

[VER MEMORIA](#)

[DESCARGAR PDF](#)



MEMORIA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA | 2020

ÍNDICE

DECLARACIÓN DEL RESPONSABLE DE LA ORGANIZACIÓN	3	PERSONAS	38
CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN	5	15. Gestión de recursos humanos	38
1. Introducción	5	16. Perfil de la plantilla	39
2. Breve reseña histórica	10	17. Formación y desempeño	42
3. Entorno	11	18. Condiciones laborales	44
4. Desempeño económico	14	19. Igualdad y conciliación	47
5. Inversiones	16	20. Salud y seguridad en el trabajo	50
6. Cadena de valor	17	21. Comunicación	54
7. Productos	18	PROVEEDORES	56
POLÍTICA Y ESTRATEGIA	21	22. Gestión de proveedores	56
8. Misión, visión y valores	21	23. Indicadores de proveedores	57
9. Política y objetivos	22	COMUNIDAD	58
GOBIERNO CORPORATIVO	29	24. Introducción	58
10. Organización	29	25. Actividades	58
GRUPOS DE INTERÉS Y ASPECTOS SIGNIFICATIVOS	32	MEDIOAMBIENTE	61
11. Grupos de interés	32	26. Gestión ambiental	61
12. Análisis de aspectos significativos	32	27. Indicadores ambientales	62
CLIENTES	35	METODOLOGÍA	66
13. Enfocados al cliente	35	28. Sobre la memoria	66
14. Indicadores de clientes	37	29. Lista GRI	67
		30. Pacto mundial de las naciones unidas	83
		31. Lista de objetivos de desarrollo sostenible (ODS)	85

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 2020 en todas las actividades desarrolladas por la empresa AIRTEX PRODUCTS, S.A.U.

2020 ha sido un año atípico debido a los efectos que la pandemia del COVID-19 ha producido sobre la economía y la sociedad. Como empresa, hemos sido capaces de mantener la actividad económica con una cifra de negocios similar al año anterior y garantizar la seguridad y salud de todos nuestros trabajadores. Mediante una gestión ágil de la crisis, ajustando la actividad a la demanda, a la normativa de las autoridades sanitarias, a la situación epidemiológica y a la disponibilidad de materiales hemos mitigado en gran parte los aspectos negativos.

En esta séptima edición me gustaría resaltar el esfuerzo colectivo de todos los empleados que ha permitido consolidar nuestra actividad en 2020. A pesar de los cambios imprevistos en nuestro entorno, las ventas y los resultados nos han afianzado 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 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 ISO 45001 desde 2017 (antes OSHAS 18001).

En los próximos años se prevén cambios radicales en el sector de automoción producidos por nuevas tecnologías orientadas hacia una movilidad sostenible, compartida y conexiónada. Trabajaremos día a día para mantener y adaptar nuestra actividad en un entorno cambiante, con una estrategia sostenible en el tiempo, analizando riesgos y oportunidades y gestionando las expectativas de nuestras partes interesadas. Para ello hemos fijado objetivos para el periodo 2020-2025 en integridad, medio ambiente, personas, cadena de suministro, comunidad y modelo de negocio.

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.



DECLARACIÓN DEL RESPONSABLE DE LA ORGANIZACIÓN

Confirmamos 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, integrando todos ellos 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. En 2018 nos incorporamos 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.U. 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 95% de nuestros productos.

AIRTEX fue comprada por el grupo TRICO en enero del 2019. Como consecuencia de la fusión, desde abril de 2019 AIRTEX ha adaptado el carácter de Unipersonal, con lo que la razón social pasa a ser AIRTEX PRODUCTS, S.A.U. Esta adquisición no ha supuesto ningún cambio operativo para AIRTEX. El 100% del capital de la misma es capital privado.

En septiembre de 2020 se hizo oficial el cambio de nombre TRICO Group, ahora FIRST BRANDS Group, junto con la adquisición de nuevas empresas:

- Champ Labs, un fabricante de equipos de filtración con sede en EE.UU. con Luberfiner como marca líder.
- Brake Parts Incorporated (BPI). BPI es un fabricante de piezas de freno con Raybestos como marca líder.

First Brands Group representa nuestro compromiso con los clientes para un crecimiento sostenible y rentable. Con empleados de primer nivel y marcas de primer nivel, somos ahora First Brands Group, LLC.

El grupo incluye 8 marcas principales del mercado de recambio. Todas nuestras marcas están en lo más alto de sus respectivas categorías, ofreciendo productos de alta calidad y niveles de servicio al cliente excelentes.



La planta de AIRTEX PRODUCTS, S.A.U. 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.

LOS DATOS MÁS SIGNIFICATIVOS DEL 2020

Capitalización total (Fondos propios/Activo)	43 %
Ventas netas (Euros)	51 millones
Beneficio neto después de impuestos (Euros)	3,5 millones
Unidades de producto vendidas	4,1 millones
Número de referencias distintas	1500
Número de clientes	300
Número de empleados	129
Horas de formación por empleado y año	14,71
Accidentes por cada 200.000 horas trabajadas	0,90
Reducción (-)/Incremento (+) consumo de energía por kilo de producto en porcentaje	9,3 %

CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

1.1 Las organizaciones e iniciativas externas

La siguiente tabla es una lista las certificaciones de sistemas de gestión, compromisos y organizaciones a las que pertenecemos y reconocimientos recibidos.

CERTIFICACIÓN	ÁMBITO DE LA CERTIFICACIÓN	DESDE
ISO 45001	Seguridad y salud en el trabajo. Reemplaza a la certificación OSHAS 18001.	2020
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.



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 DESARROLLO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS DEL HIDRÓGENO DE ARAGÓN

Centro de investigación de carácter privado y sin ánimo de lucro, creado para promocionar la utilización del hidrógeno como vector energético.



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)** y la **Federación de Empresarios del Metal de Zaragoza**. AIRTEX es miembro del **Club Líder (Cámara de Comercio)** desde 2016.

La tabla siguiente incluye otros compromisos de AIRTEX:

AÑO INICIO	COMPROMISO
2018	Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas.
2017	RSA. Programa de Responsabilidad Social de Aragón.
2017	EcoVadis. Plataforma para la calificación de la sostenibilidad en cadenas de suministro globales.
2016	Programa Cero Accidentes del ISSLA (Instituto de Seguridad y Salud Laboral de Aragón). Desde 2007, confirmada de nuevo nuestra participación en 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.



Desde 2018 AIRTEX ha obtenido el sello RSA+, un certificado que busca impulsar que las empresas profundicen 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 2020, 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
2019	Schaeffler. Supplier day 2019. Ganador en la categoría de Sostenibilidad, dentro de los proveedores estratégicos para el mercado de recambio y en reconocimiento a una trayectoria de éxito compartida
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 70 años de historia se ha transformado desde un negocio familiar de carácter local a ser una empresa de reconocido prestigio internacional en base a su capacidad de gestión, adaptación a los entornos cambiantes, la calidad de sus productos y su servicio adaptado al cliente.



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 su equipo humano.

En el periodo 2018-2020 el incremento de facturación anual ha sido del 2 % y el número de trabajadores ha crecido un 7 % anual. La tabla siguiente resume los hitos más significativos de la compañía.

AÑO	HITO
2020	TRICO Group cambia de nombre a FIRST BRANDS Group, integrando varias marcas de productos de automoción, entre ellas la marca Airtex.
2019	AIRTEX PRODUCTS, S.A.U. se integra en el grupo TRICO. Ampliación de las instalaciones en 4000 metros cuadrados, para soportar el incremento de la demanda.
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 Hidrógeno 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

3. ENTORNO

Se analiza el entorno de la empresa, relacionándolo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

El respeto de los derechos humanos es un requisito demandado por las organizaciones sociales, los grupos de interés, los consumidores y la sociedad en general que las empresas deberán ir consolidando en un mercado global, contribuyendo a crear sociedades y empresas más justas, igualitarias y sostenibles.



En el ámbito laboral, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 compromete a los Estados Miembros a respetar y promover los principios y derechos comprendidos en cuatro categorías, hayan o no ratificado los convenios pertinentes:

- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Libertad de asociación y libertad sindical. Derecho a la negociación colectiva.
- La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.
- La eliminación efectiva del trabajo infantil.



Los cambios en las formas de trabajo y en las organizaciones pueden ocasionar la aparición de nuevos riesgos de salud.

Entre estas transformaciones, mención especial merece la problemática del envejecimiento. Una gestión inteligente de la edad supone comprender

las modificaciones que hombres y mujeres experimentan en sus competencias y facultades a lo largo del tiempo y cómo ello se puede optimizar tanto para la empresa como para los trabajadores, permitiéndoles una dedicación larga y sostenible de su vida laboral.

La creciente digitalización de todo tipo de tareas, el uso de tecnologías de información y comunicación, los denominados ambientes inteligentes, la Industria 4.0, etc. suponen tanto riesgos como oportunidades de mejora de los lugares de trabajo.

La calidad del aire en las ciudades depende, entre otros factores de las emisiones de los vehículos. Existen ya restricciones de tráfico en las grandes ciudades para los vehículos más contaminantes, y es previsible que crezcan en el futuro si la calidad del aire no se puede garantizar o se aprueban nuevas normas.



La formación del trabajador actual seguirá siendo clave para desarrollar nuevas profesiones y también para adaptar las existentes a las nuevas tecnologías. Pero serán necesarias nuevas estrategias formativas que permitan que los trabajadores puedan tomar decisiones con

serenidad en entornos complejos, aprovechando la riqueza de la información disponible. Consecuentemente, los avances tecnológicos demandan trabajadores cada vez más cualificados.

En las economías del futuro existe un amplio consenso sobre la necesidad de la formación continua para mantener una carrera profesional a largo plazo.

CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN



La industria española de proveedores de automoción (según datos de Sernauto), da empleo en nuestro país a más de 230.000 personas de forma directa y a más de 370.000 indirectamente.

El empleo directo se caracteriza por ser de calidad, estable (85% contratos indefinidos) y repartido por toda la geografía española, contribuyendo al bienestar social y el desarrollo económico de regiones en riesgo de despoblación.

El sector de la automoción tiene un fuerte efecto multiplicador sobre el resto de la industria española. Concretamente, en el sector de componentes por cada euro de demanda del sector, se generan 3,1 euros en el conjunto de la economía.

El mercado europeo de reparación de vehículos está caracterizado por una fuerte competencia promovida por las normas europeas. 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.



Según datos de Sernauto, el sector está comprometido con la descarbonización de los vehículos, y cada vez más los fabricantes de componentes están incorporando en sus estrategias de negocio objetivos y acciones relativas a la nueva movilidad: sostenible, conectada y automatizada. Los asociados a Sernauto como proveedores de más del 75% del valor del vehículo, están realizando fuertes inversiones en I+D+i para poner en el mercado vehículos cada vez más limpios y eficientes, fabricando equipos, componentes

y sistemas para todo tipo de motorizaciones, incluido el vehículo eléctrico. La tecnología de la bomba de agua evolucionará hacia una mayor eficiencia, y diseños que adapten sus condiciones de trabajo a los parámetros del circuito de refrigeración en todas las condiciones de funcionamiento.

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.



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. Los fabricantes independientes de recambio permiten alargar la vida media del vehículo al garantizar la disponibilidad de repuestos de calidad.

La normativa europea y nacional establece procedimientos y objetivos para facilitar la reutilización, el reciclado y la valoración de los residuos al final de la vida útil de los vehículos.



El informe publicado por el Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) en 2018, muestra los impactos producidos por el calentamiento global. En el caso de Europa identifica los siguientes riesgos clave:

CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

- Mayores pérdidas económicas y mayor número de personas afectadas por inundaciones en las cuencas fluviales y las costas, impulsados por el aumento cada vez mayor de la urbanización, los niveles del mar, la erosión de la costa y las descargas fluviales máximas (nivel de confianza alto).
- Mayores restricciones de agua. Reducción sustancial en la disponibilidad de agua proveniente de la extracción fluvial y de los recursos de aguas subterráneas, especialmente en el sur de Europa (nivel de confianza alto).
- Mayores pérdidas económicas y mayor número de personas afectadas por episodios de calor extremo: impactos en la salud y el bienestar, la productividad laboral, la producción agrícola y la calidad del aire, y el creciente riesgo de que se produzcan incendios forestales en el sur de Europa y en la región boreal de Rusia (nivel de confianza medio).

La Unión Europea ha actualizado la normativa fijando reducciones en la emisión de CO₂ de los vehículos. Una visión resumida de la normativa puede verse en la siguiente infografía de Sernauto.

Nuevos Reglamentos UE de emisiones de CO₂

Vehículos ligeros - Reglamento (UE) 2019/631
(automóviles/ furgonetas)



El Pacto Verde Europeo establece cómo hacer de Europa el primer continente climáticamente neutro en 2050 impulsando la economía, mejorando la salud y la calidad de vida de los ciudadanos, protegiendo la naturaleza y no dejando a nadie atrás. Los compromisos políticos en esa dirección incluyen:

- Transformar la legislación con la ambición política de ser el primer continente climáticamente neutro en 2050.
- Estrategia sobre Biodiversidad para 2030.
- Estrategia Industrial, el Plan de Acción de la Economía Circular.
- Propuestas para una Europa sin contaminación.
- Endurecer los objetivos de emisiones de Europa para 2030 y fijar una senda realista hacia el objetivo de 2050.

El borrador de la Ley de Cambio Climático y Transición Energética pendiente de los últimos trámites para su aprobación, en el artículo 1, establece que tiene por objeto asegurar el cumplimiento de los objetivos del Acuerdo de París de diciembre de 2015; facilitar la descarbonización de la economía española, de modo que se garantice el uso racional y solidario de nuestros recursos; promover la adaptación a los impactos del cambio climático y la implantación de un modelo de desarrollo sostenible que genere empleo decente.



La demanda de las partes interesadas, y la normativa están creando cambios en las organizaciones empresariales, para que sean gestionadas de una manera ética creando procedimientos y controles para evitar la corrupción, el conflicto de intereses, el acoso, el uso indebido de los datos, el blanqueo de capitales entre otros, y el respeto de los derechos humanos.

CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

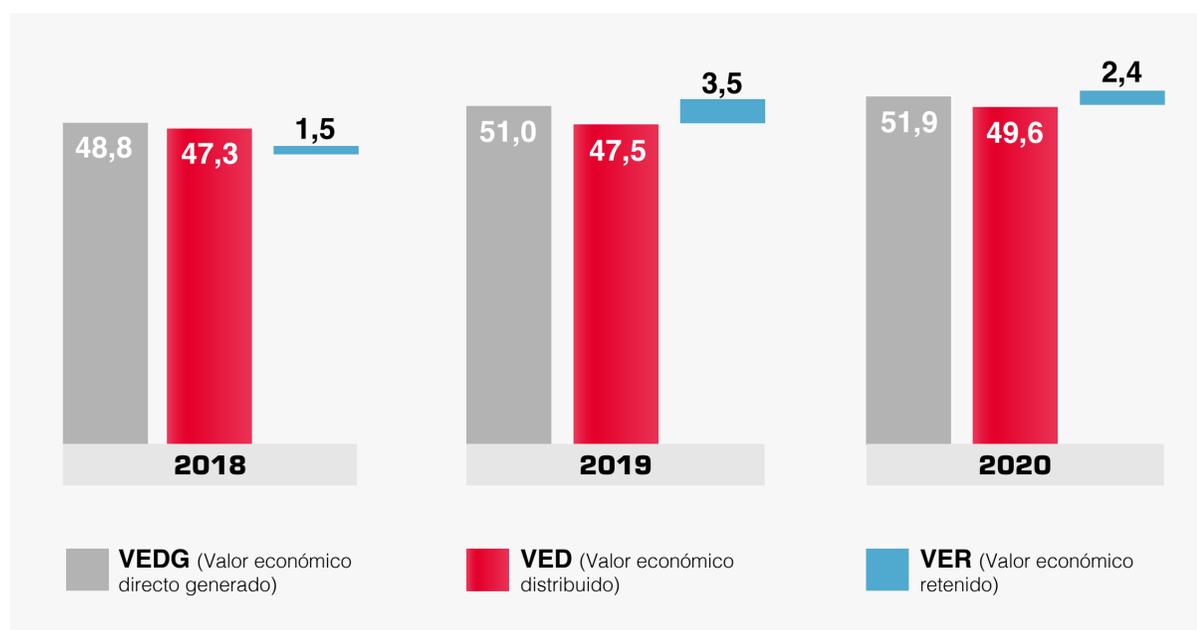
4. DESEMPEÑO ECONÓMICO

Las ventas de AIRTEX en 2020 fueron de 51 millones de euros, con un beneficio neto después de impuestos de 3,5 millones. El crecimiento acumulado de ventas es del 2 % 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.

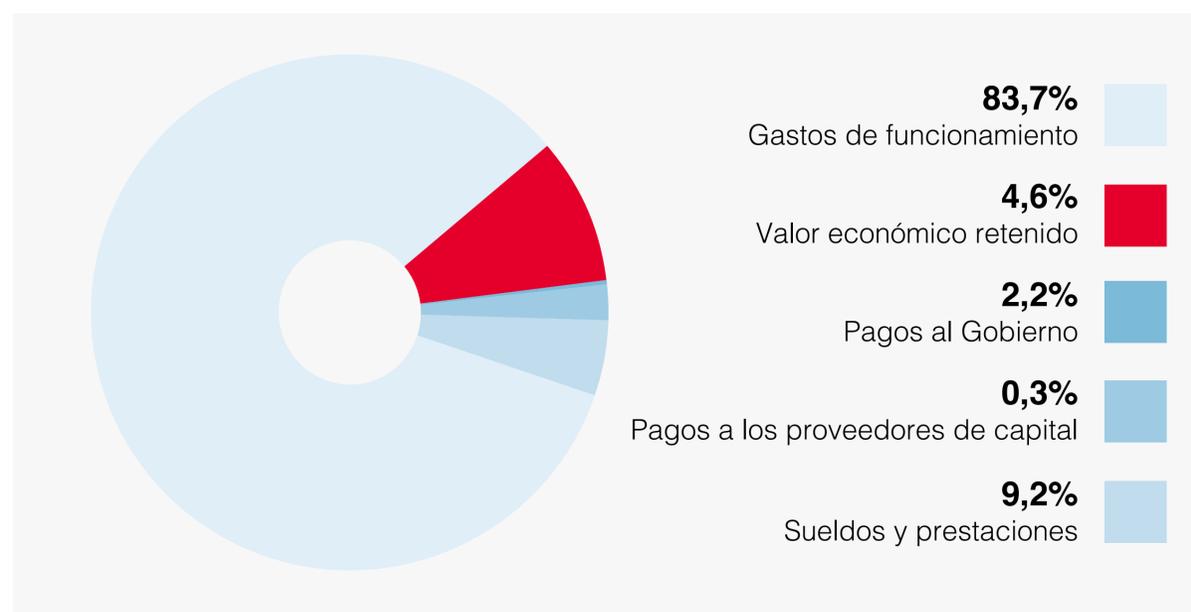
CONCEPTO	2018	2019	2020
VEDG (Valor económico directo generado)	48.8	51.0	51.9
VED (Valor económico distribuido)	47.3	47.5	49.6
VER (Valor económico retenido)	1.5	3.5	2.4

201-0 Valor económico directo generado, distribuido y retenido



En el ejercicio 2020, el valor económico generado se ha distribuido porcentualmente como sigue:

201-1 Distribución del valor económico generado y distribuido



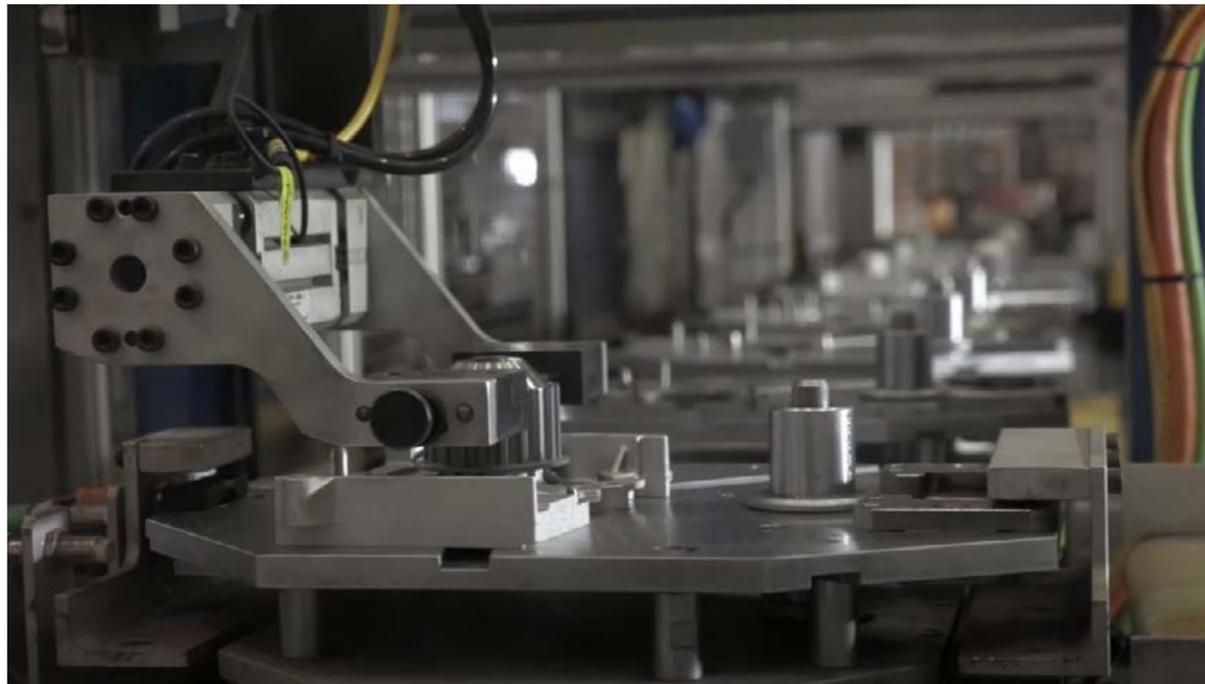
Los impactos económicos identificados (203-2) han sido:

- 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

La política fiscal de AIRTEX está alineada con su misión, visión, valores y los objetivos de desarrollo sostenible (207-1) y se fundamenta en:

- Gestión eficiente, sin planificación fiscal abusiva
- No usar estructuras opacas
- Prevención del fraude fiscal desarrollando e implementando procedimientos y políticas necesarias
- Los precios de transferencia entre compañías del grupo respetan los principios de la OCDE



Algunas de las medidas implantadas para mitigar el riesgo de evasión fiscal son:

- Segregación de funciones de acuerdo con la normativa SOX
- Auditoría externa e interna de cuentas
- Asesoramiento fiscal independiente externo
- Política de prevención y detección del fraude
- Revisión anual de precios de transferencia
- Control de inventario a tiempo real

AIRTEX está comprometida con el pago responsable de impuestos a través de la aplicación de buenas prácticas en el tratamiento de todos los asuntos fiscales. (207-1). AIRTEX es una sociedad constituida en España, regida por la legislación española y cuya estrategia fiscal es pagar impuestos en el lugar dónde desempeña su actividad económica y donde genera sus beneficios.

