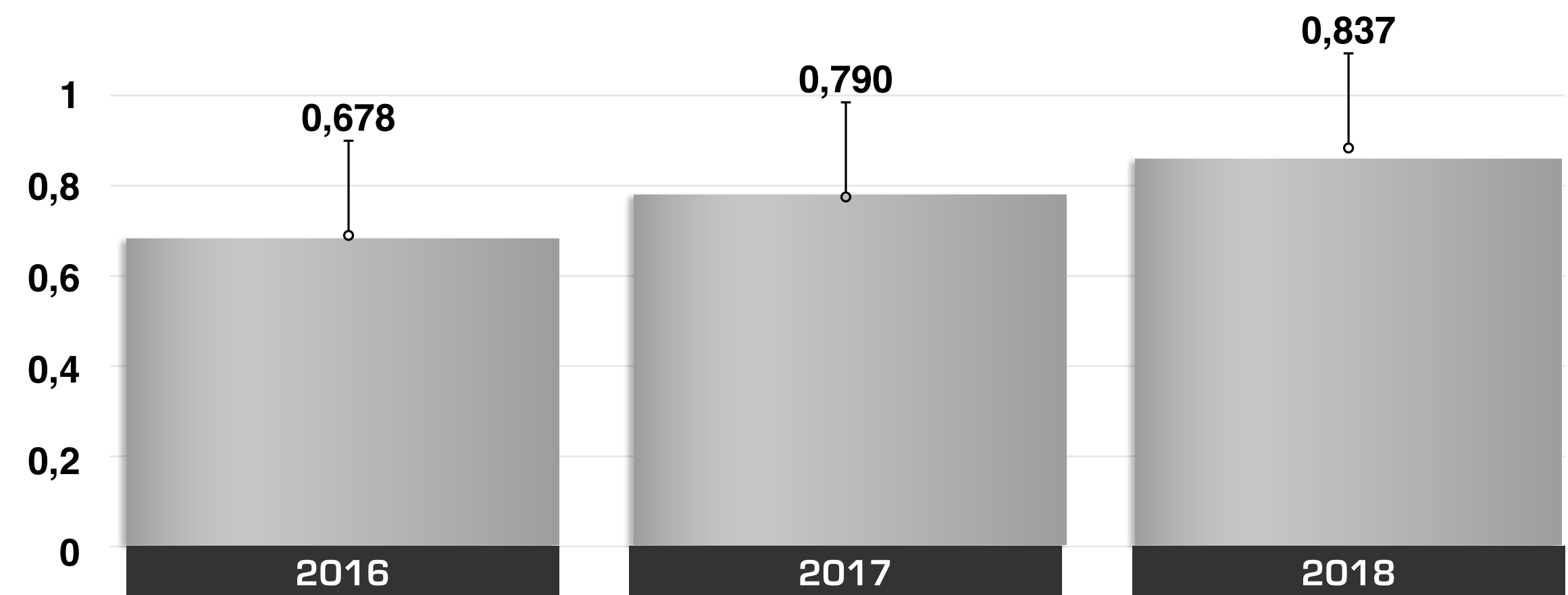
AIRTEX participa también en un plan sectorial elaborado por Sernauto para la reducción de envases industriales, constituido principalmente por cajas de cartón y pallets de madera. El cartón es el 30% del total en peso del material de embalaje,

Los valores de kg embalaje/ Kg producto se han mantenido constantes en los tres últimos años con el valor de 0,06 para embalaje comercial y 0,1 para embale industrial. No se incluyen en estos indicadores aquellos embalajes realizados de acuerdo a especificaciones de clientes.

27.3 Agua

El agua se obtiene de la red pública de suministro y es para uso sanitario y operaciones de mantenimiento. No se usa agua para el proceso productivo. El consumo se mantiene estable existiendo una alta correlacion entre el consumo total y el número de empleados.

303.5 Consumo de agua (Megalitros)



El 100% del vertido de las aguas residuales, se realiza a la red del polígono, que cuenta con una depuradora (303-2). El volumen de vertido coincide con el de consumo.

