



VER MEMORIA



MEMORIA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA **2021**

ÍNDICE

DECLARACIÓN DEL RESPONSABLE DE LA ORGANIZACIÓN	3	PERSONAS	40
CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN	5	15. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	40
1. INTRODUCCIÓN	5	16. PERFIL DE LA PLANTILLA	41
2. BREVE RESEÑA HISTÓRICA	10	17. FORMACIÓN Y DESEMPEÑO	44
3. ENTORNO	11	18. CONDICIONES LABORALES	47
4. DESEMPEÑO ECONÓMICO	14	19. IGUALDAD Y CONCILIACIÓN	49
5. INVERSIONES	16	20. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	53
6. CADENA DE VALOR	17	21. COMUNICACIÓN	58
7. PRODUCTOS	18	PROVEEDORES	60
POLÍTICA Y ESTRATEGIA	21	22. GESTIÓN DE PROVEEDORES	60
8. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES	21	23. INDICADORES DE PROVEEDORES	61
9. POLÍTICA Y OBJETIVOS	22	COMUNIDAD	62
GOBIERNO CORPORATIVO	24	24. INTRODUCCIÓN	62
10. ORGANIZACIÓN	31	25. ACTIVIDADES	63
GRUPOS DE INTERÉS Y ASPECTOS SIGNIFICATIVOS	34	MEDIOAMBIENTE	66
11. GRUPOS DE INTERÉS	34	26. GESTIÓN AMBIENTAL	66
12. ANÁLISIS DE ASPECTOS SIGNIFICATIVOS	35	27. INDICADORES AMBIENTALES	68
CLIENTES	37	METODOLOGÍA	72
13. ENFOCADOS AL CLIENTE	37	28. SOBRE LA MEMORIA	72
14. INDICADORES DE CLIENTES	39	29. LISTA GRI	73
		30. PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS	88
		31. LISTA DE OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)	90

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 2021 en todas las actividades desarrolladas por la empresa AIRTEX PRODUCTS, S.A.U.

En esta octava edición me gustaría resaltar el esfuerzo colectivo de todos los empleados que ha permitido consolidar nuestra actividad en 2021. 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.

2021 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 un crecimiento significativo con relación 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.

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 el cambio climático y las nuevas



tecnologías orientadas hacia una movilidad sostenible, compartida y conexas.

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.

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 todas ellas con los demás aspectos de la gestión de empresa.

DECLARACIÓN DEL RESPONSABLE DE LA ORGANIZACIÓN

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 adoptado 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.

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 2021 son

Capitalización total (Fondos propios/Activo)	41,7%
Ventas netas (Euros)	61,5 millones
Beneficio neto después de impuestos (Euros)	4,3 millones
Unidades de producto vendidas	4,8 millones
Número de referencias distintas	1430
Número de clientes	290
Número de empleados	136
Horas de formación por empleado y año	16,39
Accidentes por cada 200.000 horas trabajadas	2,32
Porcentaje Reducción consumo de energía por kilo de producto	- 13,2 %



CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

1.1 Las organizaciones e iniciativas externas

La siguiente tabla es una lista de 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 EL 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	COMPROMISOS
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:

- Evaluación de las actividades RSC basado en un cuestionario y pruebas documentales de manera 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 2021, 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:

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	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
2018	Certificado de Excelencia ORO en reconocimiento de la calidad de servicio concedido por Opel Vauxhall Customer Care and Aftersales		Aragón CREA Paisaje de Empresas Seguras. Mejor trayectoria de resultados en gestión Preventiva
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	2007	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
2018	Premio RSE Gran Empresa, del Cluster de Automoción de Aragón, que reconoce las mejores prácticas en este campo		Premio de exportación de la Cámara de Comercio de Zaragoza
2017	Certificado de excelencia en reconocimiento de la calidad de servicio concedido por Opel Vauxhall Customer Care and Aftersales	1999	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
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		

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 pasando de ser un negocio familiar de carácter local a ser una empresa de reconocido prestigio internacional gracias 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 2019-2021 el incremento anual de facturación ha sido del 7% y del número de trabajadores un 6%. El gráfico siguiente resume los hitos más significativos de la compañía.