AIRTEX (207-4) es consciente de su responsabilidad social y económica en los países en los que opera, en este caso España, y que los impuestos que paga contribuyen a la economía del país.

La sociedad (207-2, 3) está obligada a presentar estados financieros auditados por un experto externo. Dentro del trabajo encomendado al auditor se encuentra la revisión de los impuestos que le afectan a la empresa, además de certificar que las cuentas anuales reflejan la imagen fiel de la empresa y de su situación patrimonial. El auditor revisa que la sociedad cumple con todas sus obligaciones fiscales y confirma con los asesores fiscales que las declaraciones son correctas y que no existe riesgo o contingencia fiscal no reflejado en los estados financieros.

El impuesto sobre sociedades devengado en el ejercicio 2020, el importe pagado durante el mencionado ejercicio, la conciliación entre el resultado contable y la base imponible fiscal, y el detalle de todos los impuestos que afectan a la sociedad, tanto los que impactan en beneficios como los que suponen una retención a terceros, están disponibles en nuestros estados financieros auditados y registrados en el Registro Mercantil de Zaragoza.



CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

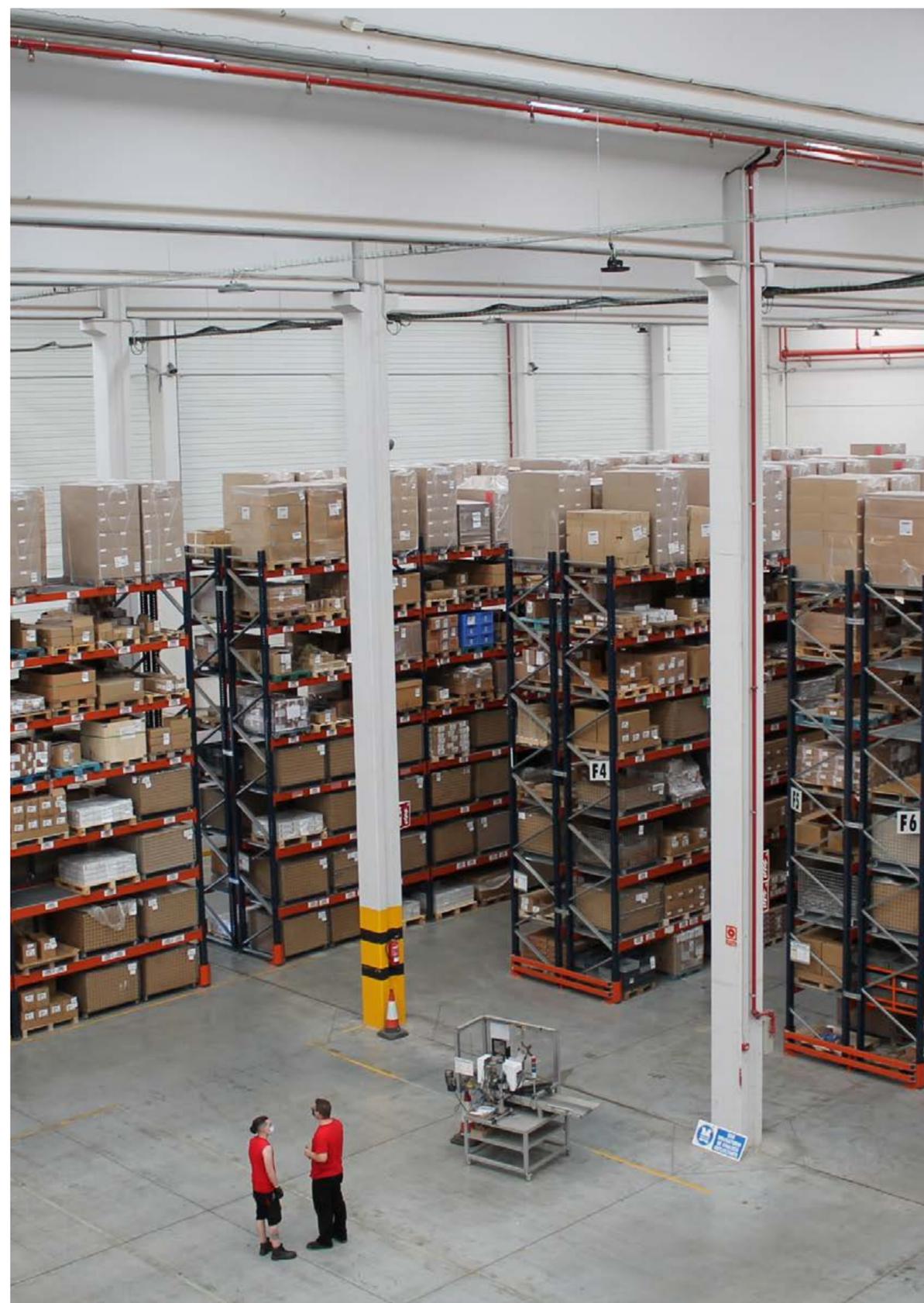
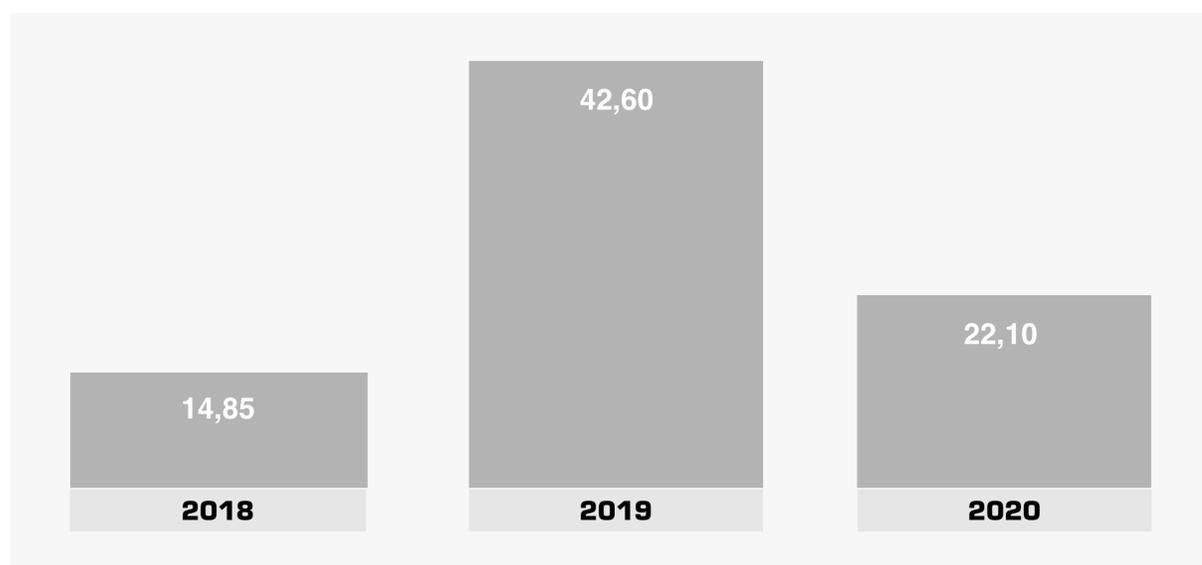
5. INVERSIONES

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 a la demanda.

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

CONCEPTO	2018	2019	2020
Deducciones fiscales	182.464	182.375	106.521
Subvenciones	86.881	154.084	141.347
Total	269.345	336.459	247.868

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



CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

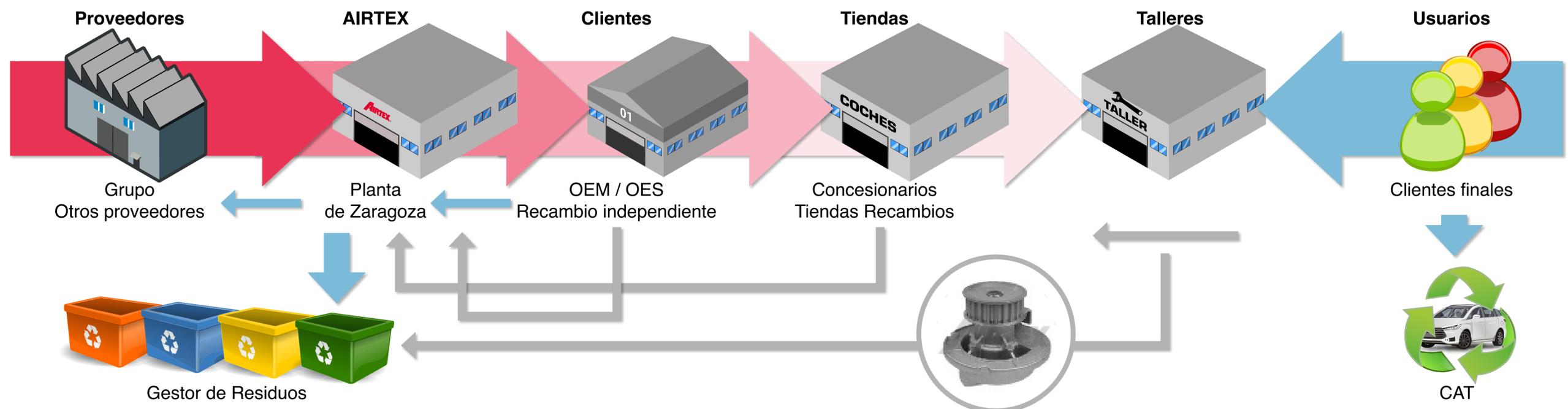
6. CADENA DE VALOR

El mercado de componentes de automoción se estructura entorno a dos canales de distribución:

- 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/tiendas 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 directos. 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 28 marcas distintas.

En 2020, el canal de recambio independiente representó sobre el 80 % de la cifra de negocio. El 95 % de las ventas se produjeron en Europa, enviando los productos a 300 clientes en 63 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 formato electrónico, en la página web y en TecDoc. Las bombas de agua han representado el 85% de la cifra de negocio en 2020.



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 reciclables, 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:

- 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.



En 2019 se comercializó la primera bomba de agua patentada por AIRTEX utilizando tecnología PSF. Mediante un proceso de vacío, la bomba ajusta el flujo de refrigerante y reduce en un 50% el tiempo necesario para que el motor alcance las óptimas condiciones de funcionamiento al arrancar, reduce las emisiones de CO₂ y el consumo del vehículo durante ese periodo.



En la actualidad existen proyectos activos para el desarrollo de nuevas tecnologías con el objetivo de incrementar la eficiencia del motor, reducir el consumo energético y minimizar las emisiones. Son desarrollos dirigidos al canal OEM e independiente, para motores de combustión interna y vehículos eléctricos, en colaboración con socios de negocio y centros tecnológicos.



POLÍTICA Y ESTRATEGIA

8. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

La Misión, la Visión y los Valores son en AIRTEX pilares fundamentales de la estrategia de negocio, siendo claves para alinear los objetivos con los de los distintos grupos de interés. Suponen un compromiso y una declaración de responsabilidad en todos los ámbitos que constituyen nuestro negocio.

8.1 Misión

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.

8.2 Visión Empresarial

Ser proveedor de referencia global en sistemas de gestión térmica en el sector de automoción mediante el desarrollo de productos innovadores y sostenible.

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 Ética y Compliance

Con el objetivo de alcanzar los más altos estándares internacionales, además de la legislación aplicable, se toman como referencia los valores y normas de la Oficina de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, así como los 10 principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Nuestro compromiso ético se basa en:

- Respeto de los derechos humanos.
- Integridad absoluta. Tolerancia cero frente a actos ilícitos.
- Relaciones a Largo Plazo y Mutuamente Beneficiosas con Nuestros Clientes y Proveedores.
- Crecimiento y Desarrollo Individual de nuestros trabajadores.
- Información Financiera Oportuna, Exacta y Completa.
- Mejora Continua.
- Operaciones Seguras, Saludables y minimizando el impacto ambiental.



Estos principios se han desarrollado en documentos y procedimientos internos, entre los que cabe destacar:

Guía para la ética del negocio y normas de conducta, disponible en la página web

“A lo largo de nuestra trayectoria, nunca hemos puesto en duda nuestro compromiso con la ética, tanto a nivel de la propia organización como de todos los empleados, algo que para AIRTEX es una condición esencial para continuar ofreciendo un producto único por su calidad, con garantías plenas del cumplimiento de las leyes y reglamentos.”

“Debemos hacer declaraciones objetivas y veraces acerca de nuestros productos y de nuestros competidores, ya sea en la publicidad o al hablar con los clientes u otras personas.”

“En AIRTEX competiremos únicamente por los méritos de nuestros productos y servicios. Tendremos éxito satisfaciendo las necesidades de nuestros clientes, pero no por limitar de manera fraudulenta las oportunidades de un competidor.”

“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”.

Política de conflicto de intereses

“AIRTEX está comprometida a dirigir el negocio con estricto cumplimiento de todas las leyes al realizar sus operaciones y a cumplir con los principios de integridad y honestidad en cuanto a su relación con nuestros empleados, clientes, comunidades y entidades gubernamentales”.

“Ningún empleado deberá tener ningún interés comercial que sea contrario a la lealtad y responsabilidad comprometida con AIRTEX.”

POLÍTICA Y ESTRATEGIA

Política Anticorrupción

Estricto cumplimiento de la legislación incluyendo US Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), the Canadian Corruption of Foreign Officials Act, the UK Bribery Act, PRC Criminal Law y otras leyes anticorrupción aplicables.

Prohibición de realizar pagos inadecuados, regalos o incentivos de ningún tipo o recibirlos de representantes del sector público o privado, clientes o proveedores con el objetivo de obtener o mantener tratos de favor.

Política de Prevención y Detección del Fraude y el Robo

“Acciones ilegales o no éticas por uno o varios individuos pueden afectar negativamente a todos nosotros y pueden tener un impacto negativo en la compañía. Tomaremos las acciones legales necesarias para proteger nuestro buen nombre. Al mismo tiempo, nos esforzaremos por asegurar que la privacidad individual y la reputación no se vean dañadas por acusaciones falsas o engañosas”.

“La Dirección tiene una responsabilidad principal para la prevención y detección del Fraude y el Robo. El método más persuasivo y efectivo de prevención del fraude es que la Dirección fomente un ambiente ético y transparente que incentive a los empleados de todos los niveles a participar activamente en proteger la reputación y los recursos de AIRTEX”.

Política de Cumplimiento Social

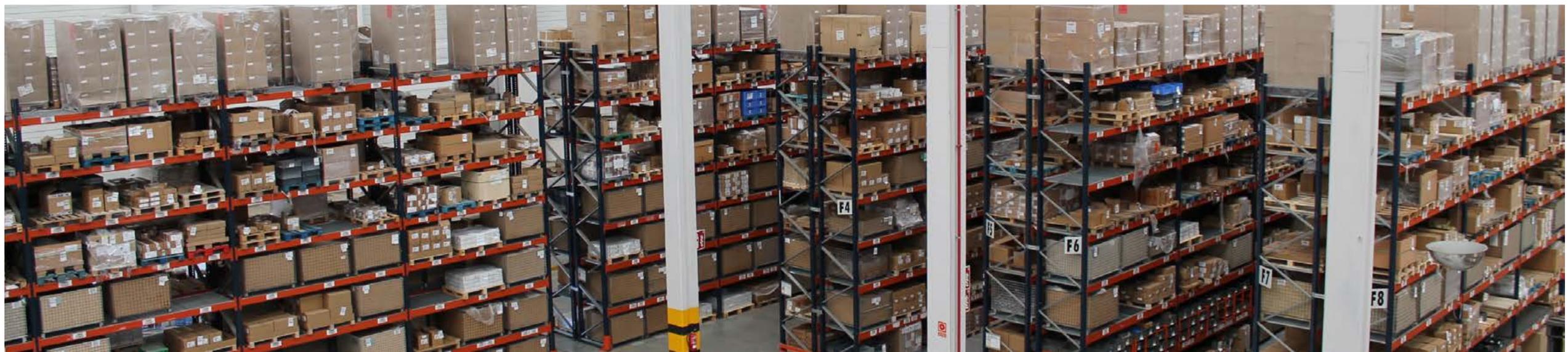
AIRTEX requiere de sus socios de negocio en la cadena de suministro que se adhieran a la Guía Ética a través del Código de Conducta de Proveedores, que prohíbe expresamente el uso de métodos disciplinarios violentos, el trabajo forzoso de cualquier tipo, y el trabajo infantil. AIRTEX no trabajará con ninguna empresa que no cumpla estrictamente nuestro código ético.

Política contra el Tráfico de Seres Humanos

AIRTEX prohíbe expresamente todas las actividades relacionadas con el tráfico de seres humanos y trabajo forzoso.

Política de Privacidad y Protección de Datos Personales

AIRTEX ha implementado unos controles técnicos y organizativos adaptados para el tratamiento de diferentes categorías de datos personales e interesados. AIRTEX también garantizará que la definición y planificación de todos los cambios significativos o nuevos sistemas que recopilen o traten datos personales estén sujetos a la debida consideración de los problemas de privacidad. Se ha implantado un procedimiento para la notificación y gestión de las violaciones de seguridad de datos personales.



POLÍTICA Y ESTRATEGIA

Código de Conducta para Proveedores

AIRTEX quiere hacer negocios con aquellos proveedores cuyas prácticas estén alineadas con los valores y principios éticos de AIRTEX. El Código establece las prácticas y estándares de conducta que AIRTEX espera de sus proveedores y establece la prohibición del trabajo forzoso y el trabajo infantil.

Código de Prevención del Acoso

El objetivo es prevenir conductas de cualquier tipo de acoso en toda su extensión y variantes y actos de violencia en el trabajo, tanto física como psicológica, sean efectuadas en función de un móvil discriminatorio o no.

Código de Uso de Herramientas Informáticas

Incluye procedimientos e instrucciones para que los usuarios de los medios tecnológicos hagan un uso adecuado, responsable y lícito de los mismos y actúen de acuerdo con las políticas internas. Establece normas generales de uso y específicas para los equipos y software, dispositivos portátiles, correo electrónico, internet, accesos y comunicación de incidencias de seguridad.

Plan de igualdad (2021-2024)

Elaborado por la Comisión de Igualdad con el objetivo de que en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de AIRTEX, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, se asuma el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta.

La identificación y resolución de dudas o incidentes se lleva a cabo a través de distintas vías. Existe un Protocolo de Denuncia, el cual puede ser iniciado por cualquier persona empleada mediante comunicación a su responsable, al equipo de Recursos Humanos, al Comité de Ética de AIRTEX o la línea de consulta del grupo (102-17).

Las partes interesadas cuentan con los canales que se establecen en la Guía Ética de AIRTEX, así como los canales de comunicación definidos en 102-53 para aspectos relacionados con la memoria.



POLÍTICA Y ESTRATEGIA

9.2 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.