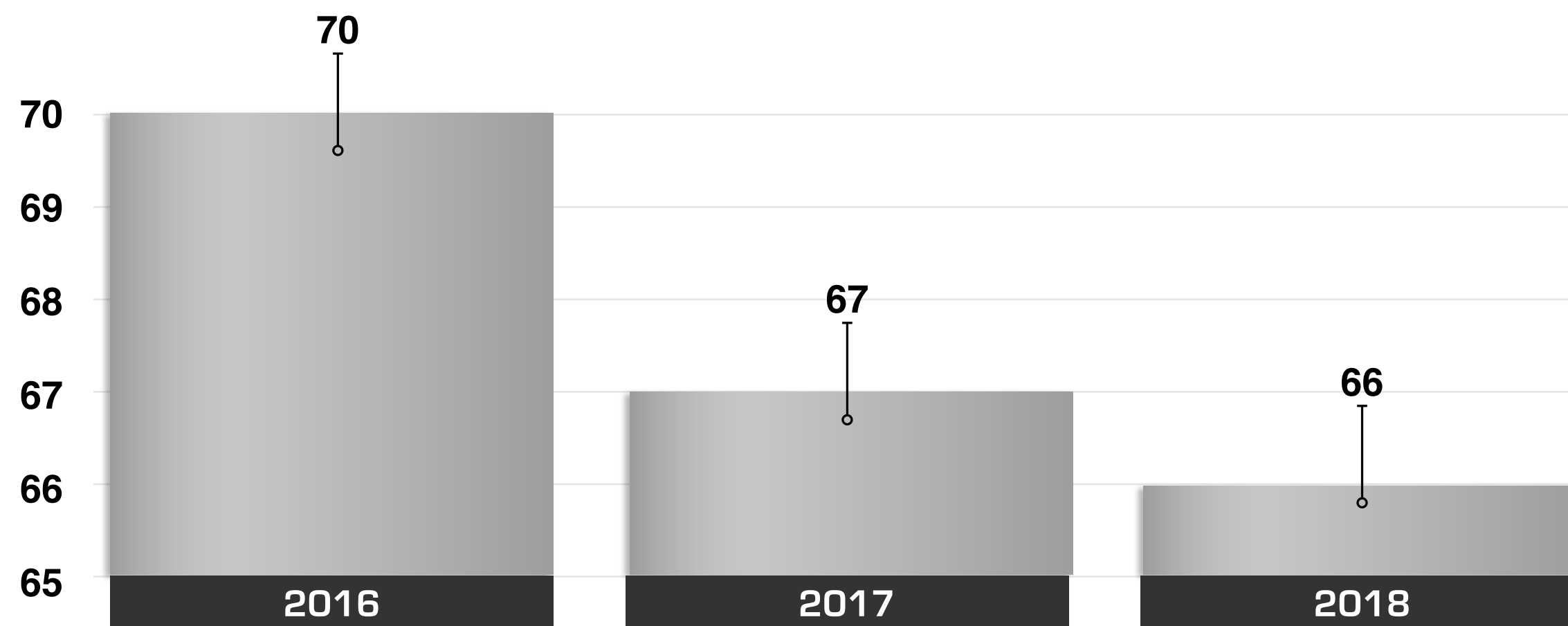
MEDIOAMBIENTE

27.4 Efluentes y Residuos

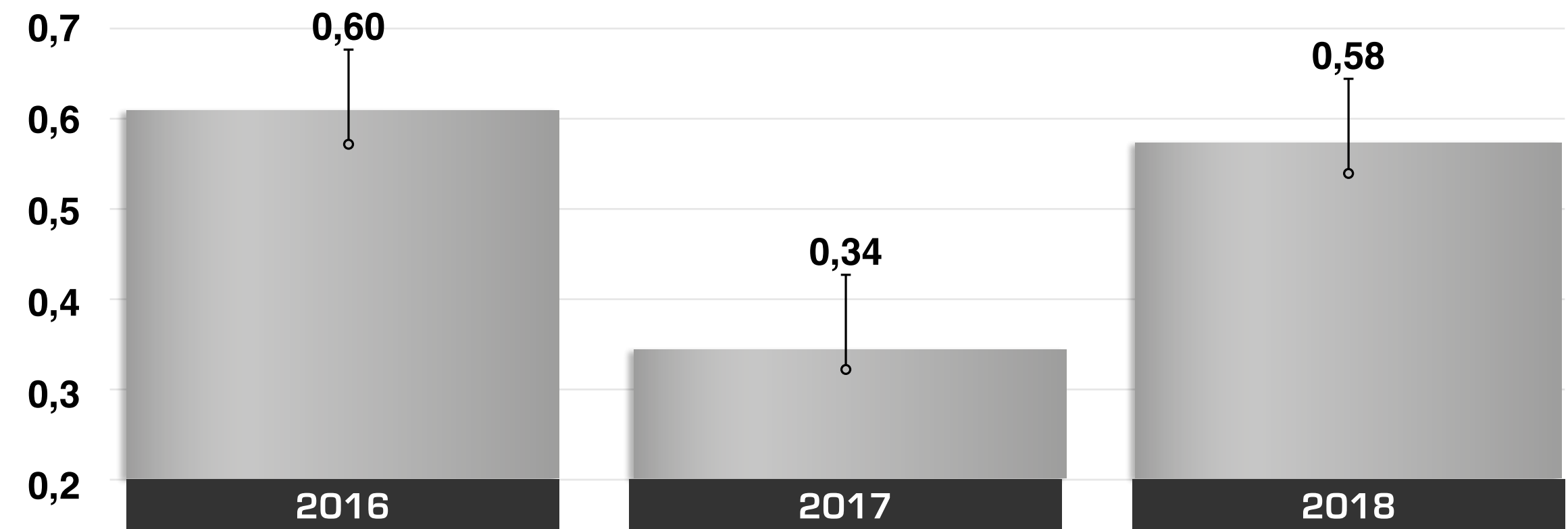
Los residuos peligrosos (aceite hidráulico, anticongelante, residuos electrónicos, tóner, baterías, pilas etc.) se gestionan y transportan con gestores autorizados locales. Proceden principalmente de procesos de mantenimiento, investigación y desarrollo y operaciones.

El ratio residuos peligrosos/ Tonelada de producto se mantiene estable entre 0,2 – 0,8 Kg aunque puede presentar fluctuaciones anuales según la intensidad de operaciones de mantenimiento. Para reducir el volumen de residuos se comprueba antes de proceder a su sustitución o cambio el estado del aceite hidráulico, y solo se sustituye si sus características no garantizan un funcionamiento idóneo.

306-2 RNP Kg de residuos no peligrosos por Tonelada de producto



306-2 RTP Kg de residuos peligrosos por Tonelada de producto



Los residuos no peligrosos proceden de chatarra y material de embalaje no reutilizable. Más de un 60% se reciclan, principalmente papel y chatarra.

27.5 Derrames

Se han elaborado procedimientos documentados para actuar en caso de derrames, con objeto de evitar impactos ambientales y situaciones de riesgo.

Entre 2016-2018 no se ha producido ningún derrame (306-3) significativo de aceite, taladrina o cualquier otro producto químico.

27.6 Cumplimiento Regulatorio

Se realiza una revisión periódica de toda la legislación ambiental con el objetivo de garantizar su cumplimiento y realizar las adaptaciones necesarias en nuestras instalaciones, procesos y productos.

Nunca se ha recibido multa alguna ni sanción (307-1) por incumplimiento de la legislación o se han presentado reclamaciones ambientales mediante mecanismos formales.