<p>2020 TRICO Group cambia de nombre a FIRST BRANDS Group, integrando varias marcas de productos de automoción incluyendo la marca Airtex</p>	<p>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</p>
<p>2018 25 Aniversario de la marca AIRTEX en Europa</p>	<p>2013 20 Aniversario de la marca AIRTEX en Europa</p>
<p>2009 AIRTEX PRODUCTS, S.A. inicia sus actividades en la plataforma logística de Zaragoza</p>	<p>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</p>
<p>2003 Socio Fundador de la Fundación del hidrógeno de Aragón</p>	<p>2001 Inicio de la distribución de bombas eléctricas de combustible</p>
<p>1993 AIRTEX PRODUCTS, S.A compra Larraz Automoción Industrias Empieza a usarse la marca AIRTEX</p>	<p>1990 Se inicia la exportación a mercados Europeos</p>
<p>1989 Talleres Larraz es adquirida por un grupo inversor local, creando Larraz Automoción Industrias y la marca LAI de bomba de agua</p>	<p>1968 Talleres Larraz se instala en el polígono Cogullada dedicado a Repuestos de Automoción</p>
<p>1953 Talleres Larraz inicia la fabricación de bombas de agua. Se utiliza la marca Bombas Talleres Larraz para bombas de agua</p>	<p>1949 Se funda Talleres Larraz</p>

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.

1 FIN DE LA POBREZA



2 HAMBRE CERO



5 IGUALDAD DE GÉNERO



10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



En el ámbito laboral, la Declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 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.

3 SALUD Y BIENESTAR



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

Entre estas transformaciones, la problemática del envejecimiento merece una mención especial. La gestión de la edad supone comprender los cambios que hombres y mujeres experimentan en sus competencias y facultades a lo largo de su vida y cómo éstas se pueden 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.

Muchas enfermedades crónicas pueden prevenirse en buena parte adoptando un estilo de vida saludable que incluya medidas como la mejora de la dieta, el mantenimiento de una buena forma física y el dejar de fumar. La promoción de la salud en el lugar de trabajo (PST) se refiere al esfuerzo en común de empresarios, trabajadores y la sociedad en su conjunto por mejorar la salud y el bienestar laboral de los trabajadores, y comprende:

- La mejora del método de organización/ método de trabajo.
- Fomentar la participación de los empleados en actividades saludables.
- Fomentar el desarrollo personal.

CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



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.

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



El sector de componentes de automoción (según datos de Sernauto), da empleo en nuestro país a más de 225.000 personas de forma directa (datos 2019). 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 al desarrollo económico de regiones en riesgo de despoblación.

El mercado europeo de reparación de vehículos está caracterizado por una fuerte competencia promovida por la 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.

9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA



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. En la cuarta revolución industrial el mayor activo lo constituyen las personas, que son las que lo hacen todo posible con su aporte innovador y optimizando los procesos tecnológicos disponibles.

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES



La mejora de la calidad de los vehículos y sus componentes producen 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.

CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

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, así como la transición hacia una economía circular.

13 ACCIÓN POR EL CLIMA



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:

- 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)

El informe IPPC de 2021 es mucho más categórico, y ve una relación directa entre la actividad humana y el cambio climático. La variación de las temperaturas provoca condiciones de trabajo más adversas e inseguras. Nuevas enfermedades transmitidas por animales e insectos no habituales y más probabilidad de plagas desconocidas. El cambio

climático provoca, además, una exposición a fenómenos extremos con riesgo a pérdidas económicas y humanas.

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:

- Para transformar en legislación 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.

La Ley de Cambio Climático y Transición Energética en el artículo 1, fija objetivos para 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.

16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS



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.