9.3 Política de Seguridad, Salud y Medioambiente

Airtex Products S.A.U. diseña, desarrolla y fabrica bombas de agua y combustible para automoción.

Creemos en el derecho de todos nuestros trabajadores y colaboradores en disponer de unas condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo.

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

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

En todas nuestras actividades y procesos debemos:

- **Cumplir** con los requisitos legales y otros requisitos para proteger la seguridad, la salud y el medio ambiente.
- **Crear** y mantener un lugar de trabajo seguro y saludable para todos los empleados, contratistas y colaboradores, trabajando para eliminar los peligros y reducir los riesgos.
- **Proteger** el medio ambiente de nuestras instalaciones y el de la comunidad en la que trabajamos, hacer un 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, la participación de todos, incluyendo la consulta y participación de los trabajadores y sus representantes.
- **Mejorar** continuamente el rendimiento de nuestros sistemas y procesos e integrar el medio ambiente, la seguridad y salud en nuestra organización.
- **Implicar** a nuestros proveedores, subcontratistas y colaboradores. Comunicar nuestras mejoras y logros.
- **Asignar** los recursos, crear el conocimiento y capacidad individual necesaria para cumplir todos nuestros compromisos.

De acuerdo con la política de seguridad salud y medio ambiente y los riesgos y oportunidades identificados hemos definido las siguientes acciones estratégicas:

Seguridad y Salud

- Acciones para la consecución de cero accidentes, tales como formación, comunicación, programa de ideas de mejora, revisión continua de las instalaciones y cultura preventiva.
- Mejora continua de instalaciones y equipos y programa de promoción de la salud en el trabajo.

Medio Ambiente

- Generar tecnología que permita la puesta en el mercado de nuevos productos adaptados a los criterios de movilidad sostenible.
- Reducción consumo de energía y de emisiones de CO₂.
- Mejora continua:
 - Integración de nuevos requisitos de clientes y normativos en la organización.
 - Reducción de recursos usados y residuos generados.

POLÍTICA Y ESTRATEGIA

9.4 Estrategia y objetivos

Se mantiene actualizado un plan estratégico con objetivos anuales y seguimiento mensual integrado dentro de los requisitos del grupo.

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 ODS-3, ODS-8, ODS-9, ODS-13 Y ODS-17.

La estrategia y objetivos de Responsabilidad Social para el periodo 2020-2025 se detallan a continuación:

ASPECTO	ODS	ESTRATEGIA	OBJETIVOS 2020-2025	INDICADORES GRI	EVOLUCIÓN INDICADORES	ACCIONES REALIZADAS EN 2020	PLANES 2021
 Integridad	3	Ser una organización ejemplar y transparente en el ejercicio de su actividad.	Comunicación activa con las partes interesadas.	102-21	Estable.	Programa RSA+, evaluación Ecovadis, Memoria GRI, Red Española del Pacto Mundial y encuesta de clima laboral.	Mantener los canales actuales.
	4						
	5						
	8						
	10						
	16						
	17						
 Cadena de suministro	1	Trabajar de forma ética e íntegra en favor del respeto a los Derechos Humanos en todos los países en los que desarrollamos nuestra actividad comercial e industrial.	Ampliar los criterios éticos en la selección de proveedores en base a principios técnicos y sostenibles.	308-1	No se han identificado riesgos ni impacto sociales negativos en la cadena de suministro.	Plan anual de comunicaciones sobre temas éticos con los proveedores.	Mantener plan de comunicación.
	2						
	8						
	16						

POLÍTICA Y ESTRATEGIA

ASPECTO	ODS	ESTRATEGIA	OBJETIVOS 2020-2025	INDICADORES GRI	EVOLUCIÓN INDICADORES	ACCIONES REALIZADAS EN 2020	PLANES 2021
 Personas	3 4 5 8 10	Promover en todo momento unas relaciones profesionales basadas en el respeto a la dignidad de los demás, colaboración, equidad y comunicación, que propicien un ambiente profesional.	Desarrollar la Comisión de Igualdad y consolidar su misión.	406-1	No se han registrado casos de discriminación.	La comisión se ha consolidado y ha elaborado el plan de igualdad 2021-2024, han fijado objetivos para ese periodo y la metodología para su seguimiento y evaluación.	Implantación de las medidas del plan de igualdad.
		Promocionar la salud en el trabajo (PST)	403-5 403-6 403-9 403-10	Índice de accidentes estable.	Implantación de medidas de prevención COVID-19. Test de serología voluntarios para toda la plantilla. Pruebas adicionales en los reconocimientos médicos anuales.	Analizar posibilidad de adherirnos al Convenio de Luxemburgo. y la Red Aragonesa de Empresas Saludables. Consolidar acciones actuales.	
 Medio Ambiente	8 11 13 15 16 17	Demostrar nuestro compromiso medioambiental dedicando tiempo, esfuerzo y recursos a la gestión de residuos, consumo, eficiencia y gestión energética y concienciación social.	Crear nuevos cauces de participación inclusiva.	403-4	Canales de participación establecidos.	Canal de ideas de mejora. Participación en decisiones operativas como selección de EPIS, propuesta de cursos de formación. Canalización de sugerencias a través del Comité de Seguridad y Salud. Consulta sobre temas de Seguridad y Salud a través de la encuesta de clima laboral.	Mantener los canales actuales.
			Implantar medidas de eficiencia energética.	302-4	Consumo kwh/kg producto creciente (9,3% con relación a 2019).	Realizada auditoría de eficiencia energética.	Implantar acciones identificadas en la auditoría energética.
			Reducir la intensidad de emisiones de CO ₂ , tomando como base los datos de 2019.	305-4	Se ha reducido un 24%.	Suministro de energía con un menor factor de emisión de CO ₂ .	Reducir consumo energético.

POLÍTICA Y ESTRATEGIA

ASPECTO	ODS	ESTRATEGIA	OBJETIVOS 2020-2025	INDICADORES GRI	EVOLUCIÓN INDICADORES	ACCIONES REALIZADAS EN 2020	PLANES 2021
 Comunidad	1	Colaborar con organizaciones sociales para apoyar a las clases más vulnerables.	Aportar valor a la comunidad mediante acciones solidarias.	102-12	Reducción del número de acciones debido a la pandemia.	Actividades limitadas debido a la pandemia del COVID-19. Ver apartado 25.1 de la memoria para más detalles.	Retomar actividad normal cuando la pandemia del COVID-19 lo permita.
	8		Participar en redes de voluntariado a nivel local.	413-1			
	11						
	16						
	17						
 Modelo de negocio		Modelo de negocio sostenible	Puesta en el mercado de proyectos innovadores que reduzcan el impacto ambiental (menos emisiones, menos consumo de combustible) en colaboración con socios de negocio.			Cuatro proyectos activos con grupos de ingeniería dedicados. Desarrollo de nuevos bancos de ensayos para nuevas tecnologías de bombas.	Puesta en el mercado de al menos un producto nuevo en 2021-2022.
	4						
	8						
	9						
	12						
	13						
	14						
			Crecimiento y rentabilidad sostenible.	201-1	Ligero crecimiento	Actividad mantenida en 2020 a pesar de la crisis del COVID-19, manteniendo las cifras de actividad económica.	Continuar creciendo en 2021.

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. 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.
Resp. Social Corporativa (RSC)	Fijación de objetivos RSC y seguimiento. Comunicación RSC.
Ética y Compliance	Implantación y control de Ética y Compliance. Consulta y Resolución de incidentes.
Igualdad	Revisión del cumplimiento del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Elaboración, difusión, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
Comité de Dirección y Coordinación (Crisis COVID-19)	Formado por personal de Dirección y Representantes de los trabajadores para realizar el seguimiento de la crisis con dos aspectos prioritarios: <ul style="list-style-type: none"> • Implantar medidas de prevención para evitar contagios en las instalaciones siguiendo las recomendaciones sanitarias de las autoridades. • Seguimiento de indicadores de continuidad de negocio.

GOBIERNO CORPORATIVO

10.1 Comité de Ética y Compliance

El comité de Ética y Compliance (CEC) fue creado por un acuerdo del Consejo de Administración del 28 abril de 2017.

El comité de Ética y Compliance (CEC) tiene asignadas las siguientes funciones:

- Identificación de las conductas sancionables o contrarias a los valores éticos de la empresa.
- Funciones preventivas y de detección.
 - Realizar el análisis del nivel de riesgo por actividad e implantación de medidas de mitigación.
 - Habilitar canales de comunicación de posibles riesgos, incidencias, o incumplimientos.
 - Realizar una verificación periódica de la efectividad del sistema.
- Funciones de respuesta.
 - Establecer un sistema disciplinario de sanciones adecuado.

El plan de Compliance elaborado por el CEC para el periodo 2019-2022 está basado en los siguientes principios:

- Tolerancia cero frente a actos ilícitos, actuando de manera profesional y transparente en todas las relaciones de negocio.
- Cumplimiento obligatorio a todos los niveles, funciones y departamentos de la Compañía, dirigido asimismo a socios comerciales, clientes, proveedores y representantes.
- Políticas y procedimientos fácilmente accesibles.

La documentación del Cumplimiento Ético y Compliance son documentos que se actualizan periódicamente con el objetivo de adaptarlos a la evolución de la empresa, la normativa y los riesgos identificados.

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/canal de denuncias. 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.

En el periodo 2018-2020, no se ha registrado ningún caso relacionado con incumplimientos o infracciones de la Guía Ética o el Sistema de Compliance. [205-3].



GOBIERNO CORPORATIVO**10.2 Comité de Dirección y Coordinación (Crisis COVID-19)**

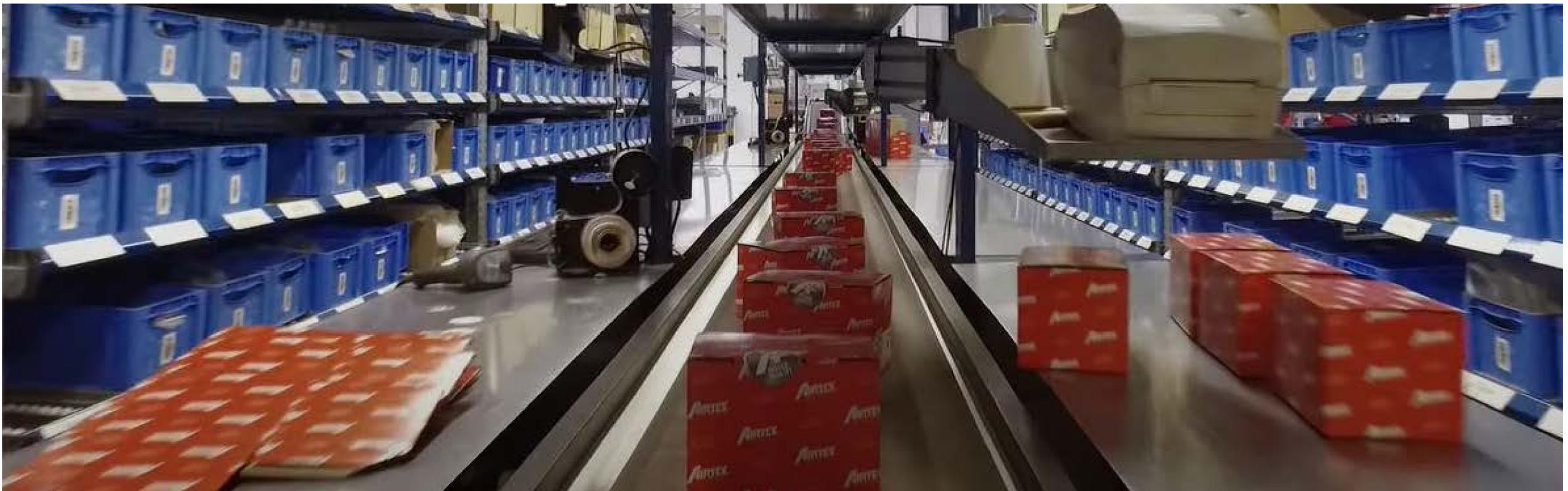
El comité se constituyó el 10/03/20 para la gestión de la crisis del COVID-19 con dos aspectos prioritarios

- Adopción de medidas de prevención para evitar contagios en las instalaciones.
- Garantizar la continuidad de negocio.

Entre las medidas adoptadas caben destacar:

- Reuniones periódicas en función de los datos epidemiológicos.
- Teletrabajo de personal de oficinas.
- Implantación de medidas higiénicas con asesoramiento del Servicio Prevención Ajeno, así como la monitorización de su cumplimiento.
- Campañas de información a toda la plantilla.
- Reacondicionamiento de los espacios comunes, limitando su capacidad.
- Test de antígenos para detectar contagios, disponibles para todos los trabajadores interesados.
- Evaluación de la continuidad del negocio monitorizando la cadena de suministro desde los proveedores a clientes,

Se ha conseguido mantener la actividad productiva a un nivel casi normal durante 2020 y no hemos identificado contagios dentro de las instalaciones.



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 Misión, Visión, Políticas de Gestión y Guía Ética junto con la participación del Equipo Directivo y responsables de gestión.



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.

12. ANÁLISIS DE ASPECTOS SIGNIFICATIVOS

AIRTEX utiliza el método de Identificación y Priorización de aspectos significativos de acuerdo con las necesidades de las partes interesadas (102-21). Han sido seleccionados por el comité de RSC, priorizando e identificando al menos un contenido por aspecto. Se ha validado la valoración realizada en 2019.



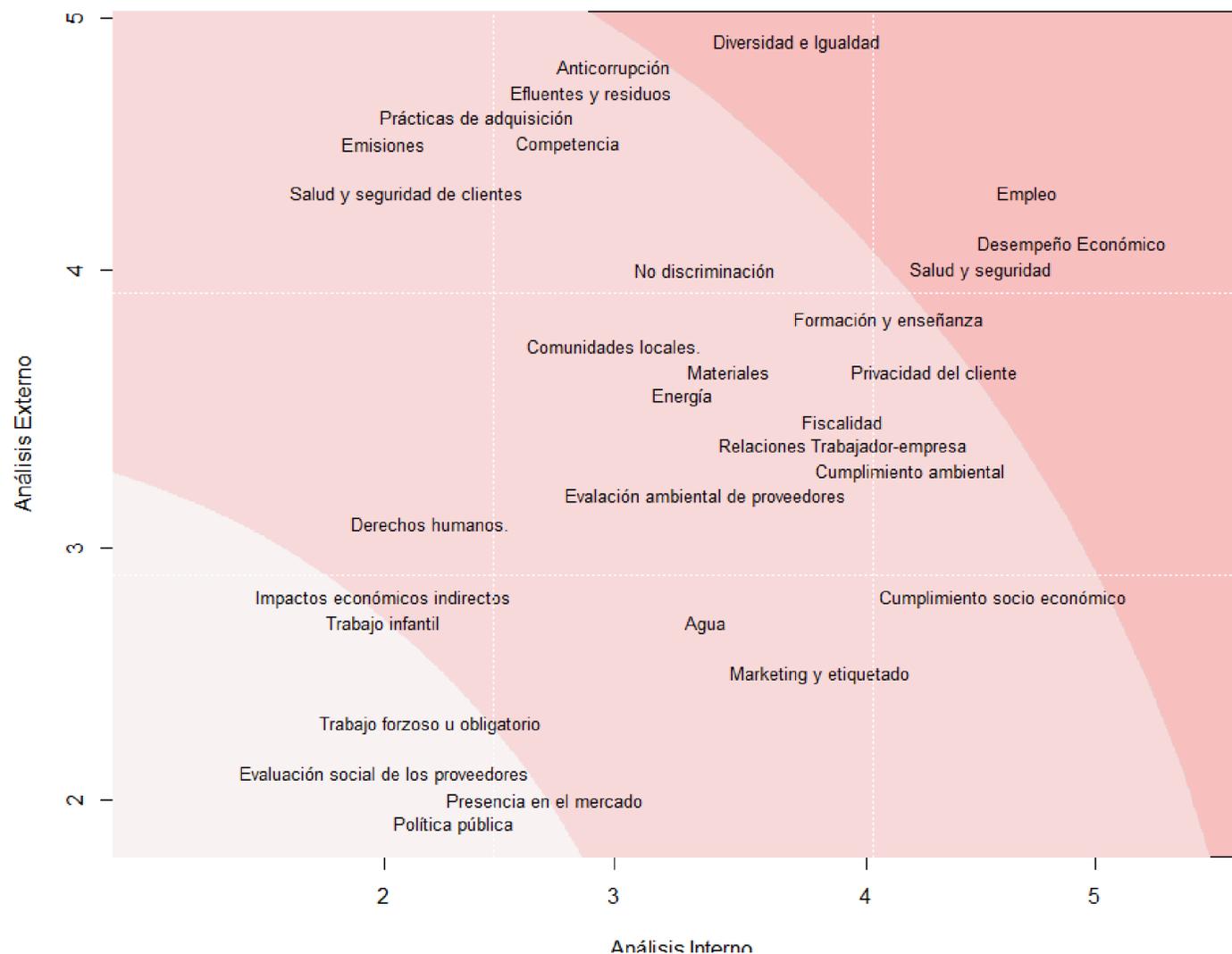
GRUPOS DE INTERÉS Y ASPECTOS SIGNIFICATIVOS

El análisis interno está basado en los principios, los valores, los objetivos de la empresa y la encuesta de clima laboral. 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.
- Principios Rectores de la industria de la automoción para la mejora del desempeño en sostenibilidad de la cadena de suministro. (Drive Sustainability: www.drivesustainability.org).
- 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 relevancia.

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
1	GRI 201	Desempeño Económico	201-1, 201-2, 201-4
2	GRI 401	Empleo	401-1, 401-3
3	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
4	GRI 405	Diversidad e Igualdad de Oportunidades	405-1, 405-2
5	GRI 418	Privacidad del cliente	418-1
6	GRI 404	Formación y enseñanza	404-1, 404-3
7	GRI 307	Cumplimiento ambiental	307-1
8	GRI 419	Cumplimiento socio económico	419-1
9	GRI 207	Fiscalidad (2019)	207-1, 207-2, 207-3, 207-4
10	GRI 205	Anticorrupción	205-1, 205-2, 205-3
11	GRI 402	Relaciones Trabajador-empresa	402-1
12	GRI 406	No discriminación	406-1
13	GRI 306	Efluentes y residuos	306-2, 306-3, 306-4
14	GRI 301	Materiales	301-3

NO.	GRI	ASPECTO	CONTENIDOS SELECCIONADOS
15	GRI 302	Energía	302-3, 302-4
16	GRI 417	Marketing y etiquetado	417-1, 417-2, 417-3
17	GRI 413	Comunidades locales.	413-1, 413-2
18	GRI 308	Evaluación ambiental de proveedores	308-1, 308-2
19	GRI 206	Competencia desleal	206-1
20	GRI 303	Agua (2018)	303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5
21	GRI 305	Emisiones	305-1, 305-2, 305-4, 305-5
22	GRI 416	Salud y seguridad de clientes	416-1, 416-2
23	GRI 204	Prácticas adquisición	204-1
24	GRI 412	Evaluación de los derechos humanos.	412-2, 412-3
25	GRI 202	Presencia en el mercado	202-1, 202-2
26	GRI 203	Impactos económicos indirectos	203-2
27	GRI 408	Trabajo infantil	408-1
28	GRI 409	Trabajo forzoso u obligatorio	409-1
29	GRI 415	Política pública	415-1
30	GRI 414	Evaluación social de los proveedores	414-2

CLIENTES

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 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.
- 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 2020 hemos estado presentes en 15 plataformas distintas a nivel europeo.
- Dada la singularidad de 2020, debido a las restricciones impuestas por la pandemia del COVID-19, es de destacar que las reuniones presenciales, así como la asistencia a ferias han sido muy reducidas, utilizándose preferentemente herramientas telemáticas para mantener el contacto.



NEW AIRTEX WATER PUMP
REFERENCE 2100 - t.ly/qQPR

NUEVA REFERENCIA DE BOMBA DE
AGUA 2100 - t.ly/luAf

[#airtex](#) [#waterpump](#) [#bombadeagua](#)
[#hyundai](#) [#kia](#) [#10](#) [#picanto](#)



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.

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).



PERSONAS

15. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Consideramos que nuestra compañía empieza por cada una de las personas que formamos parte de ella. Es por ello, que la misión de Recursos Humanos es asegurar la capacidad y el desempeño de cada una de ellas, aportando estabilidad y potenciando el desarrollo personal y profesional del equipo.

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 se reafirma en cada una de las acciones que se planifican.



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

- Seleccionar por valores y asegurarnos de que las incorporaciones reciben la acogida y el seguimiento idóneos. Estos dos factores son clave para garantizar la completa integración de las nuevas incorporaciones, resaltando el compromiso de los equipos como facilitadores de la transición a los nuevos puestos y responsabilidades.
- Desarrollar el talento interno y atender las necesidades profesionales y personales desde la organización. La formación y el desarrollo, identificados mediante la escucha activa de las necesidades de las personas, constituyen la base para el crecimiento.
- Reconocer el trabajo que realiza cada persona que integra AIRTEX. La puesta en valor del esfuerzo y el compromiso individual y grupal es una tarea periódica a todos los niveles.
- Mediante la iniciativa y la creatividad, mantenemos nuestro compromiso de fomentar los valores de equipo promoviendo y realizando acciones en las que están presentes el espíritu de nuestros valores.