MEDIOAMBIENTE

27.7 Emisiones

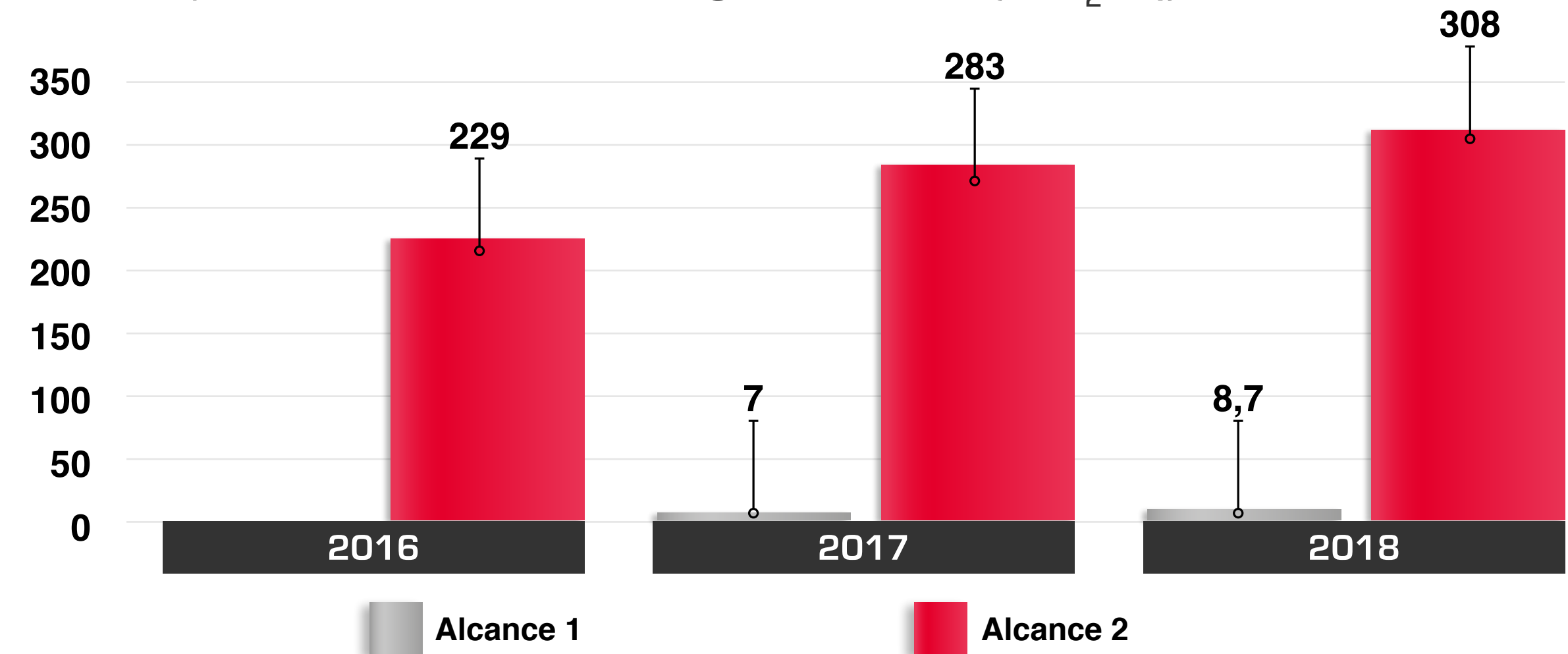
Se ha realizado de acuerdo con Guía para el cálculo de la huella de carbono. Versión 3, Octubre 2016 de la Oficina Española de Cambio Climático.

Se ha calculado el alcance 1 y 2

- Alcance 1: emisiones directas de gases de efecto invernadero (GEI). Por ejemplo, emisiones provenientes de la combustión en calderas, hornos, vehículos, etc., que son propiedad de, o están controladas por la entidad en cuestión. También incluye las emisiones fugitivas (p.ej fugas de aire acondicionado, fugas de CH4 de conductos).
- Alcance 2: emisiones indirectas de GEI asociadas a la generación de electricidad adquirida y consumida por la organización.

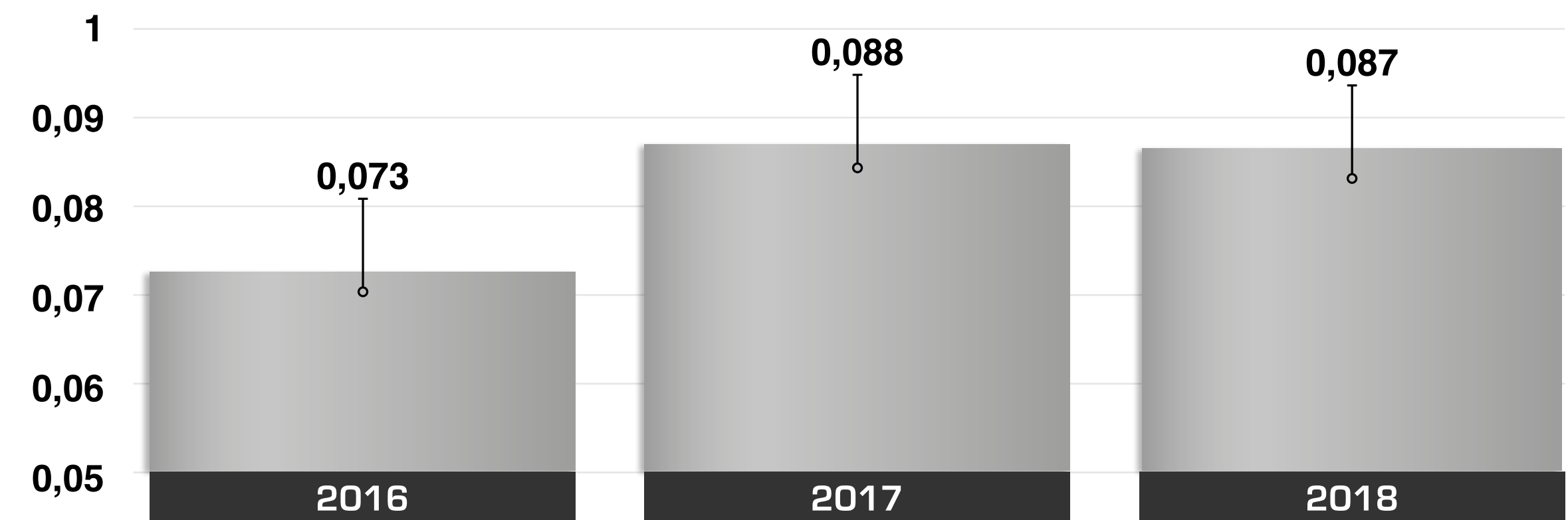
Los datos disponibles incluyen alcance 1 para el año 2017/2018, con emisiones de vehículos controlados por la empresa, y alcance 2 basados en el consumo de energía eléctrica en el periodo 2016 - 2018. Se ha usado la calculadora de Huella de Carbono de alcance 1 + 2 para organizaciones de la Oficina Española de Cambio Climático. El gráfico siguiente muestra la huella de carbono según alcances. La reducción de emisiones GEI está relacionada directamente con el consumo de energía eléctrica, que está incluido como uno de los objetivos ambientales.