Airtex participa activamente en asociaciones sectoriales con el objetivo de intercambiar experiencias y promover actividades de interés mutuo.

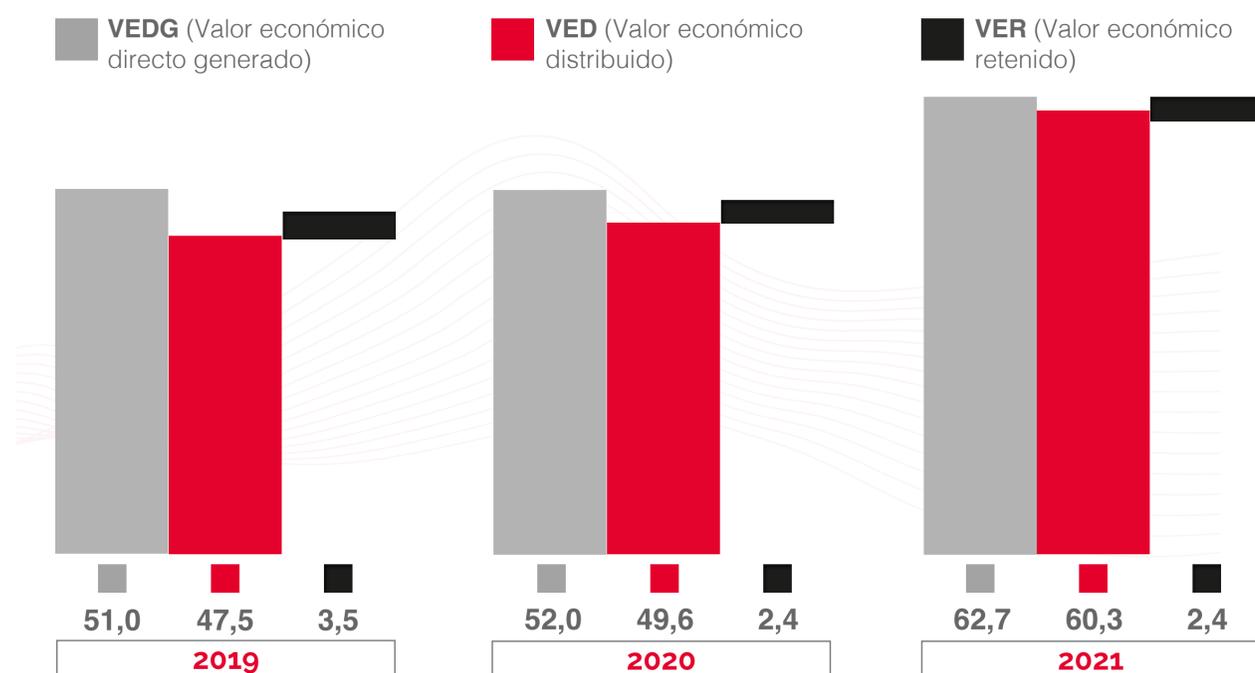
CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

4. DESEMPEÑO ECONÓMICO

Las ventas de AIRTEX en 2021 fueron de 61,5 millones de euros, con un beneficio neto después de impuestos de 4,3 millones. El crecimiento acumulado de ventas es del 7 % en los 3 últimos años. El objetivo es mantener nuestros mercados, creciendo de manera rentable.