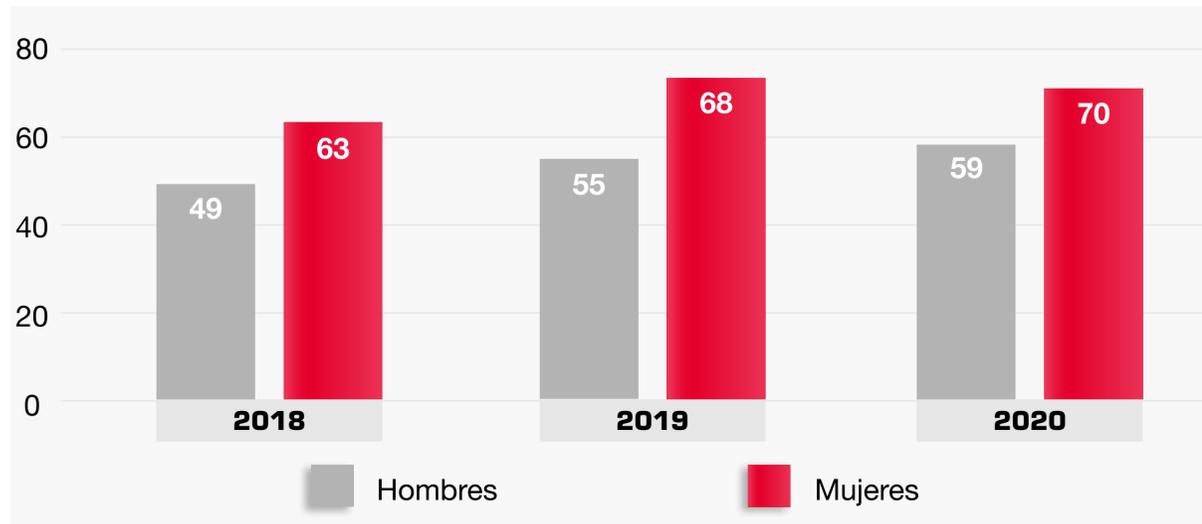
Esta estrategia se traduce en la planificación de una línea de acciones vinculadas a nuestros compromisos éticos y sociales, apoyando la igualdad de oportunidades, brindando oportunidades de crecimiento y garantizando espacios libres de cualquier tipo de acoso.

PERSONAS

16. PERFIL DE LA PLANTILLA

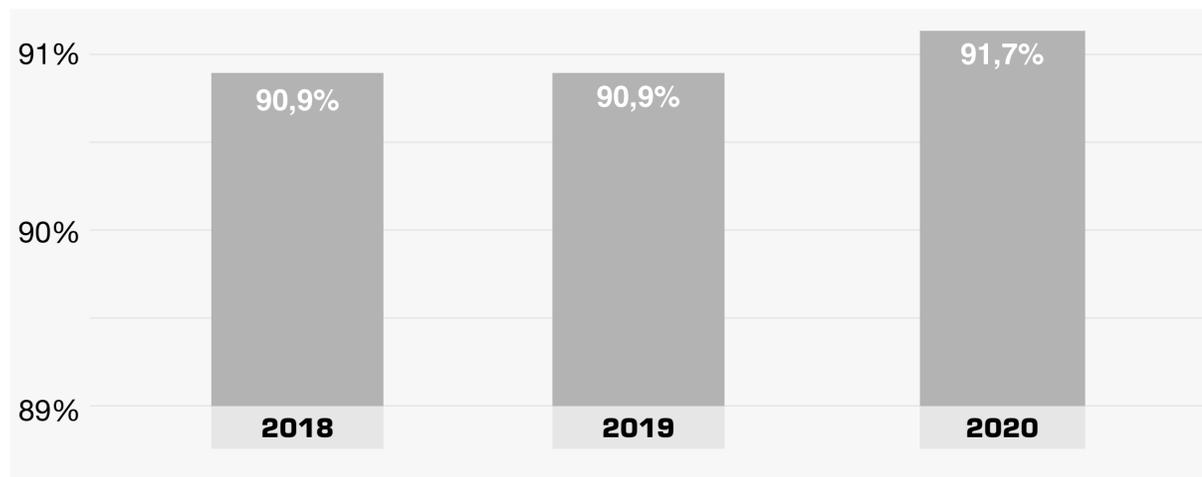
En 2020 un 46 % de la plantilla fueron hombres y un 54 % mujeres.

401-1 Número de trabajadores por género/año



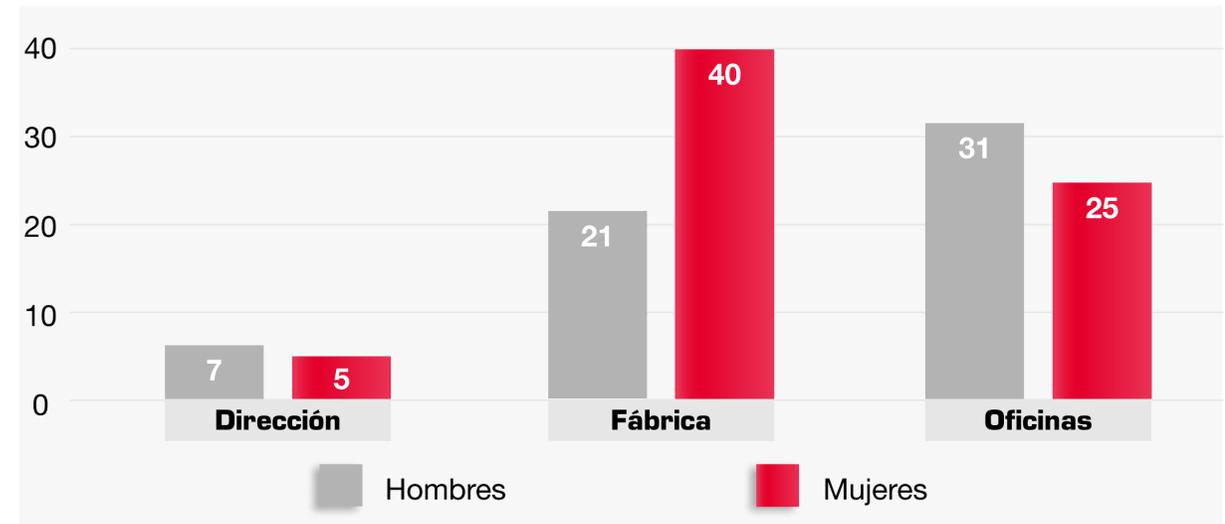
El comité directivo de AIRTEX está formado por un 58 % de hombres y un 42 % mujeres. Un 91,7 % de las personas que forman este comité pertenecen a la comunidad local (202-2).

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

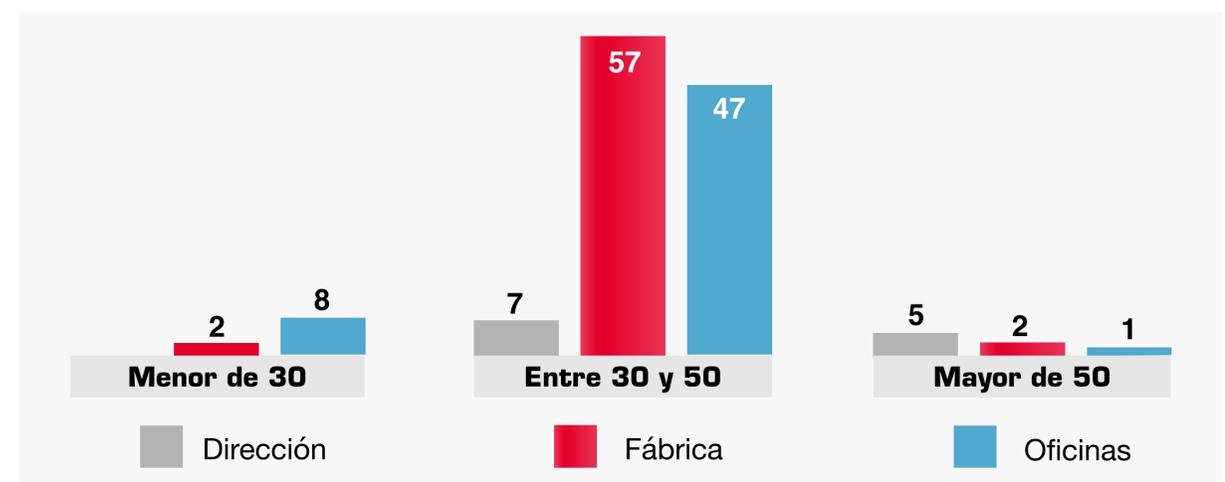


El número de trabajadores en 2020 se encuentra desglosado por edad, categoría laboral y género en los gráficos siguientes:

405-1 Empleados por categoría laboral y género



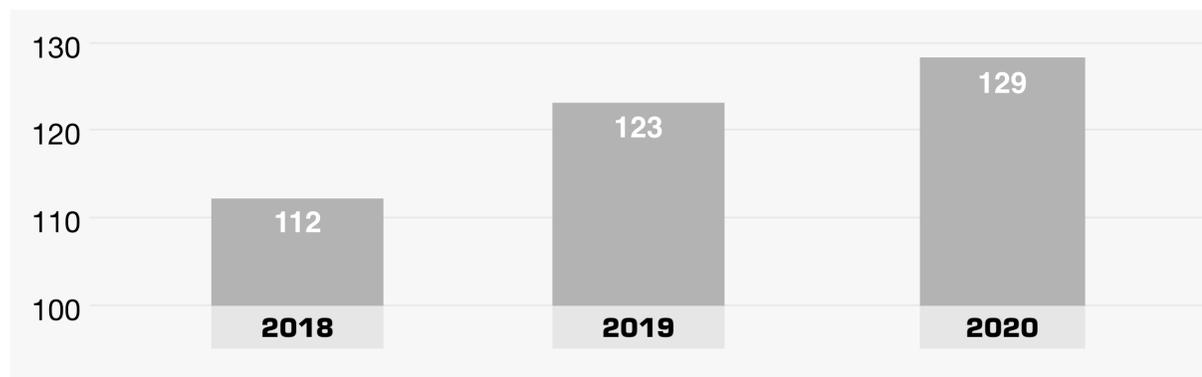
405-1 Empleados por categoría laboral y grupo de edad



Para dar soporte al crecimiento del negocio, la plantilla de AIRTEX ha aumentado de los 112 trabajadores en 2018 a los 129 en 2020. El 9 % de los trabajadores no proceden de la comunidad local, y están presentes en las tres categorías laborales.

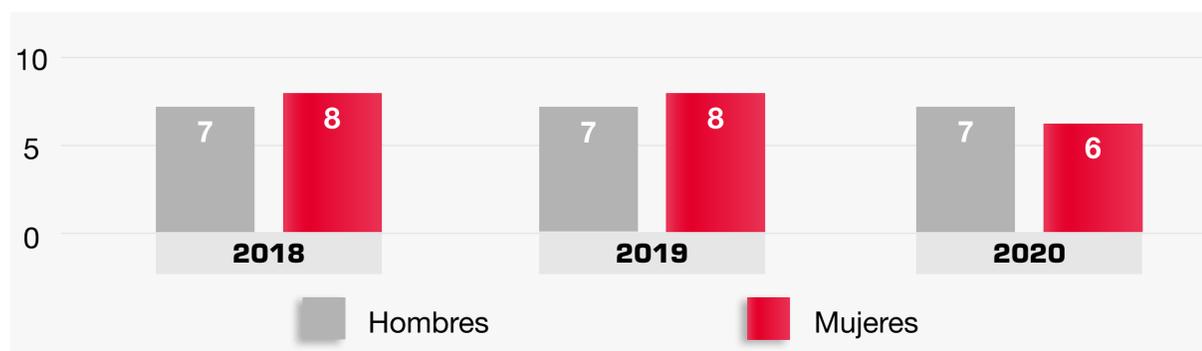
PERSONAS

401-1 Evolución número de trabajadores

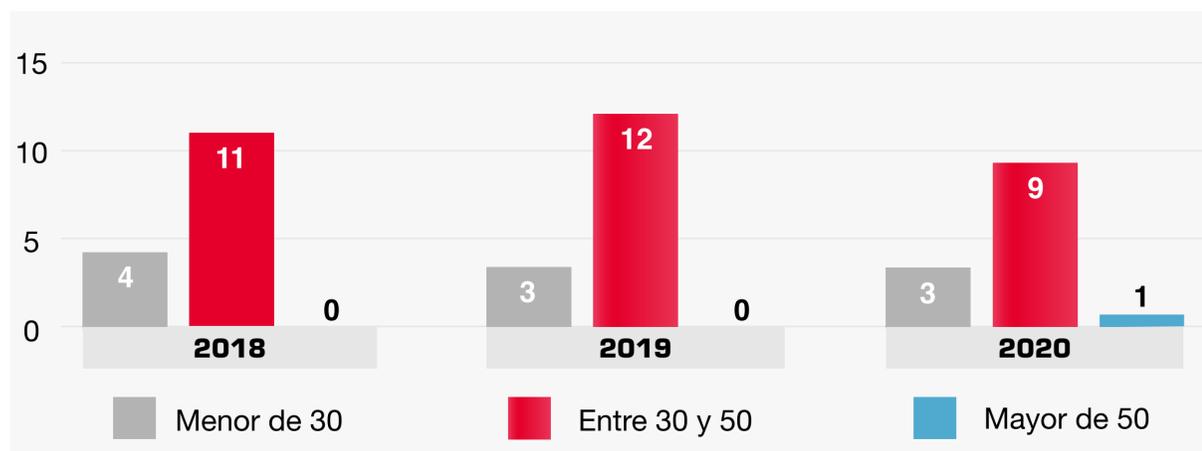


Las incorporaciones en el periodo 2018-2020 se desglosan por edad y género:

401-1 Nuevas incorporaciones por género



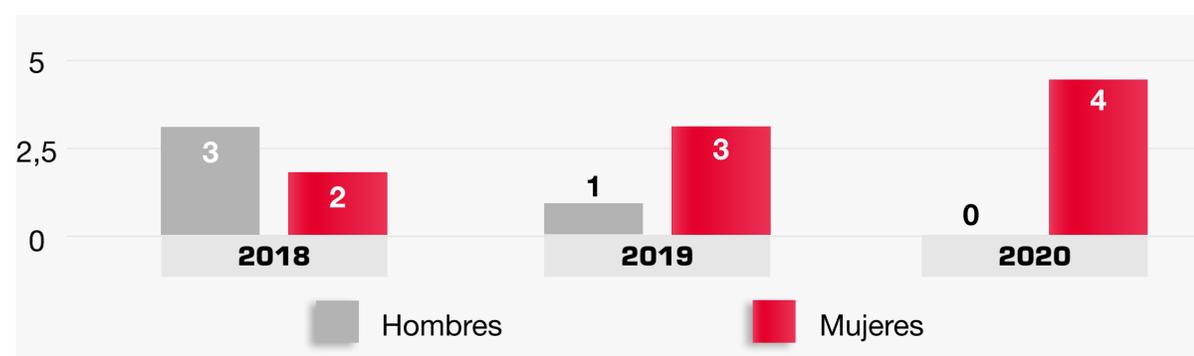
401-1 Nuevas incorporaciones por grupo edad



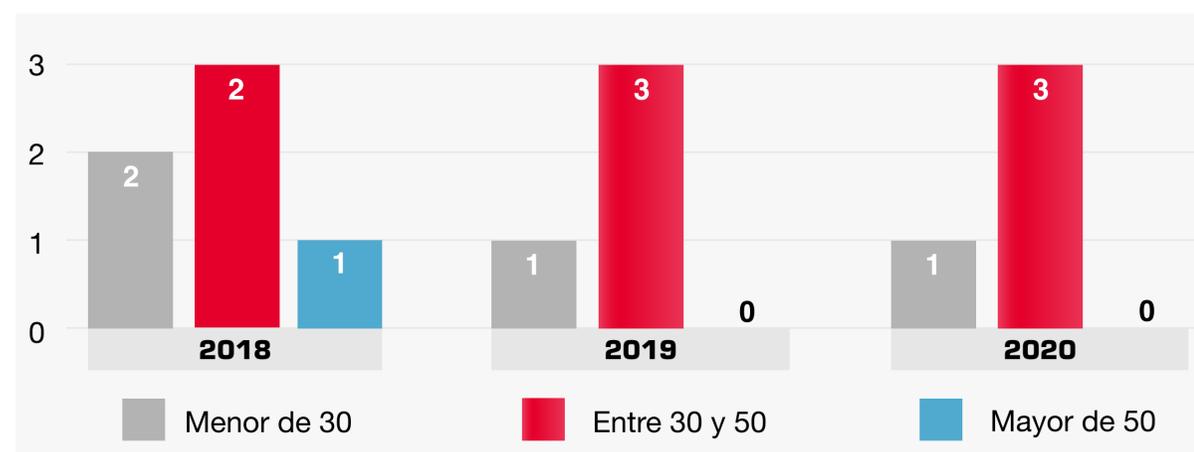
La rotación ha sido del 3,10% a final de 2020. Este dato no incluye las jubilaciones.

Las bajas en el periodo 2018-2020 están desglosadas por género y grupo de edad:

401-1 Número de bajas por género



401-1 Número de bajas por grupo de edad



PERSONAS

16.1 Contratación

La prioridad es la creación de puestos de trabajo a tiempo completo y de forma indefinida, siempre siguiendo el crecimiento orgánico de la compañía. En la tabla siguiente se resumen los contratos en vigor a finales de 2020, siendo los contratos de duración determinada que a final de año se convirtieron en indefinidos un 2,3% del total.

DURACIÓN	TIPO DE CONTRATO EN 2020	TIPO DE CONTRATO EN 2020		TOTAL
		HOMBRES	MUJERES	
Indefinidos		58	70	128
	Tiempo Parcial	0	0	0
Duración determinada	Tiempo Completo	1	0	1
	Tiempo Completo (Interinidad)	0	0	0
Total Duración determinada		1	0	1
Total General		59	70	129

Además, debido a las necesidades productivas, y sobre todo tras las fluctuaciones en la carga de trabajo en 2020, generadas por la incertidumbre en la situación global producida por el COVID-19, en Fábrica se ha contado con personal eventual mediante Contratos de Puesta a Disposición.

La media anual ha sido de 17 personas, siendo el 80,7% mujeres y el 19,3% hombres. De este total, 2 personas pasaron a formar parte de la plantilla de AIRTEX a lo largo de 2020.

Con cada incorporación se pone en marcha un Plan de Acogida para garantizar la integración de cada persona, incluyendo un programa formativo adaptado al puesto de trabajo. Este Plan tiene como objetivo la familiarización con la cultura de empresa y con las funciones del puesto.

La contratación, distribución y gestión de la plantilla se lleva a cabo rigiéndose por los criterios de igualdad de oportunidades, siendo el objetivo de éstas la incorporación del mejor talento a la organización basándose en el respeto a la persona y la ética profesional y rechazando cualquier tipo de discriminación.



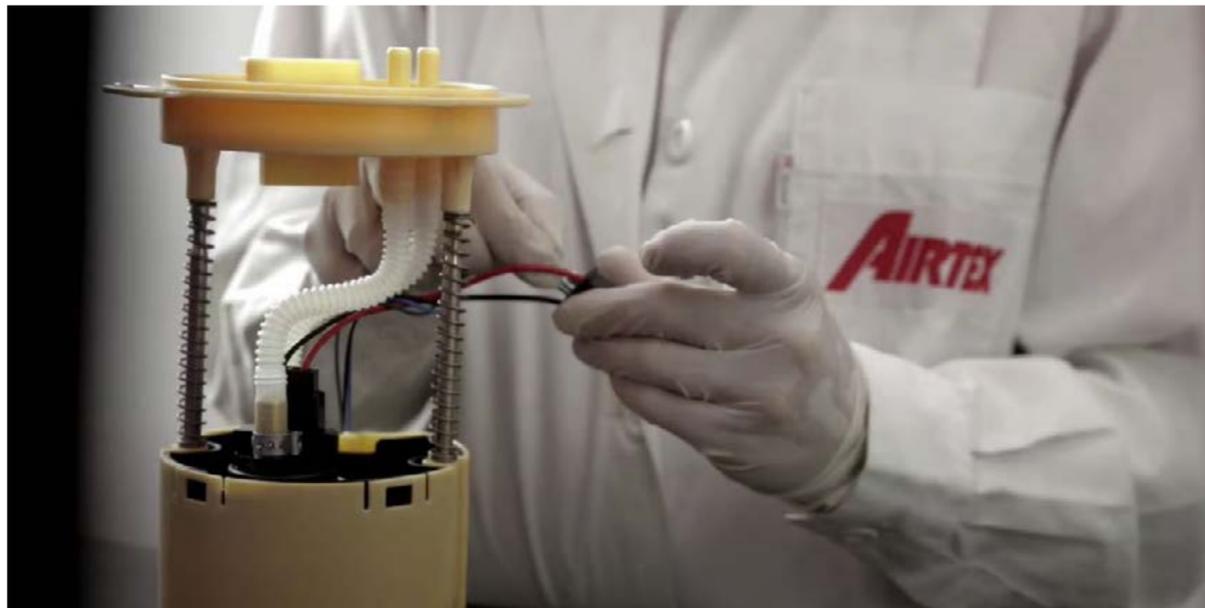
PERSONAS

17. FORMACIÓN Y DESEMPEÑO

En AIRTEX la formación se entiende como la clave para adaptarse a los nuevos entornos de trabajo, siendo además una herramienta facilitadora hacia los valores de la compañía, como por ejemplo: agilidad, innovación y excelencia.