305-1/2 Huella de carbono según alcances (tCO₂ eq)



La intensidad de emisiones se mantiene constante.

305-4 Intensidad de emisiones GB (Kg CO₂ eq/Kg Producto)



METODOLOGÍA

28. SOBRE LA MEMORIA

Esta memoria de Responsabilidad Social Corporativa de AIRTEX PRODUCTS, S.A. se publica con objeto de informar sobre la gestión y los resultados de los indicadores sociales, económicos y ambientales más significativos del año 2018.

La memoria tiene carácter anual a partir de 2016, y ha sido elaborada de conformidad a los principios y directrices de GRI utilizando la guía CONJUNTO CONSOLIDADO DE ESTÁNDARES GRI PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE SOSTENIBILIDAD 2016 Opción Esencial.

Los datos económicos se han extraído de las cuentas contables auditadas de la sociedad AIRTEX PRODUCTS, S.A.

Otros indicadores están alineados con los utilizados en los sistemas de gestión IATF 16949, ISO 9001, ISO 14001:2015 y OHSAS 18001:2007, que están auditados por un organismo de certificación independiente.

Se ha considerado como ámbito local, España.

No se ha realizado una verificación externa del contenido.

La memoria RSC de 2018 de AIRTEX PRODUCTS, S.A. se establece como informe de progreso con respecto a los Diez Principios de las Naciones Unidas. En los apartados siguientes se relacionan los Diez Principios de las Naciones Unidas, y los Objetivos de Desarrollo Sostenible con los aspectos GRI desarrollados.

Los siguientes documentos están disponibles en la página web www.airtex.es : Guía para la ética del negocio y normas de conducta (Guía Ética); “Supplier code of conduct”, Código de conducta de proveedores; “Conflict mineral policy”, Conflicto de minerales; Política de Privacidad.

Como hecho relevante fuera del alcance temporal de la memoria, se informa que el 14 de enero de 2019, UCI International Holdings anunció la venta de su división de bombas, que incluye a ASC Industries y Airtex Products, al Grupo Trico. El Grupo Trico es una reconocida empresa en la industria de automoción que engloba marcas líderes como TRICO limpiaparabrisas, Carter® bombas de gasolina, y StrongArm® soportes de elevación.



METODOLOGÍA

29. LISTA GRI

Los indicadores no esenciales o no seleccionados dentro de los aspectos significativos identificados se han marcado como NA en la columna de “Informado”.

ID	DESCRIPCIÓN ASPECTO	NOTAS	APARTADO, PÁGINA	✓
GRI 102 Contenidos generales				
102-1	Nombre de la organización	Airtex Products SA		✓
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios		Cadena de valor, 15 Oferta, 16	✓
102-3	Ubicación de la sede	Osca 2, Nave 5, Polígono PLAZA 50197 Zaragoza España		✓
102-4	Ubicación de las operaciones	Osca 2, Nave 5, Polígono PLAZA 50197 Zaragoza España		✓
102-5	Propiedad y forma jurídica	Airtex Products SA, Sociedad Anónima. CIF A50545474		✓
102-6	Mercados servidos		Cadena de valor, 15 Enfocados al cliente, 27	✓
102-7	Tamaño de la organización		Introducción, 4	✓
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores		Contratación, 34	✓
102-9	Cadena de suministro		Cadena de valor, 15	✓

METODOLOGÍA

ID	DESCRIPCIÓN ASPECTO	NOTAS	APARTADO, PÁGINA	✓
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro		Introducción, 4 Cadena de valor, 15 Indicadores proveedores, 51	✓
102-11	Principio o enfoque de precaución		Gestión ambiental, 56	✓
102-12	Iniciativas externas		Organizaciones e iniciativas externas, 5	✓
102-13	Afiliación a asociaciones		Organizaciones e iniciativas externas, 5	✓
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones		Declaración del responsable de la organización, 3	✓
102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades		Cobertura parcial en Entorno, 9	NA
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta		Código ético de gobierno, 21 Formación, 35	✓
102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas		Código ético de gobierno, 21	✓
102-18	Estructura de gobernanza		Organización, 22	✓
102-19	Delegación de autoridad			NA
102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales			NA
102-21	Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales		Análisis de Aspectos significativos, 24	✓
102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités.			NA
102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno			NA