Cada año se elabora un Plan Formativo por Áreas que incluye: formaciones técnicas específicas de cada departamento, seguridad laboral y del puesto de trabajo, Guía Ética, idiomas, formaciones de incorporación de los nuevos empleados e igualmente todas aquellas formaciones derivadas de las iniciativas, inquietudes y necesidades de los trabajadores. Este plan de Formación se elabora a partir de las conclusiones obtenidas en la Evaluación de Desempeño.

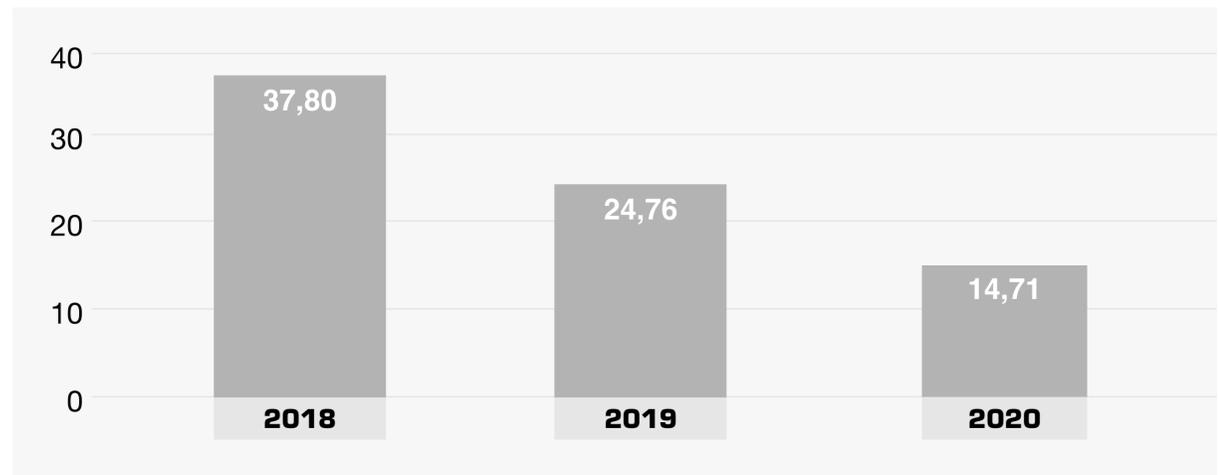
Desde Recursos Humanos se planifican distintas acciones que se llevan a cabo a corto, medio y largo plazo y que garantizarán la consecución de nuestro objetivo final: Desarrollar el talento interno y atender las necesidades profesionales y personales desde la organización, contribuyendo a que nuestro equipo sea ágil, innovador y continúe ofreciendo siempre la excelencia en su servicio.



17.1 Formación

En 2020 el número total de horas empleadas en formación ha sido de 1.898 horas, con un promedio de 14,71 horas de formación por empleado (404-1).

401-1 Media de horas de formación anual



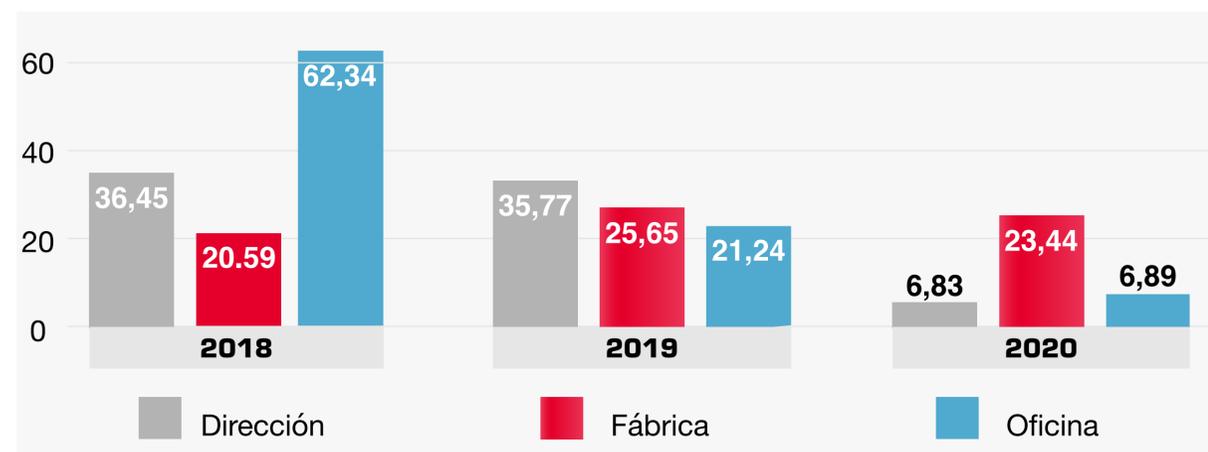
Puede observarse que la formación realizada en 2020 es inferior a años anteriores, lo cual se ha debido a las dificultades derivadas de la crisis sanitaria del COVID-19. Durante el mes de Marzo se cancelaron todas las formaciones presenciales que se realizaban de manera periódica en nuestras oficinas, como los idiomas.

No obstante, tras el primer periodo de adaptación y con parte de la plantilla en teletrabajo, se ha tratado de retomar las formaciones postpuestas mediante teleformación. A pesar de haber tenido que postponer algunas actividades para 2021, la experiencia ha sido positiva y nos permitirá seguir utilizando esta modalidad de formación en un futuro. La teleformación mejora las alternativas para conciliación u otras modalidades de trabajo.

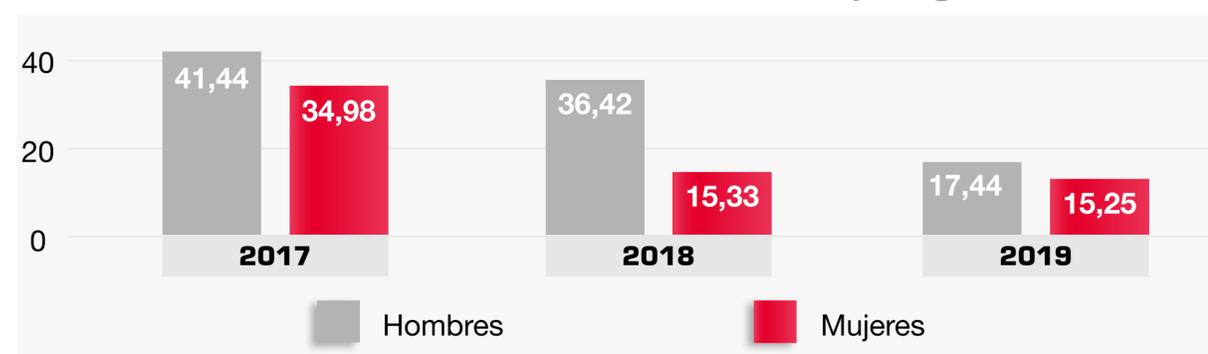
El pico de 2018 se debió a acciones puntuales relacionadas con Idiomas.

PERSONAS

404-1 Media de horas de formación anual por categoría



404-1 Media de horas de formación anual por género



205 Comunicación y formación en políticas y procedimientos por categoría y región



En el programa de acogida para los nuevos trabajadores se recoge el plan formativo inicial que facilita una rápida integración en los equipos de trabajo. Este plan incluye conocimientos técnicos, organizativos, corporativos y formación en la Guía Ética y Normas de Conducta (205-2). En el gráfico siguiente se observa los empleados comunicados y formados en las políticas anticorrupción desglosados por categoría y región en los tres últimos años.

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.

En 2020 se han realizado 256 horas de formación en Seguridad y Salud, con la participación de 118 asistentes.

Se ha realizado 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.

PERSONAS**17.2 Desempeño**

En 2020 el 100% de la plantilla ha realizado evaluaciones periódicas del desempeño (404-3), a partir de las cuales se revisan objetivos y logros y se detectan las necesidades formativas que son la base de creación del Plan de Formación Anual por Áreas y desarrollar Planes de Carrera para personas con potencial o inquietudes.

**18. CONDICIONES LABORALES****18.1 Retribución**

AIRTEX pertenece al Convenio de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Zaragoza, siendo el aplicable en 2020 el Convenio con vigencia 2020-2022.

Las bases de nuestras relaciones laborales, así como de nuestra estructura salarial se articulan según los principios estipulados en este Convenio, desarrollándose de acuerdo con la legislación laboral y sindical de nuestro entorno. El 100% de nuestros empleados están amparados tanto por este convenio como por la negociación colectiva (102-41).

La política retributiva en AIRTEX se basa en:

- Garantizar la equidad salarial a nivel interno y externo manteniendo la igualdad en los salarios en cada categoría.
- Existe una Política de Compensación y Beneficios, una política que rige las bases y criterios que determinan los salarios de las personas que forman la compañía según marco legal vigente, así como de los sistemas de compensación y beneficios sociales, garantizando la equidad interna y externa en las retribuciones de la organización.
- Definir el salario inicial según la tipología del puesto lo que incluye la formación y experiencia requerida, potencial de desarrollo, equidad interna y externa.
- Cada puesto de trabajo está asociado a una categoría laboral y grupo de convenio según distintos factores (funciones, responsabilidades, nivel jerárquico, existencia o no de personas a cargo...).

PERSONAS

El Pacto de Empresa de AIRTEX mejora las condiciones de algunos aspectos ya regulados en el Convenio. El actual pacto en vigor 2018 - 2020 incluye acuerdos salariales como:

- Mejora de las prestaciones abonadas por la empresa en caso de Incapacidad Temporal o del importe del Plus Transporte,
- Adhesión de toda la plantilla al sistema de retribución variable de incentivos basado en tres objetivos: ratio de servicio a clientes, productividad y EBITDA, los cuales están ligados a un sistema de puntos mensuales.

Las retribuciones en AIRTEX mejoran en todos los casos (independientemente del género) el salario mínimo interprofesional, siendo el salario bruto inicial de un trabajador en AIRTEX en 2020 como mínimo un 50,37% superior al salario mínimo interprofesional en España (202-1).

Al analizar las distintas categorías: Dirección, Oficinas y Fábrica no se encuentran diferencias significativas (mayores del 15%) entre las retribuciones medias percibidas por hombres y mujeres (405-2).

Las personas que se incorporan lo hacen directamente a partir de la antigua categoría profesional de Oficial 3ª (Grupo 6- Operarios) con un salario superior al fijado por el Convenio de la Industria Siderometalúrgica de Zaragoza. Además, desde el momento de su incorporación, las personas empleadas pasan a formar parte del Sistema de Retribución Variable (recogido por el Pacto de Empresa), que mejora el salario bruto pactado.

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 empleados, se ofrecen diversos beneficios:

- **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%.
- **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. Incluye camisetas técnicas, camisetas de algodón, camisetas de tirantes, camisetas de alta visibilidad, polos, sudaderas, forros polares, chalecos acolchados, pantalones largos y de invierno, bermudas y cuellos polares a elección del trabajador.
- **Bebidas:** Durante los meses de verano, AIRTEX pone a disposición de los trabajadores bebidas isotónicas gratuitas.

PERSONAS

- **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.
- **Programa de Salud y Bienestar:** Dentro del Programa de Salud y Bienestar, se apuesta por convertir las propias instalaciones en lugares que favorezcan las posibilidades de mejorar la experiencia de cada empleado. De esta manera, además de poder disfrutar de los servicios de una clínica de Fisioterapia por un precio reducido, también existe la opción de que un fisioterapeuta de dicha clínica se desplace hasta el propio centro de trabajo para ofrecer sus servicios en un espacio habilitado para ello. Este acuerdo también incluye tarifas especiales para los empleados de AIRTEX y sus familiares en una Clínica de Psicología, un Centro de Podología, Centro de Pilates y un gimnasio.
- **Celebraciones:** Las celebraciones son ocasiones que propician la puesta en valor de los esfuerzos de la plantilla y el desempeño de su labor, además de oportunidades para propiciar el buen clima laboral. 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, o los cumpleaños de la plantilla, en los cuales además se entrega un obsequio por parte de la empresa. En 2020 estas actividades se ha reducido de manera significativa debido a las normas sanitarias implantadas para combatir el COVID-19 y por el gran porcentaje de empleados con teletrabajo.
- **El pacto de empresa 2018-2020,** incluye la posibilidad de adherirse a un Plan de Retribución Flexible con gestión de los servicios por la empresa, que puede incluir en la nómina el seguro de salud de empleados y familiares, la guardería de los hijos, o cheques restaurante.



PERSONAS

19. IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

19.1 Igualdad

Existe un fuerte compromiso para garantizar que el modelo de gestión de AIRTEX promueva la igualdad de oportunidades, igualmente compartido por todos sus integrantes.

Es por ello que la perspectiva de diversidad tiene una presencia transversal en las distintas políticas y áreas de la empresa: en el código ético, en la organización y en el sistema retributivo, en los procesos de selección y acogida, en las políticas de promoción, en el acceso a la formación y en los procesos de comunicación interna. El compromiso de la compañía con el principio de Igualdad 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. Es ésta Guía la que incluye un canal de denuncias mediante el cual cualquier situación de discriminación o acoso por parte de los compañeros de trabajo, de los empleados de contratistas externos o visitantes o cualquier conducta humillante, ofensiva, vergonzosa o intimidante dirigida a cualquier empleado debido a su raza, religión, color, origen nacional, edad, género, orientación sexual, discapacidad física o mental o cualquier otra condición o circunstancia personal o social puede ser denunciada llamando a la línea de Ética y Cumplimiento. La denuncia también puede hacerse a través de un superior o ante el Departamento de RRHH. Así mismo, se garantiza tanto el anonimato del denunciante como las posibles represalias que pudiera sufrir por emitir la denuncia.

Durante el año 2020, el número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas ha sido cero. (406-1).

En el pacto de empresa firmado en 2017 entre la Dirección y los trabajadores se estableció el compromiso a la elaboración de un Plan de Igualdad dentro de la vigencia de dicho pacto. En Julio de 2019 se creó la Comisión de Igualdad, con una representación paritaria de la parte empresarial y la parte social, cuyo propósito es elaborar y evaluar la aplicación de un Plan de Igualdad que se adecúe a la realidad de la empresa, y que suponga una herramienta de cambio y mejora en dicha materia.

En 2020, se ha realizado un Informe diagnóstico de la situación en Igualdad, para la cual se han analizado datos cuantitativos y cualitativos de AIRTEX y su plantilla. Los ejes analizados han sido, según la normativa legal:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

A partir de los resultados obtenidos en el Informe Diagnóstico, se ha estructurado el Plan de Igualdad de AIRTEX.

PERSONAS

19.2 Conciliación

Otra de las realidades que se ve afectada de manera directa por las facilidades que se ofrecen a las personas que integran el equipo es la conciliación. Es por ello que en los últimos años se han implantado las acciones citadas en la tabla siguiente, con el objetivo de facilitar el equilibrio entre la vida profesional y personal.

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 o ampliar 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. • Reconocimientos médicos en horario de trabajo y en el propio centro de trabajo para evitar tener que hacer desplazamientos fuera de la jornada.
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, centro de pilares y clínica de podología. • 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, cadenas hoteleras, centros de ocio...). • Bebidas isotónicas gratuitas durante los meses de verano a disposición del personal de producción, y botellines de agua gratuitos para toda la plantilla. • Celebración de cumpleaños y entrega de un regalo por parte de la empresa. • Entrega de una Cesta de productos para bebé cuando una persona es padre o madre.

PERSONAS

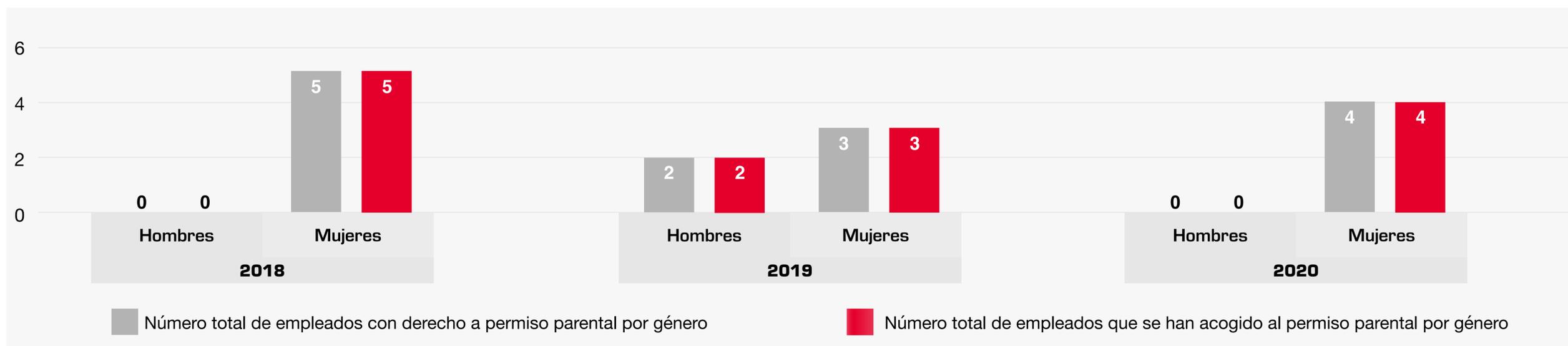
TIPO DE MEDIDAS

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN IMPLANTADAS

<p>Movilidad Geográfica</p>	<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. • Posibilidad de realizar formaciones fuera del municipio donde se encuentra el centro de trabajo bajo petición de las personas trabajadoras.
<p>Mejora de Permisos Legales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fomento de uso del permiso de paternidad. • Posibilidad de solicitar permisos de formación. • Posibilidad de ausentarse por un motivo no recogido por el convenio y recuperar el tiempo de manera flexible y autónoma. • Posibilidad de solicitar excedencias con reserva de puesto en un periodo menor al mínimo reconocido legalmente.

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

401-3 Permiso parental



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. 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 informar inmediatamente sobre cualquier duda, incumplimiento 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 ISO 45001 (2020) que sustituye al anterior OSHAS 18001, 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. Renovado en abril de 2019 está compuesto por tres representantes de la empresa y tres 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.

AIRTEX

FECHAS
23 / 24 / 25 / 29 / 30
de junio y 1 de julio

Se realizarán en **EL BOTIQUÍN** ubicado en la Nueva Nave

Reconocimientos Médicos 2020

PERSONAS

- 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 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].
- Se realiza una coordinación de actividades empresariales (403-7) con contratistas con objeto de realizar acciones dirigidas a reducir los riesgos y planificar los trabajos.
- El comité de Dirección y Coordinación para la crisis del COVID-19 ha sido el responsable de la implantación y monitorización de medidas preventivas dirigidas a prever contagios dentro de las instalaciones. La lista siguiente incluye las medidas más significativas adoptadas, modulando la intensidad de las mismas según las recomendaciones de las autoridades sanitarias.
 - Teletrabajo de todo el personal de oficinas, exceptuando personal clave.
 - Cancelación de todo tipo de reuniones, formación presencial, visitas y viajes. Se ha potenciado la utilización de herramientas para la realización de reuniones on line.
 - Implantación de protocolos dentro de las instalaciones, como capacidad máxima de las salas, flujos separados de entrada y salida, normas para el uso de espacios compartidos y medidas higiénicas.
 - Campañas de información y formación a toda la plantilla.
 - Desinfección periódica de las instalaciones por una empresa especializada.
 - Política de “con síntomas COVID-19 me quedo en casa”. En el caso de positivos confirmados se han realizado pruebas serológicas voluntarias a las personas del entorno.



PERSONAS

Se ha contado para su diseño, implantación y coordinación con la colaboración del Comité de Seguridad y Salud y el soporte técnico del Servicio de Prevención Ajeno.

Algunas de las Acciones de SST realizadas a lo largo de 2020 con objeto de reforzar la cultura preventiva han sido:

- Comunicados de SST a través del boletín mensual “AIRTEX NEWS”, correo electrónico y tabloneros de anuncios.
- Reuniones periódicas del Comité de Seguridad y Salud.
- Visibilidad del número de días sin accidentes de trabajo en las pantallas de planta y oficinas.
- Realización del reconocimiento médico en las instalaciones de la empresa, en locales especialmente habilitados, para evitar el desplazamiento de los trabajadores.
- Celebración de nº días sin accidentes de trabajo; 200 días con almuerzo saludable.

20.2 Indicadores de Salud y Seguridad en el Trabajo

Los objetivos de seguridad y salud se basan en dos líneas estratégicas de trabajo:

- Acciones para la consecución de cero accidentes, tales como formación, comunicación, programa de ideas de mejora, revisión continua de las instalaciones y cultura preventiva.
- Mejora continua de instalaciones y equipos y programa de promoción de la salud en el trabajo.

El eslogan “Trabaja bien, trabaja Seguro” fue seleccionado en 2012 entre los propuestos por nuestros trabajadores para reforzar nuestro compromiso de cero accidentes. Existe un incentivo mensual para todos los trabajadores que se paga si en el mes no se ha producido ningún accidente.



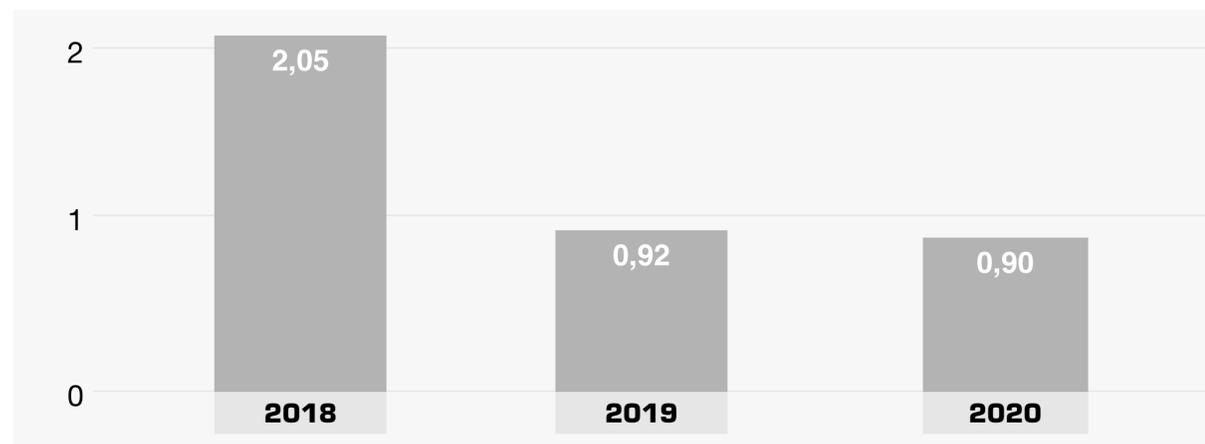
Trabaja bien, trabajo seguro!
Work well, work safely!
好好工作,安全工作!

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

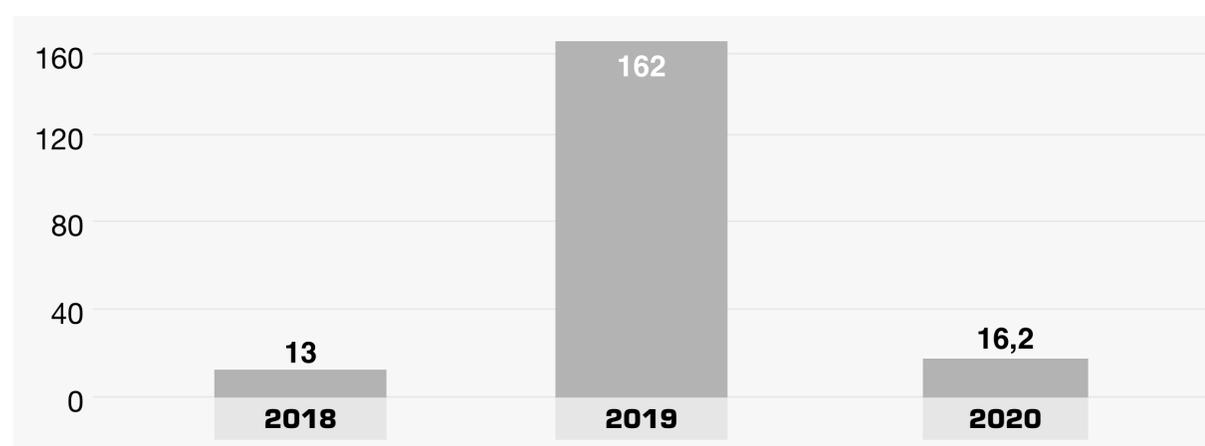
La tasa de frecuencia de accidentes (TFA) se calcula en base a los accidentes con baja relacionados directamente con la actividad productiva de todos los trabajadores, sin incluir los incidentes sin baja, por cada 200,000 horas trabajadas.

PERSONAS

403-9 TFA Tasa de frecuencia de accidentes



403-9 TDP Tasa de días perdidos



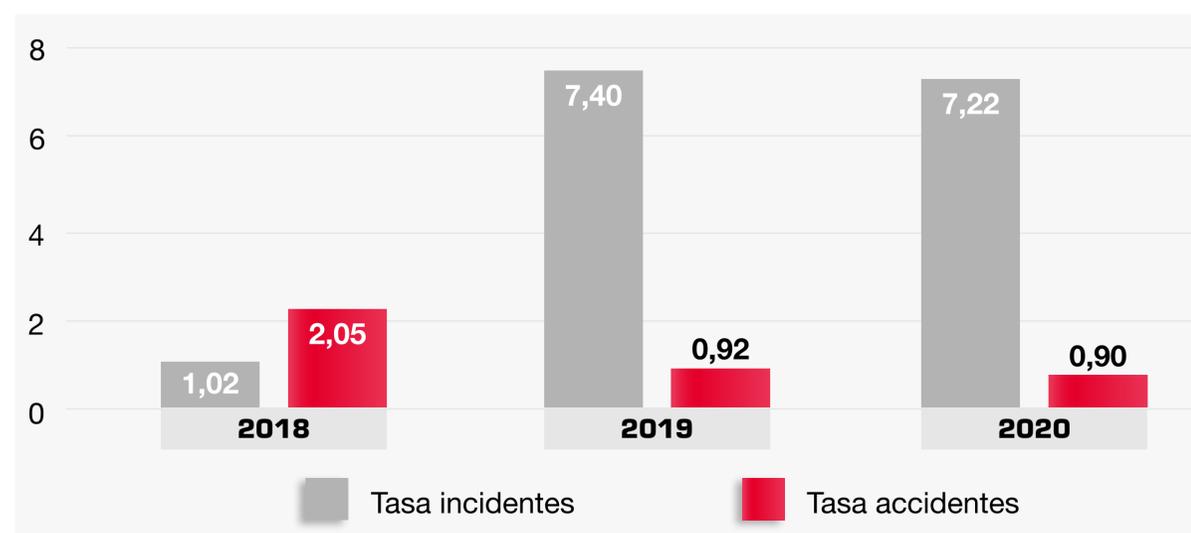
Las causas principales de accidentes en los tres últimos años han sido: cortes (25%) y músculo esqueléticos (75%). La distribución de accidentes por género fue 100% mujeres.

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 ocurridos 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 músculo esqueléticos (53%), cortes (20%),

golpes (20%) y otros (7%) y la distribución por género 58% mujeres y 42 % hombres.

403-9 TFIT Tasa total de incidentes



Se ha registrado una Enfermedad Profesional durante los tres años de ámbito de la memoria [403-10].

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 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.

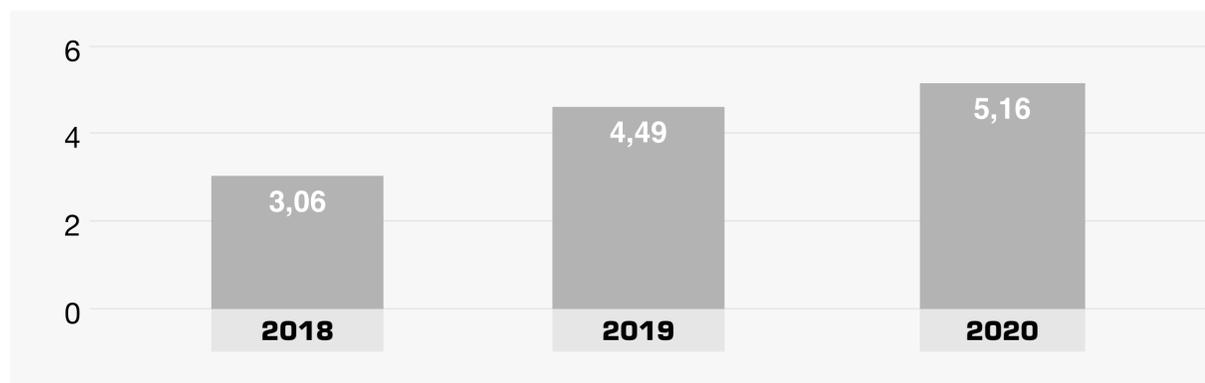
El absetismo se calcula tomando como dato el número total de horas no trabajadas, no contempladas en convenio o por ley respecto a las horas de trabajo efectivas en porcentaje. Incluye baja por incapacidad temporal, accidentes de trabajo y ausencias por enfermedad.

PERSONAS

En 2020 la cifra fue del 5,17%, siendo el 2,72% perteneciente a mujeres y el 2,45% perteneciente a hombres.

Se observa un incremento en 2020 con relación a 2019 del 4,49% al 5,16%, siendo los confinamientos preventivos por el COVID-19 la mayor causa identificada. No hemos tenido una incidencia importante por COVID-19 en 2020, ya que las medidas preventivas implantadas para evitar contagios han funcionado, debido a una alta implicación de la Dirección y la responsabilidad y compromiso de toda la plantilla.

403-9 Absentismo



21. COMUNICACIÓN

21.1 Comunicación Interna

La comunicación en AIRTEX es una herramienta de visibilización de los valores éticos, fomenta la integración, la confianza y la colaboración y apuesta por la agilidad, la innovación, el respeto, el trabajo en equipo, la equidad y la excelencia.

El Plan de Comunicación Interno tiene como objetivo implicar en el proyecto empresarial a todos los miembros de la organización centrándose en su capital humano. La finalidad del plan es 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, Su desarrollo incluye distintas modalidades y herramientas para poder favorecer los flujos de información.

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.



PERSONAS

Algunos de los canales de comunicación utilizados en AIRTEX son:

- **Comunicaciones de Dirección mensuales y trimestrales:** Para 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 interactivas con personal de oficinas y mandos intermedios y trimestralmente con el personal de planta.
- **AIRTEX NEWS:** Boletín interno mensual que se distribuye de manera digital a todos los empleados con las noticias más relevantes del mes como visitas de clientes y proveedores, novedades, información del grupo, auditorías de sistemas de gestión, cumpleaños, actividades, comunicación de los incentivos conseguidos..., entrevistas entre los empleados y concursos.
- **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.

21.2 Prácticas Laborales

AIRTEX se rige por el Convenio Colectivo provincial para la industria Siderometalúrgica de Zaragoza, donde se regulan las condiciones laborales de empresas y trabajadores del sector.

A lo largo de 2020 se han sucedido varias situaciones que han producido cambios operativos como la aplicación de 2 jornadas de ERTE debido a la falta de componentes y la necesidad de activar la producción 4 sábados por el incremento de pedidos. En todas las situaciones se ha comunicado a las personas afectadas con al menos 5 días laborales (402-1), cumpliendo de esta manera con los plazos fijados por el Convenio. Sin embargo y de manera excepcional, desde Dirección se comunicó con 24 horas de antelación el cierre de la planta de producción durante 2 jornadas (1 y 2 de abril), (previo a que el Gobierno de Aragón considerara que la industria de Automoción era actividad esencial). Esta situación ha sido propiciada por las medidas excepcionales en materia de seguridad y contención de la Pandemia que el Gobierno de España estableció con la declaración del estado de alarma en el Real Decreto 463/2020 del 14 de marzo de 2020.

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 política de gestión de proveedores de acuerdo con el programa de Ética y Compliance de AIRTEX se basa en los siguientes principios:

- Respeto de los derechos humanos
- Integridad absoluta. Tolerancia cero frente a actos ilícitos
- Relaciones a Largo Plazo y Mutuamente Beneficiosas
- Mejora Continua
- Operaciones Seguras, Saludables y minimizando el impacto ambiental.
- Gestión de datos confidenciales. No revelar datos confidenciales de Airtex a terceras partes sin la aprobación de por escrito de Airtex.

El desarrollo de los principios anteriores se ha realizado en documentos contractuales como la guía ética, el código de conducta de proveedores, la política de conflicto de minerales, las condiciones generales de compra y los contratos de confidencialidad.



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. Cumplimiento de la normativa aplicable en relación al uso de sustancias prohibidas, de uso restringido o reportables.
- Prohibición expresa del trabajo forzado y trabajo infantil.
- 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 conector de incidencias o posibles incidencias relativas al Código Ético o al Código de Conducta de proveedores.

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

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

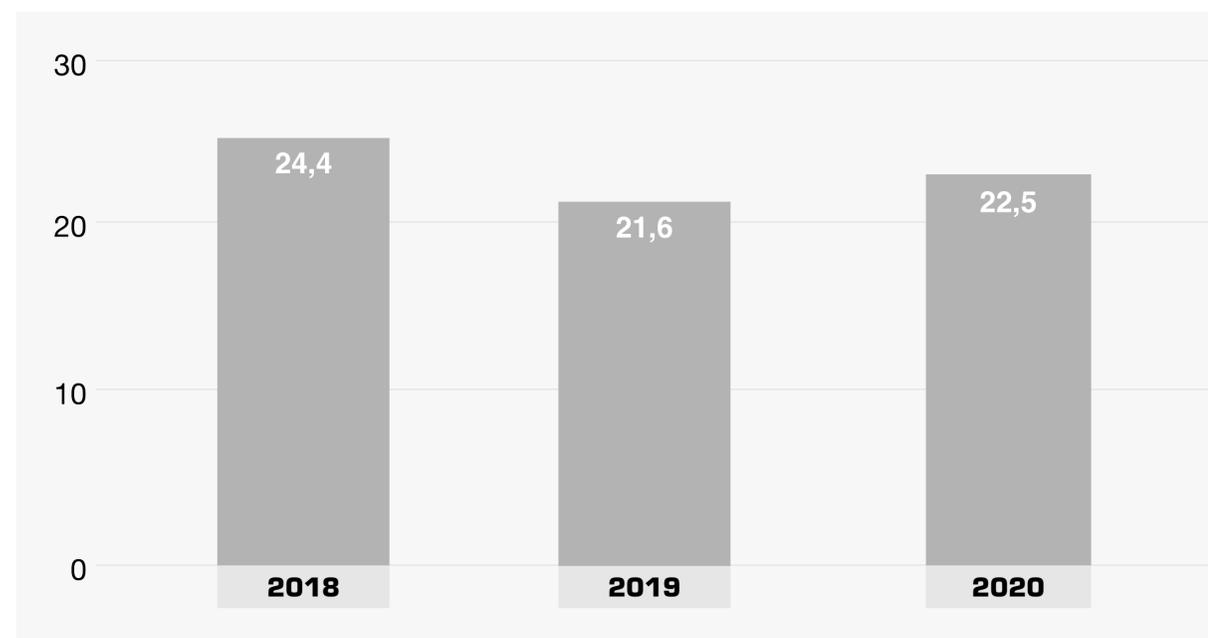
PROVEEDORES

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.

El grupo fabrica en interno la mayor parte de los productos, asignando la producción a cada 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, sin embargo el porcentaje de gasto total que corresponde a proveedores locales es superior al 20%, obsrvándose una tendencia estable.

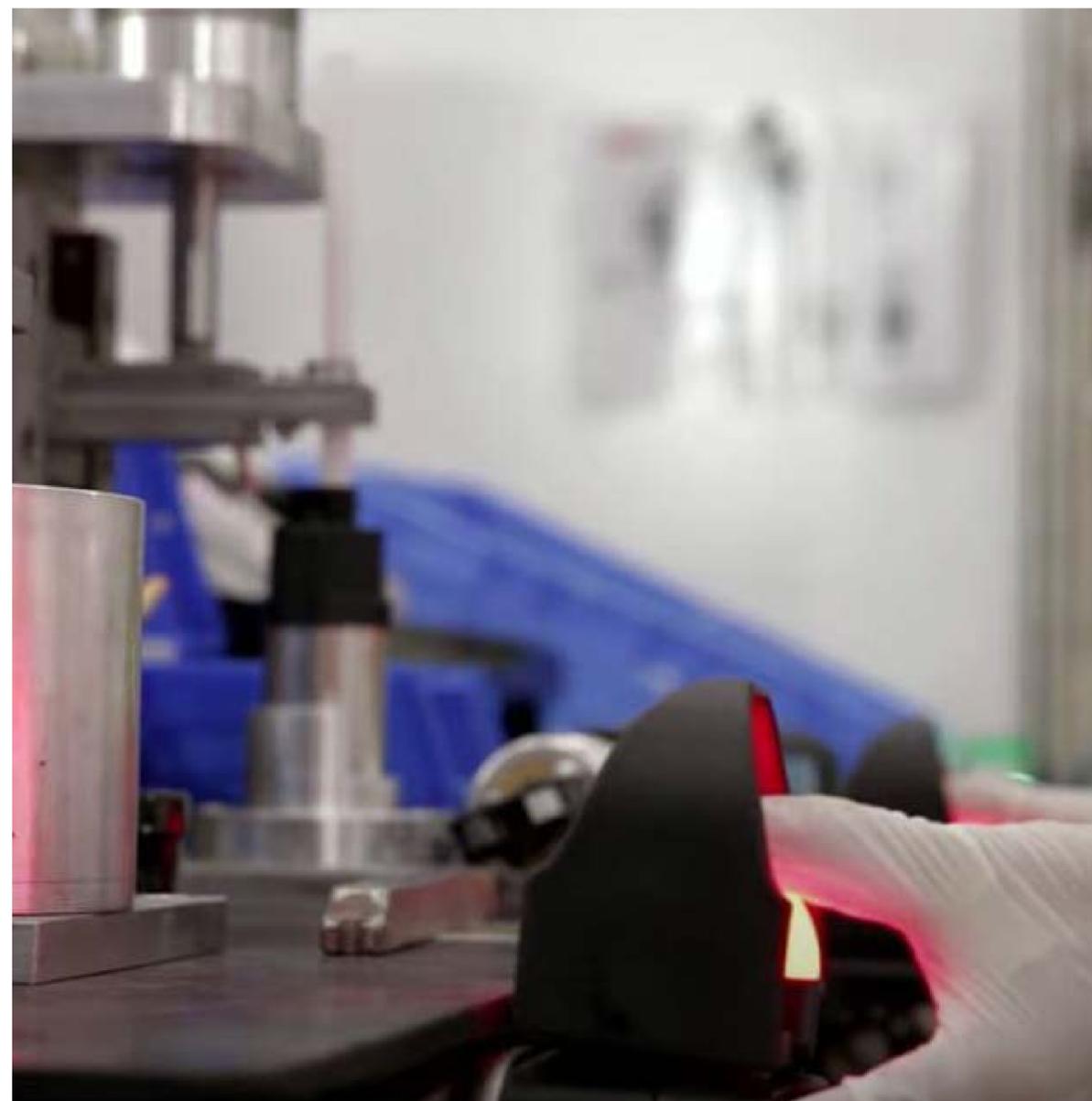
204-1 Porcentaje gasto proveedores locales



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.

No se 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

AIRTEX está comprometida con la comunidad y ejemplo de ello son las distintas acciones solidarias y de voluntariado que lleva a cabo durante todo el año. Sin embargo, en 2020 debido a las restricciones impuestas por la COVID-19, muchas de estas acciones se han visto canceladas. Con un esfuerzo adicional por parte de todo el equipo se han podido mantener las siguientes actividades:

- **Recogida de Tapones** para el proyecto “Tapones por una nueva vida” en colaboración con FUNDACION SEUR. Mantenemos el convenio de colaboración desde 2014 por el que Fundación SEUR traslada los tapones que los empleados recogen a una planta de reciclaje. El importe de los beneficios obtenidos va destinado a la ayuda y auxilio de menores en estado de necesidad por enfermedades no cubiertas por el sistema sanitario ordinario.
- **Donación de Sangre** en las instalaciones de AIRTEX en colaboración con la HERMANDAD DE DONANTES DE SANGRE de Zaragoza. Habitualmente se realizan dos al año (mayo y octubre). En esta ocasión, se ha realizado solo la de octubre.
- **Recogida de alimentos** para la HERMANDAD DEL REFUGIO. Los voluntarios traen alimentos no perecederos al Espacio Solidario habilitado en nuestras instalaciones. En esta ocasión se ha solicitado que trajeran leche infantil para abastecer al programa Gota de leche. En este programa se ofrece atención fisiológica y dietética a niños de 0 a 14 meses de edad, pertenecientes a familias en riesgo de exclusión social. El servicio pediátrico, a cargo de un médico especialista, lleva un control de cada bebé desde

COMUNIDAD

su inscripción en el servicio, asegurando la adecuación de la leche a las necesidades del menor y garantizando un desarrollo saludable de cada uno de ellos.