METODOLOGÍA

ID	DESCRIPCIÓN ASPECTO	NOTAS	APARTADO, PÁGINA	✓
102-24	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno			NA
102-25	Conflictos de intereses			NA
102-26	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia.			NA
102-27	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno			NA
102-28	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno			NA
102-29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales.			NA
102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo			NA
102-31	Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales			NA
102-32	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad			NA
102-33	Comunicación de preocupaciones críticas			NA
102-34	Naturaleza y número total de preocupaciones críticas			NA
102-35	Políticas de remuneración			NA
102-36	Proceso para determinar la remuneración			NA
102-37	Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración			NA
102-38	Ratio de compensación total anual			NA
102-39	Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual			NA

METODOLOGÍA

ID	DESCRIPCIÓN ASPECTO	NOTAS	APARTADO, PÁGINA	✓
102-40	Lista de grupos de interés		Grupos de interés, 23	✓
102-41	Acuerdos de negociación colectiva		Retribución, 37	✓
102-42	Identificación y selección de grupos de interés		Grupos de interés, 23	✓
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés		Análisis de Aspectos significativos, 24	✓
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados		Análisis de Aspectos significativos, 24	✓
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados		Sobre la memoria, 61	✓
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema		Análisis de Aspectos significativos, 24 Sobre la memoria, 61	✓
102-47	Lista de temas materiales		Análisis de Aspectos significativos, 24	✓
102-48	Reexpresión de la información		Introducción, 4	✓
102-49	Cambios en la elaboración de informes		Análisis de Aspectos significativos, 24 Sobre la memoria, 61	✓
102-50	Periodo objeto del informe	Anual, 2018.		✓
102-51	Fecha del último informe	2017		✓
102-52	Ciclo de elaboración de informes	Anual	Sobre la memoria, 61	✓

METODOLOGÍA

ID	DESCRIPCIÓN ASPECTO	NOTAS	APARTADO, PÁGINA	✓
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	Airtex Products SA Calle Osca 2, Nave 5, Polígono PLAZA, 50197 Zaragoza Teléfono: +34 976 46 42 42 Ext 339 e-mail: rsc@airtex.es Página Web, www.airtex.es formulario de contacto.		✓
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI		Sobre la memoria, 61	✓
102-55	Índice de contenidos GRI		Sobre la memoria, 61	✓
102-56	Verificación externa	No se ha realizado una verificación externa.	Sobre la memoria, 61	✓
GRI 201 Desempeño Económico				
103-1	Explicación del tema y su Cobertura		Objetivos, 21 Desempeño económico. 13 Investigación y Desarrollo, 18	✓
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes		Desempeño económico. 13 Inversiones, 14	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión		Desempeño económico. 13 Inversiones, 14	✓
201-1	Valor económico directo generado y distribuido		Desempeño económico. 13	✓
201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático		Entorno, 11	✓

METODOLOGÍA

ID	DESCRIPCIÓN ASPECTO	NOTAS	APARTADO, PÁGINA	✓
201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación			NA
201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno		Inversiones, 14	✓
GRI 202 Presencia en el mercado				
103-1	Explicación del tema y su Cobertura		Gestión Recursos humanos, 31	✓
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes		Condiciones Laborales, 37	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión		Gestión Recursos humanos, 31	✓
202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por género frente al salario mínimo local		Retribución, 37	✓
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local		Perfil de la plantilla, 32	✓
GRI 203 Impactos económicos indirectos				
103-1	Explicación del tema y su Cobertura		8.3. Valores corporativos, 19 Análisis de aspectos significativos, 17	✓
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes		Desempeño económico, 13 Organizaciones e iniciativas externas, 5 Indicadores de proveedores, 51	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión		Desempeño económico, 13	✓
203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados			NA
203-2	Impactos económicos indirectos significativos		Desempeño económico, 13	✓

METODOLOGÍA

ID	DESCRIPCIÓN ASPECTO	NOTAS	APARTADO, PÁGINA	✓
GRI 204 Practicas de adquisición				
103-1	Explicación del tema y su Cobertura		Gestión de proveedores, 50	✓
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes		Gestión ambiental, 56	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión		Indicadores de proveedores, 51	✓
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales		Indicadores de proveedores, 51	✓
GRI 205 Anticorrupción				
103-1	Explicación del tema y su Cobertura		Código ético de gobierno, 21	✓
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes		Código ético de gobierno, 21	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión		Código ético de gobierno, 21	✓
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción		Código ético de gobierno, 21	✓
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción		Formación y desempeño, página 35 Indicadores de proveedores, página 51	✓
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas		Código ético de gobierno, 21	✓
GRI 206 Competencia desleal				
103-1	Explicación del tema y su Cobertura		Visión empresarial, 19 Código ético de gobierno, 21	✓
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes		Código ético de gobierno, 21 Privacidad de clientes 30	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión		Código ético de gobierno, 21	✓

METODOLOGÍA

ID	DESCRIPCIÓN ASPECTO	NOTAS	APARTADO, PÁGINA	✓
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	Cero		✓
GRI 301 Materiales				
103-1	Explicación del tema y su Cobertura		Gestión ambiental, 56	✓
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes		Gestión ambiental, 56	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión		Política Ambiental, 20 Materiales de embalaje, 57	✓
301-1	Materiales utilizados por peso o volumen			NA
301-2	Insumos reciclados			NA
301-3	Productos reutilizados y materiales de envasado		Materiales de embalaje, 57	✓
GRI 302 Energía				
103-1	Explicación del tema y su Cobertura		Gestión ambiental, 56	✓
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes		Gestión ambiental, 56	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión		Energía eléctrica, 57	✓
302-1	Consumo energético dentro de la organización			NA
302-2	Consumo energético fuera de la organización			NA
302-3	Intensidad energética		Energía eléctrica, 57	✓
302-4	Reducción del consumo energético		Energía eléctrica, 57	✓