- **Participación en la Carrera de ATADES** #por un nuevo cole. Los empleados junto con sus familias participan en la carrera virtual solidaria para recaudar fondos para la construcción del Colegio de educación especial San Martín de Porres.



- **Colaboración con distintas entidades educativas** cediendo el espacio e instalaciones para la impartición de formación académica y visitas a fábrica. Profesionales de AIRTEX participan en estas visitas y sesiones como formadores. Algunos de los centros con los que se colabora son el Centro San Valero, Cluster IDIA de tecnología ICT y La Universidad de Zaragoza con el equipo Motostudent.



VOLUNTARIADO

- **Colaboración con Fundación EXIT** en el Proyecto CoachExit. Por tercer año consecutivo, AIRTEX ha colaborado en la iniciativa de voluntariado corporativo en la cual un grupo de voluntarios orienta y motiva a jóvenes, en situación de vulnerabilidad social, que provienen de una experiencia de fracaso escolar con el objetivo de que continúen su formación. En esta ocasión las sesiones habitualmente presenciales, debido a las restricciones impuestas por la COVID-19, han pasado a ser virtuales lo que ha supuesto un esfuerzo extra tanto para la Fundación preparando la digitalización de los contenidos en un tiempo récord y entregando equipos a los alumnos, como para los voluntarios quienes han tenido que adaptarse a las nuevas circunstancias formativas.

La tabla resume los datos de distintas campañas solidarias realizadas en los tres últimos años:

ACTIVIDAD	2018	2019	2020
Participantes en la carrera #PorUnNuevoCole - ATADES	84	84	44
Número de Donaciones de Sangre - Hermandad Donantes de Sangre	33	29	14
Recogida de Alimentos (Kg) - Parroquia del Carmen	125	111	N/A
Recogida de Juguetes y Ropa en Navidad (Kg) - Hermandad del Refugio	152	75	N/A
Recogida de alimentos. Programa Gota de leche - Hermandad del Refugio	N/A	A/N	60
Recogida de tapones de plástico (kg) - Fundación SEUR	124	132	104

COMUNIDAD

25.2 Compartiendo Momentos – Haciendo Equipo

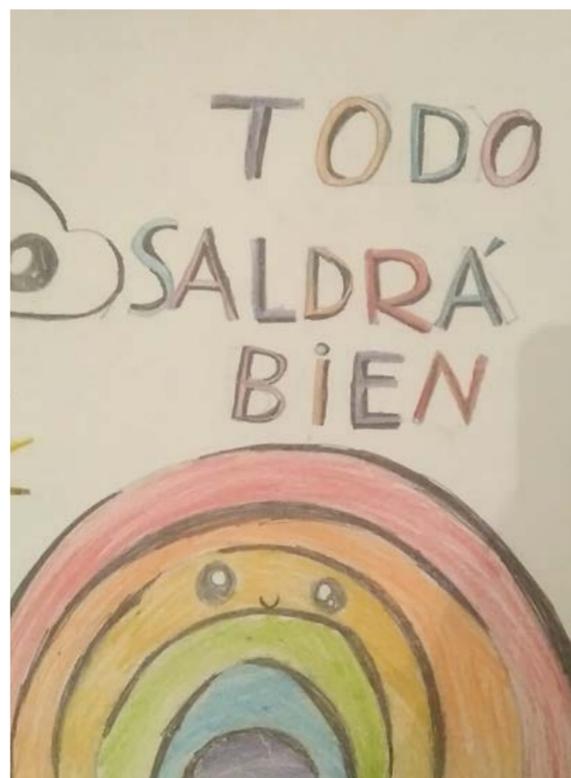
Paralelamente a las actividades benéficas, se apuesta por fomentar la unidad del equipo, el sentimiento de pertenencia y sobre todo las buenas relaciones entre compañeros en el trabajo que puedan favorecer al buen clima laboral. A través de nuestro canal de comunicación Airtex News se organizan acciones que favorecen la unidad de equipo y el vínculo entre los compañeros y AIRTEX.

Estas acciones han tenido especial relevancia durante el periodo en el que los compañeros de oficinas han estado teletrabajando.

Como ejemplos tenemos, la realización del concurso de fotografía, la solicitud de dibujos de ánimo a los hijos de los empleados durante el confinamiento y el concurso mensual teniendo como protagonistas a los empleados.

Y para celebrar la NAVIDAD, se han llevado a cabo acciones como:

- Felicitación de Navidad *Made in Airtex* en la que los compañeros han enviado sus propias Felicitaciones corporativas desde sus domicilios.
- Árbol de Navidad corporativo con la representación de todo el equipo AIRTEX.
- Entrega de galardones y reconocimientos a los empleados según su antigüedad en la compañía manteniendo los grupos burbuja y respetando en todo momento el protocolo de seguridad.



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.”

AIRTEX utiliza un sistema de gestión ambiental 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.



MEDIOAMBIENTE

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.

Las líneas de trabajo estratégicas son:

- Generar tecnología que permita la puesta en el mercado de nuevos productos adaptados a los criterios de movilidad sostenible. (Ver Apartado 7.2. Investigación y Desarrollo).
- Reducción del consumo de energía y de emisiones de CO₂.
- Mejora continua:
 - Integración de nuevos requisitos de clientes y normativos en la organización.
 - Reducción de recursos usados y residuos generados.

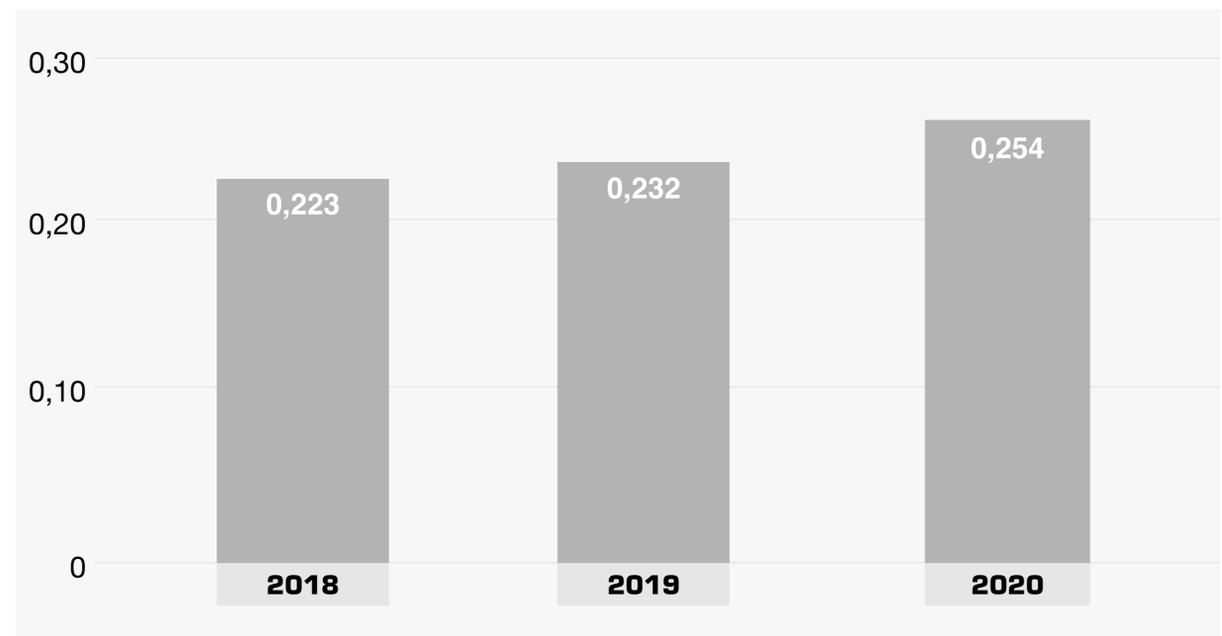


27. INDICADORES AMBIENTALES

27.1 Energía Eléctrica

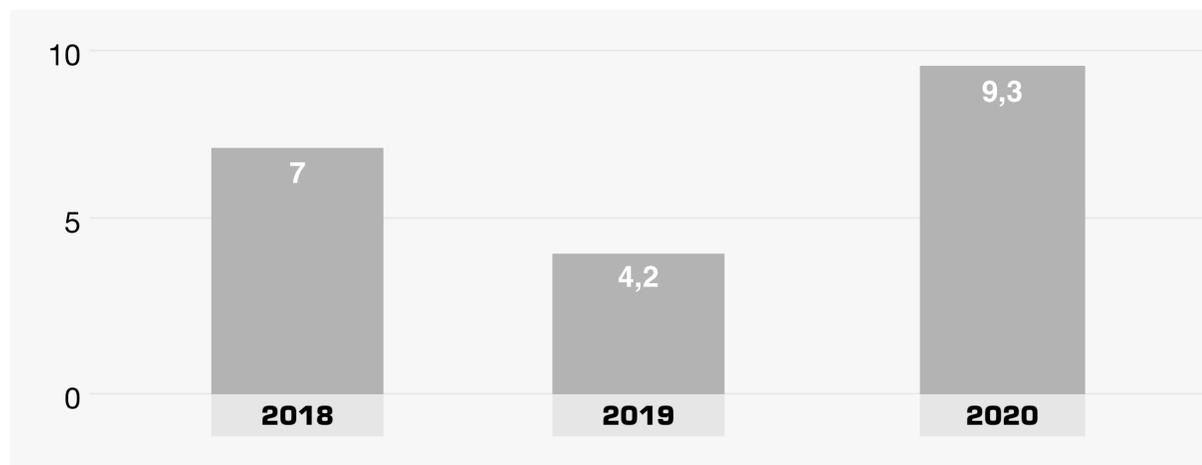
En el periodo analizado se han incorporado equipos con mayor eficiencia energética, y se han sustituido luminarias LED en operaciones de mantenimiento o pequeñas modificaciones de las instalaciones. Anualmente se revisa y analiza el consumo para identificar posibles áreas de mejora. Se prevee ir incorporando en el futuro equipos más eficientes desde el punto de vista energético incluyendo la iluminación. El incremento se debe a la ampliación en la superficie de producción y las instalaciones de ensayos de productos. A finales de 2020 se ha realizado una auditoría energética. Está previsto implantar las mejoras identificadas a lo largo de 2021.

302-3 Consumo de energía Kwh/Kg de producto



MEDIOAMBIENTE

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 con clientes y proveedores.

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.

AIRTEX ha presentado un plan empresarial de prevención (PEP) para optimizar/reducir el embalaje puesto en el mercado en los próximos

tres años 2021-2023. El material de los embalajes puestos en el mercado, un 33% es reciclable, un 23% se puede reutilizar, y un 44% es retornable.

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 0,2 para embale industrial y comercial. No se incluyen en estos indicadores aquellos embalajes realizados de acuerdo a especificaciones de clientes.

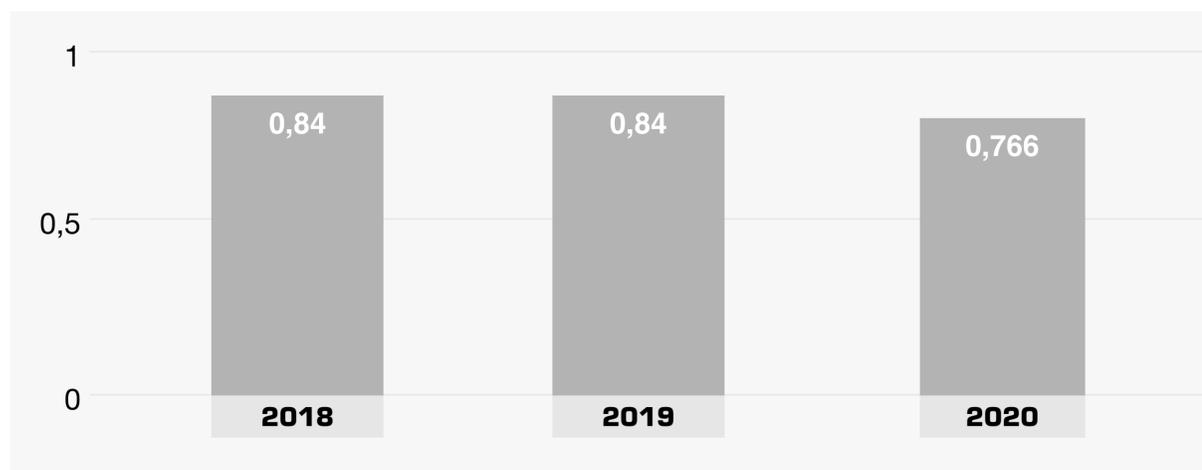


MEDIOAMBIENTE

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 correlación 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.

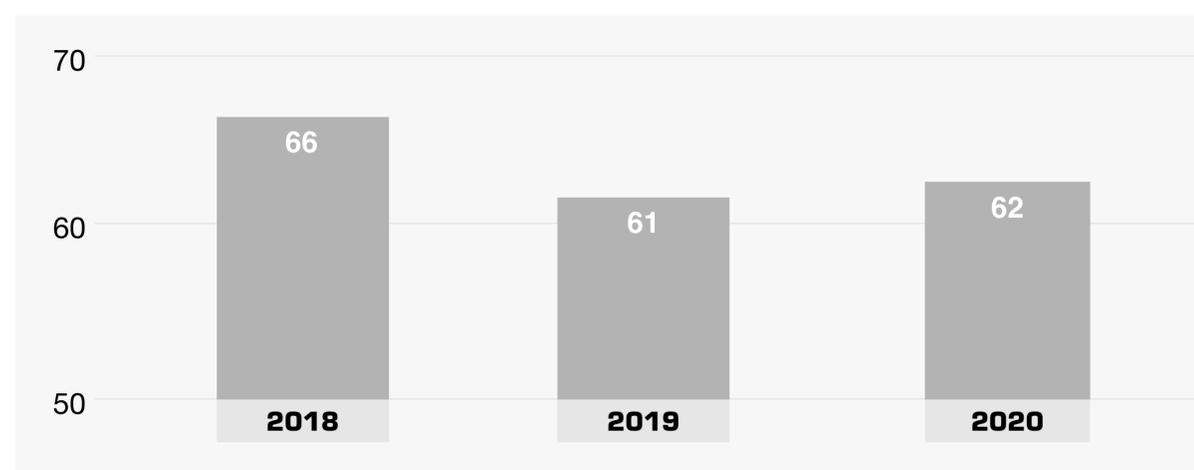
27.4 Efluentes y Residuos

Los residuos peligrosos (aceite hidráulico, anticongelante, disolventes, 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.

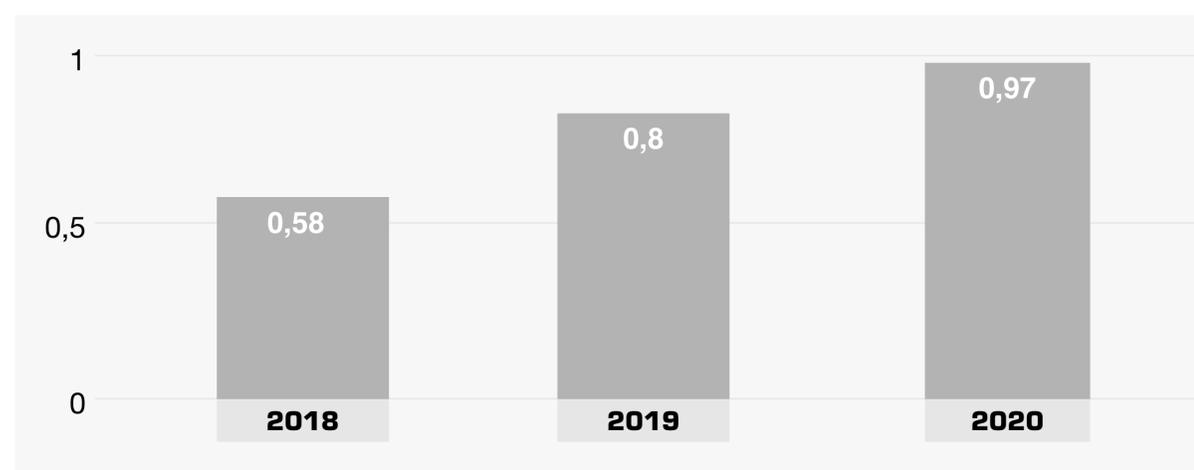
El ratio residuos peligrosos/Tonelada de producto se mantiene estable entre 0,2 – 0,8 Kg aunque puede presentar fluctuaciones anuales según la intensidad de operaciones de mantenimiento. Para reducir el volumen de residuos se comprueba antes de proceder a su sustitución o cambio el estado del aceite hidráulico, y solo se sustituye

si sus características no garantizan un funcionamiento idóneo. Es previsible un incremento en el volumen de residuos peligrosos en los próximos años, producido por el incremento del número de bancos de ensayos para actividades de desarrollo de nuevos productos.

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 80% se reciclan, principalmente papel y chatarra.

MEDIOAMBIENTE

27.5 Derrames

Se han elaborado procedimientos documentados para actuar en caso de derrames, con objeto de evitar impactos ambientales y situaciones de riesgo. Periódicamente se realizan simulacros de derrames, para revisar los procedimientos de actuación.

Entre 2018-2020 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. Se planifican las revisiones periódicas de equipos e instalaciones de acuerdo con la normativa aplicable, así como los informes ambientales requeridos por la Administración y otras entidades.

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

27.7 Emisiones

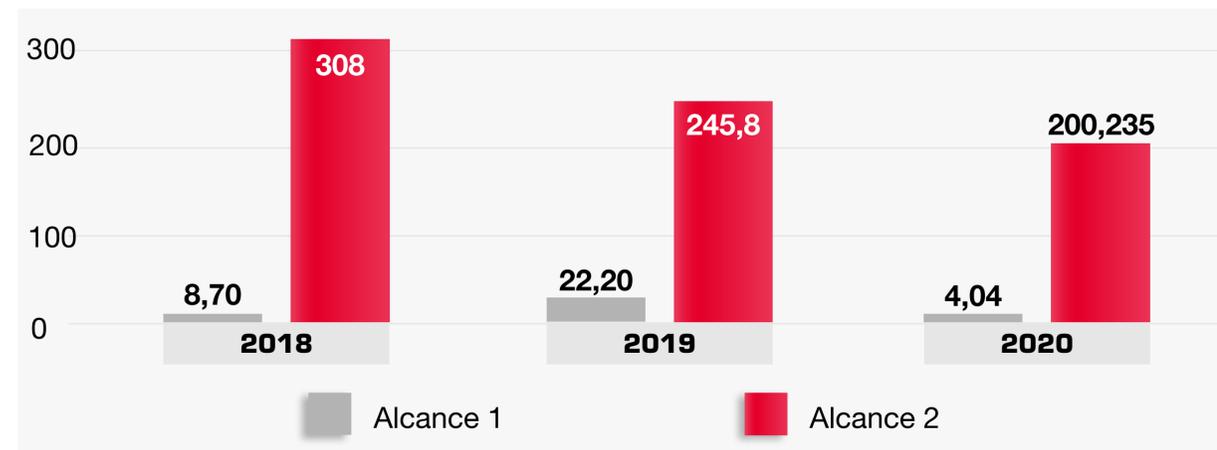
Se ha calculado el alcance 1 y 2:

- 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).
- Alcance 2: emisiones indirectas de GEI asociadas a la generación de electricidad adquirida y consumida por la organización.

Los datos disponibles incluyen alcance 1, con emisiones de vehículos controlados por la empresa, y alcance 2 basados en el consumo de energía eléctrica. Se ha usado la calculadora de Huella de Carbono de alcance 1 + 2 para organizaciones de la Oficina Española de Cambio Climático.

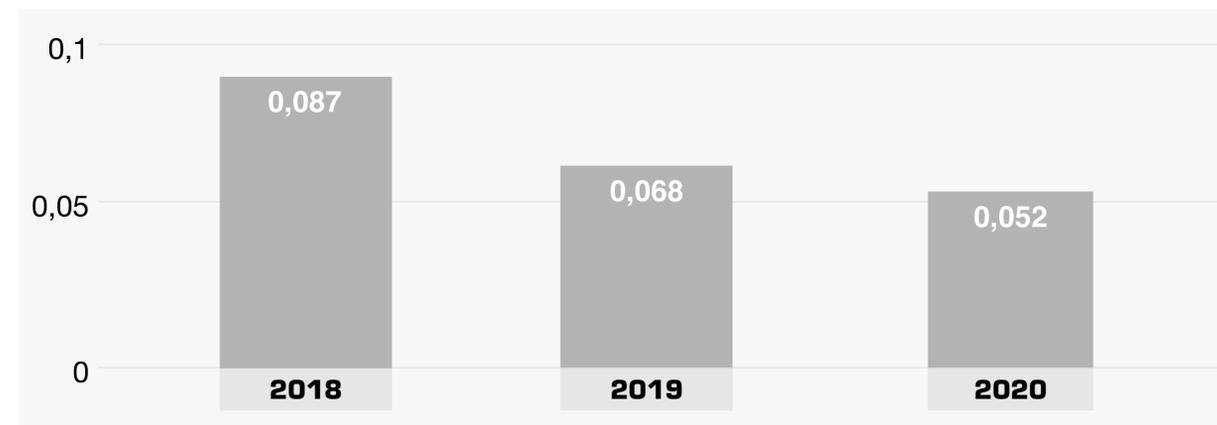
El gráfico siguiente muestra la huella de carbono según alcances. La reducción de emisiones GEI está relacionada directamente con el consumo de energía eléctrica y el factor de emisión de la compañía de suministro eléctrico.