METODOLOGÍA

ID	DESCRIPCIÓN ASPECTO	NOTAS	APARTADO, PÁGINA	✓
302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios			NA
GRI 303 Agua (2018)				
103-1	Explicación del tema y su Cobertura		Gestión ambiental, 56	✓
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes		Gestión ambiental, 56	✓
303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	Enfoque gestión.	Agua, 58	✓
303-2	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	Enfoque gestión.	Agua, 58	✓
303-3	Extracción de agua	Red pública.	Agua, 58	✓
303-4	Vertido de agua	Red pública.	Agua, 58	✓
303-5	Consumo de agua		Agua, 58	✓
GRI 304 Biodiversidad				
103-1	Explicación del tema y su Cobertura		Gestión ambiental, 56	NA
GRI 305 Emisiones				
103-1	Explicación del tema y su Cobertura		Aspectos significativos, 24 Gestión ambiental, 56	✓
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes		Gestión ambiental, 56	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión		Emisiones, 60	✓
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)		Emisiones, 60	✓

METODOLOGÍA

ID	DESCRIPCIÓN ASPECTO	NOTAS	APARTADO, PÁGINA	✓
305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)		Emisiones, 60	✓
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)			NA
305-4	Intensidad de las emisiones de GEI		Emisiones, 60	✓
305-5	Reducción de las emisiones de GEI		Emisiones, 60	✓
305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)			NA
305-7	Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire			NA
GRI 306 Efluentes y residuos				
103-1	Explicación del tema y su Cobertura		Gestión ambiental, 56	✓
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes		Efluentes y residuos, 59	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión		Efluentes y residuos, 59	✓
306-1	Vertido de aguas en función de su calidad y destino		Agua, 58	✓
306-2	Residuos por tipo y método de eliminación		Efluentes y residuos, 59	✓
306-3	Derrames significativos		Derrames, 59	✓
306-4	Transporte de residuos peligrosos		Efluentes y residuos, 59	✓
306-5	Organismos de agua afectados por vertidos de agua y/o escorrentías			NA

METODOLOGÍA

ID	DESCRIPCIÓN ASPECTO	NOTAS	APARTADO, PÁGINA	✓
GRI 307 Cumplimiento ambiental				
103-1	Explicación del tema y su Cobertura		Política de Seguridad, Salud y Medioambiente, 20	✓
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes		Gestión ambiental, 56	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión		Cumplimiento regulatorio, 60	✓
307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental		Cumplimiento regulatorio, 60	✓
GRI 308 Evaluación ambiental de proveedores				
103-1	Explicación del tema y su Cobertura		Gestión de proveedores, 50	✓
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes		Gestión de proveedores, 50	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión		Indicadores de proveedores, 51	✓
308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales		Indicadores de proveedores, 51	✓
308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas		Indicadores de proveedores, 51	✓
GRI 401 Empleo				
103-1	Explicación del tema y su Cobertura		Gestión de Recursos Humanos, 31	✓
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes		Gestión de Recursos Humanos, 31	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión		Gestión de Recursos Humanos, 31	✓
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal		Perfil de la plantilla, 32	✓

METODOLOGÍA

ID	DESCRIPCIÓN ASPECTO	NOTAS	APARTADO, PÁGINA	✓
401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales		Beneficios Sociales, 37	✓
401-3	Permiso parental		Conciliación, 41	✓
GRI 402 Relaciones Trabajador-empresa				
103-1	Explicación del tema y su Cobertura		Gestión de Recursos Humanos, 31	✓
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes		Comunicación, 48	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión		Comunicación, 48	✓
402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales		Prácticas Laborales, 49	✓
GRI 403 Salud y seguridad en el trabajo (2018)				
103-1	Explicación del tema y su Cobertura		Valores corporativos, 19 Gestión de SST, 43	✓
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes		Gestión de SST, 43	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión		Gestión de SST, 43 Indicadores de Salud y Seguridad en el trabajo, 45	✓
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Enfoque gestión	Gestión de SST, 43	✓
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Enfoque gestión	Gestión de SST, 43	✓
403-3	Servicios de salud en el trabajo	Enfoque gestión	Gestión de SST, 43	✓
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Enfoque gestión	Gestión de SST, 43	✓

METODOLOGÍA

ID	DESCRIPCIÓN ASPECTO	NOTAS	APARTADO, PÁGINA	✓
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Enfoque gestión	Formación 35	✓
403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	Enfoque gestión	Gestión de SST, 43	✓
403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	Enfoque gestión	Productos, 16	✓
403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo		Gestión de SST, 43	✓
403-9	Lesiones por accidente laboral	La división de los datos por género tiene una cobertura limitada.	Indicadores SST, 45	
403-10	Dolencias y enfermedades laborales		Indicadores SST, 45	✓
GRI 404 Formación y enseñanza.				
103-1	Explicación del tema y su Cobertura		Gestión de Recursos Humanos, 31	✓
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes		Formación y desempeño, 35 Beneficios Sociales, 37	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión		Formación, 35	✓
404-1	Media de horas de formación al año por empleado		Formación, 35	✓
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición			NA
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional		Desempeño, 36	✓

METODOLOGÍA

ID	DESCRIPCIÓN ASPECTO	NOTAS	APARTADO, PÁGINA	✓
GRI 405 Diversidad e Igualdad de Oportunidades				
103-1	Explicación del tema y su Cobertura		Valores corporativos, 19 Código ético de gobierno, 21	✓
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes		Gestión de recursos humanos, 31	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión		Igualdad, 40	✓
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados		Perfil de la plantilla, 32	✓
405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres		Retribución, 37	✓
GRI 406 No discriminación				
103-1	Explicación del tema y su Cobertura		Valores corporativos, 19 Código ético de gobierno, 21	✓
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes		Gestión de recursos humanos, 31	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión		Perfil de la plantilla, 32 Igualdad, 40	✓
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	No se han identificado casos de discriminación.	Igualdad, 40	✓
GRI 408 Trabajo infantil				
103-1	Explicación del tema y su Cobertura			NA
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Prohibición del trabajo infantil en el Código de Conducta de Proveedores.	Proveedores, 50	✓

METODOLOGÍA

ID	DESCRIPCIÓN ASPECTO	NOTAS	APARTADO, PÁGINA	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión			✓
GRI 412 Evaluación de los derechos humanos				
103-1	Explicación del tema y su Cobertura	Guía ética.	Código Ético de gobierno, 21	✓
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes		Código Ético de gobierno, 21	✓
412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	Evaluación de riesgos relacionados con la guía ética.	Código Ético de gobierno, 21	✓
412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	Formación guía ética.	Formación, 35	✓
412-3	Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	Código conducta de proveedores.	Proveedores, 50	✓
GRI 413 Comunidades locales.				
103-1	Explicación del tema y su Cobertura		Valores corporativos, 19 Comunidad, 52	✓
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes		Comunidad, 52	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión		Acciones solidarias, 52	✓
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo		Acciones solidarias, 52	✓
413-2	Operaciones con impactos negativos significativos –reales y potenciales– en las comunidades locales	Cero		✓
GRI 414 Evaluación social de los proveedores				NA

METODOLOGÍA

ID	DESCRIPCIÓN ASPECTO	NOTAS	APARTADO, PÁGINA	✓
103-1	Explicación del tema y su Cobertura	Código de conducta de proveedores	Gestión de proveedores, 50	✓
GRI 415 Política pública				
103-1	Explicación del tema y su Cobertura	Guía Ética.	Comunidad, 52	✓
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes		Comunidad, 52	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión		Comunidad, 52	✓
415-1	Contribuciones a partidos y/o representantes políticos		Comunidad, 52	✓
GRI 416 Salud y seguridad de clientes				
103-1	Explicación del tema y su Cobertura	Aspecto no identificado.	Análisis de aspectos significativos, 24	NA
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes			NA
103-3	Evaluación del enfoque de gestión			NA
416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios			NA
416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	No se han identificado incumplimientos de las normativas o códigos voluntarios		✓
GRI 417 Marketing y etiquetado				
103-1	Explicación del tema y su Cobertura		Productos, 16	✓
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes		Productos, 16	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión		Productos, 16 Investigación y desarrollo, 18	✓

METODOLOGÍA

ID	DESCRIPCIÓN ASPECTO	NOTAS	APARTADO, PÁGINA	✓
417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios		Productos, 16	✓
417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios		Producto y mercadotecnia, 30	✓
417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing		Producto y mercadotecnia, 30	✓
GRI 418 Privacidad del cliente				
103-1	Explicación del tema y su Cobertura		Código ético de gobierno, 21 Privacidad de clientes. Página 30	✓
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes		Privacidad de clientes. Página 30	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión		Código ético de gobierno, 21 Privacidad de clientes. Página 40	✓
418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	No se ha recibido ninguna reclamación fundamentada.	Privacidad de clientes. Página 40	✓
GRI 419 Cumplimiento socio económico				
103-1	Explicación del tema y su Cobertura		Código ético de gobierno, 21	✓
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes		Código ético de gobierno, 21	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión		Código ético de gobierno, 21	✓
419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	No se ha detectado incumplimiento de leyes o normativas.	Producto y mercadotecnia, 30 Prácticas laborales, 49	✓

METODOLOGÍA

30. PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS

La memoria RSC de 2017 de AIRTEX PRODUCTS, S.A. se establece como informe de progreso con respecto a los Diez Principios de las Naciones Unidas.

El Pacto Mundial de Naciones Unidas promueve la implementación de 10 Principios universalmente aceptados para fomentar el desarrollo sostenible en las áreas de derechos humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción. Para ello, en la memoria de 2017, AIRTEX adquiere el compromiso de reportar de forma periódica a través de un informe sus acciones relativas a la implementación de estos Diez Principios. Además, desde 2015,

Pacto Mundial cuenta con el mandato de Naciones Unidas de ayudar al sector privado a canalizar su contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), por lo que AIRTEX incluye información sobre cómo la entidad contribuye a estos Objetivos (ODS).

Para establecer la relación entre el contenido GRI y los Principios del Pacto mundial se ha utilizado la publicación “Making the Connection: Using the GRI G4 Guidelines to Communicate Progress on the UN Global Compact Principles” disponible en la página web <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary>



Pacto Mundial Red Española

METODOLOGÍA

NO.	PRINCIPIO DEL PACTO MUNDIAL	CONTENIDO GRI
	Derechos Humanos.	
1	Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.	102-41, 102-8, 103-2, 205-2, 205-3, 402-1, 406-1, , 412-1, 412-2, 413-1, 413-2, 415-1
2	Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.	205-2, 205-3, 412-3
	Normas Laborales.	
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	102-41, 102-8
5	Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil	GRI 408

NO.	PRINCIPIO DEL PACTO MUNDIAL	CONTENIDO GRI
6	Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación	102-41, 102-8, 202-1, 202-2, 401-1, 401-3, 404-1, 404-3, 405-2, 406-1
	Medio Ambiente	
7	Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente	302-3, 302-4, 303-1, 305-1, 305-2, 305-4, 305-5, 306-1, 306-2, 307-1
8	Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental	103-2, 301-3, 302-3, 302-4, 303-1, 303-3, 305-1, 305-2, 305-4, 305-5, 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 307-1, 308-1, 308-2
9	Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente	302-3, 302-4, 303-1, 305-1, 305-2, 305-4, 305-5, 306-1, 306-2, 307-1
	Anticorrupción	
10	Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno	102-16, 102-17, 205-2, 205-3, 415-1

METODOLOGÍA

31. LISTA DE OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

El 25 de septiembre de 2015, los líderes mundiales adoptaron un conjunto de objetivos globales para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Cada objetivo tiene metas específicas que deben alcanzarse en los próximos 15 años (2030).