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



La intensidad de emisiones muestra una tendencia a la baja.

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



METODOLOGÍA

28. SOBRE LA MEMORIA

Esta memoria de Responsabilidad Social Corporativa de AIRTEX PRODUCTS, S.A.U. se publica con objeto de informar sobre la gestión y los resultados de los indicadores sociales, económicos y ambientales más significativos del año 2020.

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.U.

Otros indicadores están alineados con los utilizados en los sistemas de gestión IATF 16949, ISO 9001, ISO 14001:2015 e ISO45001:2018 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 2020 de AIRTEX PRODUCTS, S.A.U. 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.airtexproducts.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.



METODOLOGÍA

29. LISTA GRI

Lista de aspectos significativos y contenidos desarrollados en la memoria:

	NÚMERO GRI	PÁGINA	APARTADO, NOTAS	OMISIONES, MOTIVOS	✓
GRI 102 Contenidos generales. 1. Perfil de la organización					
102-1	Nombre de la organización		Airtex Products SA		✓
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	17 18 35	Cadena de valor Productos Enfocados al cliente		✓
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 SAU, CIF A50545474		✓
102-6	Mercados servidos	17 35	Cadena de valor Enfocados al cliente		✓
102-7	Tamaño de la organización	5	Introducción		✓
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	5	Introducción		✓
102-9	Cadena de suministro	17	Cadena de valor		✓
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	5 17 57	Introducción Cadena de valor Indicadores de proveedores		✓
102-11	Principio o enfoque de precaución	20 61	Investigación y Desarrollo Gestión ambiental		✓

METODOLOGÍA

	NÚMERO GRI	PÁGINA	APARTADO, NOTAS	OMISIONES, MOTIVOS	✓
102-12	Iniciativas externas	6	Organizaciones e iniciativas externas		✓
102-13	Afiliación a asociaciones	6	Organizaciones e iniciativas externas		✓
GRI 102 Contenidos Generales. 2. Estrategia					
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	3	Declaración del responsable de la organización		✓
102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	11 30 32 22	Entorno Comité de ética y Compliance Análisis de aspectos significativos. Objetivos		✓
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	21 22	Misión, visión y valores Ética y Compliance		✓
102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	22 30	Ética y Compliance Comité de Ética y Compliance		✓
102-18	Estructura de gobernanza	29	Organización		✓
102-21	Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	32	Análisis de aspectos significativos		✓
GRI 102 Contenidos Generales. 3. Participación de los grupos de interés					
102-40	Lista de grupos de interés	32	Grupos de interés		✓
102-41	Acuerdos de negociación colectiva	44	Retribución		✓
102-42	Identificación y selección de grupos de interés	32	Grupos de interés		✓
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	32	Análisis de aspectos significativos		✓
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	32	Análisis de aspectos significativos		✓

METODOLOGÍA

	NÚMERO GRI	PÁGINA	APARTADO, NOTAS	OMISIONES, MOTIVOS	✓
GRI 102 Contenidos Generales. 4. Elaboración de informes					
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	66	Sobre la memoria		✓
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	32 66	Análisis de aspectos significativos Sobre la memoria		✓
102-47	Lista de temas materiales	32	Análisis de aspectos significativos		✓
102-48	Reexpresión de la información	5	Introducción		✓
102-49	Cambios en la elaboración de informes	32	Análisis de aspectos significativos		✓
102-50	Periodo objeto del informe		Anual, 2020		✓
102-51	Fecha del último informe		2019		✓
102-52	Ciclo de elaboración de informes		Anual		✓
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe		<p>Correo postal: Airtex Products SAU Calle Osca 2, Nave 5, Polígono PLAZA, 50197 Zaragoza</p> <p>Teléfono: +34 976 46 42 42 Ext 339</p> <p>E-mail: rsc@airtex.es</p> <p>Página web: www.airtex.es, formulario de contacto.</p>		✓
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	66	Sobre la memoria		✓
102-55	Índice de contenidos GRI	66	Sobre la memoria		✓
102-56	Verificación externa	66	Sobre la memoria No se ha realizado una verificación externa		✓

METODOLOGÍA

	NÚMERO GRI	PÁGINA	APARTADO, NOTAS	OMISIONES, MOTIVOS	✓
GRI 201 Desempeño Económico					
103-1	Explicación del tema y su Cobertura	11 14 20	Entorno Desempeño económico Investigación y Desarrollo		✓
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	14 16	Desempeño económico Inversiones		✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	14 16	Desempeño económico Inversiones		✓
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	14	Desempeño económico		✓
201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	11	Entorno		✓
201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	16	Inversiones		✓
GRI 202 Presencia en el mercado					
103-1	Explicación del tema y su Cobertura	38	Gestión Recursos Humanos		✓
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	44	Condiciones laborales		✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	44	Condiciones laborales		✓
202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por género frente al salario mínimo local	44	Retribución		✓
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	39	Perfil de la plantilla		✓
GRI 203 Impactos económicos indirectos					
103-1	Explicación del tema y su Cobertura	22	Ética y Compliance		✓

METODOLOGÍA

	NÚMERO GRI	PÁGINA	APARTADO, NOTAS	OMISIONES, MOTIVOS	✓
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	14 6 57	Desempeño económico Organizaciones e iniciativas externas Indicadores de proveedores		✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	14	Desempeño económico		✓
203-2	Impactos económicos indirectos significativos	14	Desempeño económico		✓
GRI 204 Practicas de adquisición					
103-1	Explicación del tema y su Cobertura	56	Gestión de proveedores		✓
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	56	Gestión de proveedores		✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	57	Indicadores de proveedores		✓
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	57	Indicadores de proveedores		✓
GRI 205 Anticorrupción					
103-1	Explicación del tema y su Cobertura	22 30	Ética y Compliance Comité de Ética y Compliance		✓
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	30	Comité de Ética y Compliance		✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	30	Comité de Ética y Compliance		✓
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	30	Comité de Ética y Compliance		✓
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	42 57	Formación y desempeño Indicadores de proveedores		✓
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	30	Comité de Ética y Compliance		✓

METODOLOGÍA

NÚMERO GRI		PÁGINA	APARTADO, NOTAS	OMISIONES, MOTIVOS	✓
GRI 206 Competencia desleal					
103-1	Explicación del tema y su Cobertura	22	Ética y Compliance		✓
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	30	Comité de Ética y Compliance		✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	30	Comité de Ética y Compliance		✓
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia		No se ha registrado		✓
GRI 207 Fiscalidad (2019)					
103-1	Explicación del tema y su cobertura	14	Desempeño Económico		✓
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	14	Desempeño Económico		✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	14	Desempeño Económico		✓
207-1	Enfoque fiscal	14	Desempeño Económico		✓
207-2	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	14	Desempeño Económico		✓
207-3	Participación de grupos de interés y gestión de inquietudes en materia fiscal	14	Desempeño Económico		✓
207-4	Presentación de informes país por país	14	Desempeño Económico		✓
GRI 301 Materiales					
103-1	Explicación del tema y su Cobertura	18 61	Oferta Gestión ambiental		✓
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	61 61	Política ambiental Gestión ambiental		✓

METODOLOGÍA

NÚMERO GRI		PÁGINA	APARTADO, NOTAS	OMISIONES, MOTIVOS	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	61	Política ambiental		✓
		63	Materiales de embalaje		✓
301-3	Productos reutilizados y materiales de envasado	63	Materiales de embalaje		✓
GRI 302 Energía					
103-1	Explicación del tema y su Cobertura	26	Estrategia y objetivos		✓
		61	Gestión ambiental		✓
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	61	Gestión ambiental		✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	62	Energía eléctrica		✓
302-3	Intensidad energética	62	Energía eléctrica		✓
302-4	Reducción del consumo energético	62	Energía eléctrica		✓
GRI 303 Agua (2018)					
103-1	Explicación del tema y su Cobertura	61	Gestión ambiental		✓
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	61	Gestión ambiental		✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	64	Agua		✓
303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	64	Agua		✓
303-2	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	64	Agua		✓
303-3	Extracción de agua	64	Agua. Red pública		✓
303-4	Vertido de agua	64	Agua. Red pública		✓
303-5	Consumo de agua	64	Agua		✓

METODOLOGÍA

	NÚMERO GRI	PÁGINA	APARTADO, NOTAS	OMISIONES, MOTIVOS	✓
GRI 305 Emisiones					
103-1	Explicación del tema y su Cobertura	26 61	Estrategia y objetivos Gestión ambiental		✓
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	61	Gestión ambiental		✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	65	Emisiones		✓
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	65	Emisiones		✓
305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	65	Emisiones		✓
305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	65	Emisiones		✓
305-5	Reducción de las emisiones de GEI	65	Emisiones		✓
GRI 306 Efluentes y residuos					
103-1	Explicación del tema y su Cobertura	61	Gestión ambiental		✓
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	64	Efluentes y residuos		✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	64	Efluentes y residuos		✓
306-2	Residuos por tipo y método de eliminación	64	Efluentes y residuos		✓
306-3	Derrames significativos	65	Derrames		✓
306-4	Transporte de residuos peligrosos	64	Efluentes y residuos		✓

METODOLOGÍA

NÚMERO GRI		PÁGINA	APARTADO, NOTAS	OMISIONES, MOTIVOS	✓
GRI 307 Cumplimiento ambiental					
103-1	Explicación del tema y su Cobertura	22 30 52	Ética y Compliance Comité de ética y Compliance Política de Seguridad, Salud y Medioambiente		✓
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	61	Gestión ambiental		✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	65	Cumplimiento regulatorio		✓
307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	65	Cumplimiento regulatorio		✓
GRI 308 Evaluación ambiental de proveedores					
103-1	Explicación del tema y su Cobertura	56	Gestión de proveedores		✓
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	56	Gestión de proveedores		✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	57	Indicadores de proveedores		✓
308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	57	Indicadores de proveedores		✓
308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	57	Indicadores de proveedores		✓
GRI 401 Empleo					
103-1	Explicación del tema y su Cobertura	38	Gestión de Recursos Humanos		✓
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	38	Gestión de Recursos Humanos		✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	39	Perfil de la plantilla		✓

METODOLOGÍA

	NÚMERO GRI	PÁGINA	APARTADO, NOTAS	OMISIONES, MOTIVOS	✓
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	39	Perfil de la plantilla		✓
401-3	Permiso parental	48	Conciliación		✓
GRI 402 Relaciones Trabajador-empresa					
103-1	Explicación del tema y su Cobertura	38	Gestión Recursos Humanos		✓
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	54	Comunicación		✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	54	Comunicación		✓
402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	55	Prácticas Laborales		✓
GRI 403 Salud y seguridad en el trabajo (2018)					
103-1	Explicación del tema y su Cobertura	22 30	Ética y Compliance Comité de Ética		✓
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	26 50	Estrategia y objetivos Gestión de SST		✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	50	Gestión de SST		✓
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	50	Gestión de SST		✓
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	50	Gestión de SST		✓
403-3	Servicios de salud en el trabajo	50 45	Gestión de SST Beneficios sociales		✓
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	29 50	Organización Gestión de SST		✓

METODOLOGÍA

	NÚMERO GRI	PÁGINA	APARTADO, NOTAS	OMISIONES, MOTIVOS	✓
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	42	Formación		✓
403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	50 45	Gestión de SST Beneficios sociales		✓
403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	18 50	Productos Gestión de SST		✓
403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	50	Gestión de SST		✓
403-9	Lesiones por accidente laboral	52	Indicadores SST		
403-10	Dolencias y enfermedades laborales	52	Indicadores SST		✓
GRI 404 Formación y enseñanza.					
103-1	Explicación del tema y su Cobertura	38	Gestión de Recursos Humanos		✓
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	42 45	Formación y desempeño Beneficios Sociales		✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	42	Formación		✓
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	42	Formación		✓
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	42	Desempeño		✓
GRI 405 Diversidad e Igualdad de Oportunidades					
103-1	Explicación del tema y su Cobertura	21 38	Valores corporativos Gestión de Recursos Humanos		✓

METODOLOGÍA

	NÚMERO GRI	PÁGINA	APARTADO, NOTAS	OMISIONES, MOTIVOS	✓
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	38	Gestión de Recursos Humanos		✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	47	Igualdad		✓
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	39	Perfil de la plantilla		✓
405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	44	Retribución		✓
GRI 406 No discriminación					
103-1	Explicación del tema y su Cobertura	45 22	Valores corporativos Ética y Compliance		✓
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	38	Gestión de Recursos Humanos		✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	39 47	Perfil de la plantilla Igualdad		✓
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	47	Igualdad No se han identificado casos de discriminación		✓
GRI 408 Trabajo infantil					
103-1	Explicación del tema y su Cobertura	21 22	Valores corporativos Ética y Compliance		✓
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	30 56	Comité de Ética y Compliance Proveedores		✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	56	Proveedores		✓
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil		No identificados, incluyendo el canal de denuncias.		✓

METODOLOGÍA

NÚMERO GRI		PÁGINA	APARTADO, NOTAS	OMISIONES, MOTIVOS	✓
GRI 409 Trabajo forzoso u obligatorio					
103-1	Explicación del tema y su cobertura	21 22	Valores corporativos Ética y Compliance		✓
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	30 56	Comité de Ética y Compliance Proveedores		✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	56	Proveedores		✓
409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio		No identificados, incluyendo el canal de denuncias.		✓
GRI 412 Evaluación de los derechos humanos					
103-1	Explicación del tema y su Cobertura	11 22	Entorno Ética y Compliance		✓
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	30 56	Comité de Ética Proveedores		✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	56	Proveedores		✓
412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	42	Formación		✓
412-3	Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	56	Proveedores		✓
GRI 413 Comunidades locales					
103-1	Explicación del tema y su Cobertura	21 58	Valores corporativos Comunidad		✓
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	58	Comunidad		✓

METODOLOGÍA

	NÚMERO GRI	PÁGINA	APARTADO, NOTAS	OMISIONES, MOTIVOS	✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	58	Acciones solidarias		✓
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	58	Acciones solidarias		✓
413-2	Operaciones con impactos negativos significativos – reales y potenciales– en las comunidades locales		No identificados, incluyendo el canal de denuncias		✓
GRI 414 Evaluación social de los proveedores					
103-1	Explicación del tema y su Cobertura	21 22	Valores corporativos Ética y Compliance		✓
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	30 56	Comité de Ética y Compliance Proveedores		✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	56	Proveedores		✓
414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas		No identificados, incluyendo el canal de denuncias		✓
GRI 415 Política pública					
103-1	Explicación del tema y su Cobertura	21 58	Valores corporativos Comunidad		✓
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	58	Comunidad		✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	58	Comunidad		✓
415-1	Contribuciones a partidos y/o representantes políticos	58	Comunidad No hacemos contribuciones a partidos políticos		✓

METODOLOGÍA

	NÚMERO GRI	PÁGINA	APARTADO, NOTAS	OMISIONES, MOTIVOS	✓
GRI 416 Salud y seguridad de clientes					
103-1	Explicación del tema y su Cobertura	22	Ética y Compliance		✓
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	18	Productos. Oferta		✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	18	Productos. Oferta		✓
416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	54	Comunicaciones con los clientes		✓
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	22 21 18	Ética y Compliance Valores corporativos Productos. Oferta		✓
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	18	Productos. Oferta		✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	18 20	Productos. Oferta Productos. Investigación y Desarrollo		✓
417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	18	Productos. Oferta		✓
417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	37	Producto y mercadotecnia		✓
417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	37	Producto y mercadotecnia		✓

METODOLOGÍA

NÚMERO GRI		PÁGINA	APARTADO, NOTAS	OMISIONES, MOTIVOS	✓
GRI 418 Privacidad del cliente					
103-1	Explicación del tema y su Cobertura	22 37	Ética y Compliance Privacidad de clientes		✓
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	37	Privacidad de clientes		✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	37	Privacidad de clientes		✓
418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	37	Privacidad de clientes		✓
GRI 419 Cumplimiento socio económico					
103-1	Explicación del tema y su Cobertura	22	Ética y Compliance		✓
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	22	Ética y Compliance		✓
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	22	Ética y Compliance		✓
419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	37 55	Producto y mercadotecnia Prácticas laborales		✓

METODOLOGÍA

30. PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS

La memoria RSC de 2020 de AIRTEX PRODUCTS, S.A.U. 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).



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, 412-2, 413-1, 413-2
2	Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos	412-3, 414-2
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	409-1
5	Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil	408-1

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	102-8, 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	201-2, 303-1, 305-1, 305-2
8	Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental	103-2, 301-3, 302-3, 302-4, 303-1, 303-2, 303-3, 305-1, 305-2, 305-4, 305-5, 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	302-4, 305-5
Anticorrupción		
10	Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno	102-16, 102-17, 205-1, 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 las tablas de indicadores de www.sdgcompass.org.



METODOLOGÍA

ODS	DESCRIPCIÓN ODS/ ASPECTO GRI	CONTENIDO GRI
ODS-1	Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo	
	GRI 202 Presencia en el mercado	202-1
	GRI 203 Impactos económicos indirectos	203-2
	GRI 204 Practicas de adquisición	204-1
ODS-2	Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible	
	GRI 201 Desempeño Económico	201-1
	GRI 203 Impactos económicos indirectos	203-2
	GRI 413 Comunidades locales	413-2
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
	GRI 306 Efluentes y residuos	306-2, 306-3, 306-4
	GRI 401 Empleo	401-1
	GRI 403 Salud y seguridad en el trabajo (2018)	403-2, 403-3

ODS	DESCRIPCIÓN ODS/ ASPECTO GRI	CONTENIDO GRI
ODS-4	Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos	
	GRI 404 Formación y enseñanza	404-1
ODS-5	Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas	
	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
ODS-6	Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos	
	GRI 406 No discriminación	406-1
	GRI 414 Evaluación social de los proveedores	414-2
	GRI 303 Agua (2018)	303-1, 303-2, 303-3
	GRI 306 Efluentes y residuos	306-2, 306-3

METODOLOGÍA

ODS	DESCRIPCIÓN ODS/ ASPECTO GRI	CONTENIDO GRI
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-8	Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos	
	GRI 102 Contenidos generales	102-8, 102-41
	GRI 201 Desempeño Económico	201-1
	GRI 202 Presencia en el mercado	202-1, 202-2
	GRI 203 Impactos económicos indirectos	203-2
	GRI 204 Practicas de adquisición	204-1
	GRI 301 Materiales	301-3
	GRI 302 Energía	302-3, 302-4
	GRI 303 Agua (2018)	303-3
	GRI 401 Empleo	401-1, 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
	GRI 404 Formación y enseñanza	404-1, 404-3
	GRI 405 Diversidad e Igualdad de Oportunidades	405-1, 405-2

ODS	DESCRIPCIÓN ODS/ ASPECTO GRI	CONTENIDO GRI
	GRI 406 No discriminación	406-1
	GRI 408 Trabajo infantil	408-1
	GRI 409 Trabajo forzoso u obligatorio	409-1
	GRI 414 Evaluación social de los proveedores	414-2
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 102 Contenidos generales	102-8
	GRI 203 Impactos económicos indirectos	203-2
	GRI 401 Empleo	401-1
	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	
ODS-12	Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles	
	GRI 301 Materiales	301-3
	GRI 302 Energía	302-3, 302-4
	GRI 303 Agua (2018)	303-3

METODOLOGÍA

ODS	DESCRIPCIÓN ODS/ ASPECTO GRI	CONTENIDO GRI
	GRI 305 Emisiones	305-1, 305-2
	GRI 306 Efluentes y residuos	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 201 Desempeño Económico	201-2
	GRI 302 Energía	302-3, 302-4
	GRI 305 Emisiones	305-1, 305-2, 305-4, 305-5
ODS-14	Conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible	
	GRI 305 Emisiones	305-1, 305-2, 305-4, 305-5
	GRI 306 Efluentes y residuos	306-3
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 305 Emisiones	305-1, 305-2, 305-4, 305-5
	GRI 306 Efluentes y residuos	306-3

ODS	DESCRIPCIÓN ODS/ ASPECTO GRI	CONTENIDO GRI
ODS-16	Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas	
	GRI 102 Contenidos generales	102-16, 102-17, 102-21
	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
	GRI 408 Trabajo infantil	408-1
	GRI 414 Evaluación social de los proveedores	414-2
	GRI 415 Política pública	415-1
	GRI 416 Salud y seguridad de clientes	416-2
	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

2020