AIRTEX incluye desde la memoria RSC del año 2017 el informe de progreso relacionando el contenido de la memoria GRI con los ODS. La metodología utilizada se basa en el documento SDG Compass, “Linking the SDG and GRI”, actualizado en Enero de 2017, y disponible en www.sdgcompass.org.

ODS	DESCRIPCIÓN ODS/ ASPECTO GRI	CONTENIDO GRI
ODS-1	Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo	
	GRI 103 Enfoque de gestión	103-2
	GRI 202 Presencia en el mercado	202-1
ODS-2	Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible	
	GRI 203 Impactos económicos indirectos	203-2
	GRI 201 Desempeño Económico	201-1
ODS-3	Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades	
	GRI 203 Impactos económicos indirectos	203-2
	GRI 305 Emisiones	305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5
ODS-4	Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos	
	GRI 306 Efluentes y residuos	306-1, 306-2, 306-3, 306-4
	GRI 403 Salud y seguridad en el trabajo (2018)	403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10
	GRI 404 Formación y enseñanza	404-1

METODOLOGÍA

ODS	DESCRIPCIÓN ODS/ ASPECTO GRI	CONTENIDO GRI
ODS-5	Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas	
	GRI 103 Enfoque de gestión	103-2
	GRI 201 Desempeño Económico	201-1
	GRI 202 Presencia en el mercado	202-1
	GRI 401 Empleo	401-1, 401-3
	GRI 404 Formación y enseñanza	404-1, 404-3
	GRI 405 Diversidad e Igualdad de Oportunidades	405-1, 405-2
	GRI 406 No discriminación	406-1
ODS-6	Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos	
	GRI 303 Agua (2018)	303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5
	GRI 306 Efluentes y residuos	306-1, 306-2, 306-3
ODS-7	Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos	
	GRI 201 Desempeño Económico	201-1
	GRI 302 Energía	302-3, 302-4

ODS	DESCRIPCIÓN ODS/ ASPECTO GRI	CONTENIDO GRI
ODS-8	Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos	
	GRI 102 Contenidos generales	102-41, 102-8
	GRI 103 Enfoque de gestión	103-2
	GRI 201 Desempeño Económico	201-1
	GRI 202 Presencia en el mercado	202-1, 202-2
	GRI 203 Impactos económicos indirectos	203-2
	GRI 301 Materiales	301-3
	GRI 302 Energía	302-3, 302-4
	GRI 303 Agua (2018)	303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5
	GRI 401 Empleo	401-1, 401-2, 401-3
	GRI 402 Relaciones Trabajador-empresa	402-1
	GRI 403 Salud y seguridad en el trabajo (2018)	403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10
	GRI 404 Formación y enseñanza	404-1, 404-3
	GRI 405 Diversidad e Igualdad de Oportunidades	405-1, 405-2
	GRI 406 No discriminación	406-1

METODOLOGÍA

ODS	DESCRIPCIÓN ODS/ ASPECTO GRI	CONTENIDO GRI
ODS-9	Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación	
	GRI 201 Desempeño Económico	201-1
ODS-10	Reducir la desigualdad en y entre los países	
	GRI 203 Impactos económicos indirectos	203-2
	GRI 405 Diversidad e Igualdad de Oportunidades	405-2
ODS-11	Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles	
	GRI 203 Impactos económicos indirectos	
ODS-12	Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles	
	GRI 103 Enfoque de gestión	103
	GRI 204 Practicas de adquisición	204-1
	GRI 301 Materiales	301-3
	GRI 302 Energía	302-3, 302-4
	GRI 303 Agua (2018)	303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5
	GRI 305 Emisiones	305-1, 305-2

ODS	DESCRIPCIÓN ODS/ ASPECTO GRI	CONTENIDO GRI
	GRI 306 Efluentes y residuos	306-1, 306-2, 306-3, 306-4
	GRI 307 Cumplimiento ambiental	307-1
	GRI 417 Marketing y etiquetado	417-1
ODS-13	Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos	
	GRI 103 Enfoque de gestión	103
	GRI 201 Desempeño Económico	201-2, 201-4
	GRI 302 Energía	302-1, 302-2, 302-3, 302-4, 302-5
	GRI 305 Emisiones	305-3, 305-4
	GRI 306 Efluentes y residuos	306
	GRI 307 Cumplimiento ambiental	307
ODS-14	Conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible	
	GRI 103 Enfoque de gestión	103
	GRI 305 Emisiones	305-1, 305-2, 305-4, 305-5
	GRI 306 Efluentes y residuos	306-1, 306-3
	GRI 307 Cumplimiento ambiental	307

METODOLOGÍA

ODS	DESCRIPCIÓN ODS/ ASPECTO GRI	CONTENIDO GRI
ODS-15	Gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de biodiversidad	
	GRI 103 Enfoque de gestión	103
	GRI 305 Emisiones	305-1, 305-2, 305-4, 305-5
	GRI 306 Efluentes y residuos	306-3
	GRI 307 Cumplimiento ambiental	307
ODS-16	Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas	
	GRI 102 Contenidos generales	102-16, 102-17, 102-21
	GRI 103 Enfoque de gestión	103-2
	GRI 205 Anticorrupción	205-1, 205-2, 205-3
	GRI 206 Competencia desleal	206-1
	GRI 307 Cumplimiento ambiental	307-1
	GRI 406 No discriminación	406-1

ODS	DESCRIPCIÓN ODS/ ASPECTO GRI	CONTENIDO GRI
	GRI 415 Política pública	415-1
	GRI 417 Marketing y etiquetado	417-1, 417-2
	GRI 418 Privacidad del cliente	418-1
	GRI 419 Cumplimiento socio económico	419-1
ODS-17	Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible	
	GRI 203 Impactos económicos indirectos	203-2



MEMORIA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2018