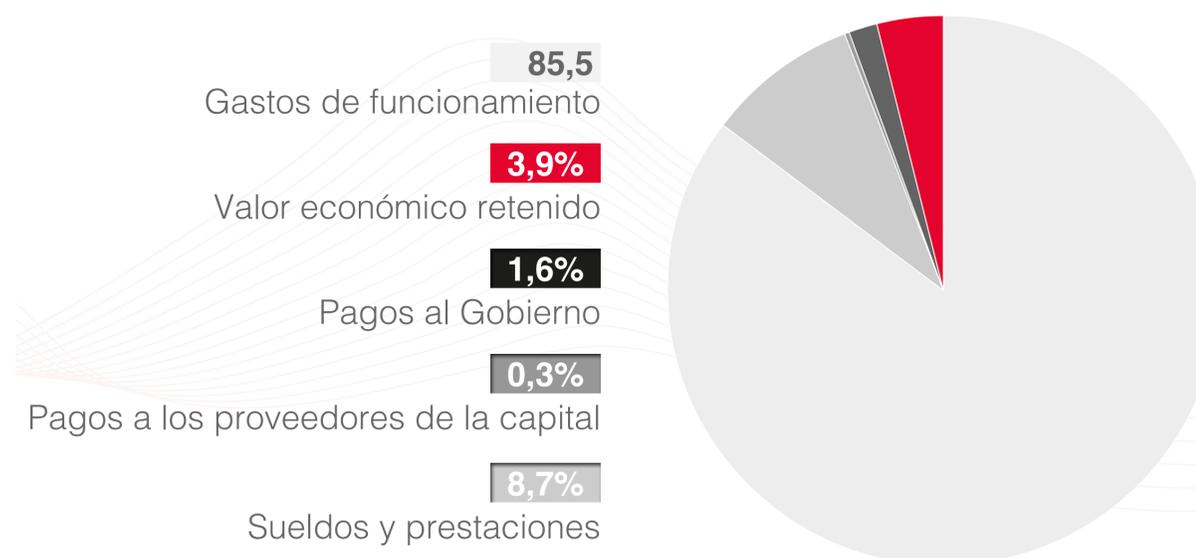
La riqueza generada para los grupos de interés se ha distribuido entre proveedores de materiales y servicios, sueldos y prestaciones para los empleados, pagos a proveedores de capital, al gobierno y a la comunidad.

CONCEPTO	2019	2020	2021
VEDG (Valor económico directo generado)	51,0	52,0	62,7
VED (Valor económico distribuido)	47,5	49,6	60,3
VER (Valor económico retenido)	3,5	2,4	2,4



En el ejercicio 2021, el valor económico generado se ha distribuido porcentualmente como sigue.

201-1 Distribución del valor económico directo 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 y equipos de trabajo con centros tecnológicos y socios de negocio 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 2021, 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

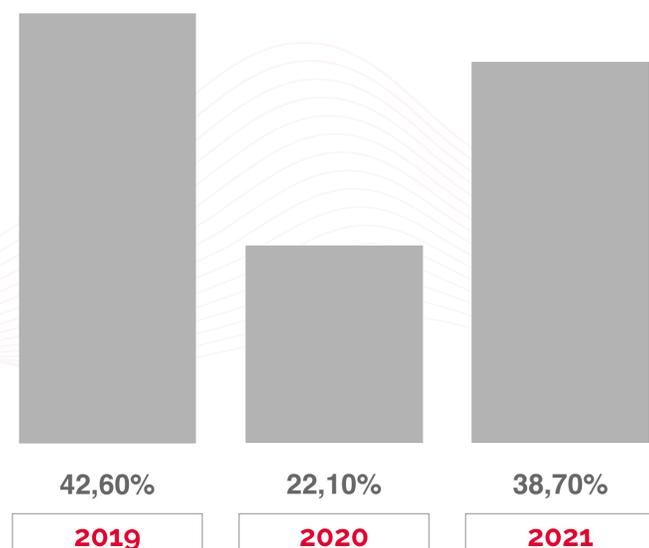
5. INVERSIONES

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 euros a estos proyectos en los últimos tres años, recibiendo las siguientes ayudas económicas en forma de subvenciones y deducciones fiscales en Euros.

CONCEPTO	2019	2020	2021
Deducciones fiscales €	182.375	106.521	218.646
Subvenciones €	154.084	141.347	160.856
Total (€)	336.459	247.868	379.502

201-4 Ayudas económicas en porcentajes 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 y locales que son quienes hacen llegar el producto al taller de reparación.

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

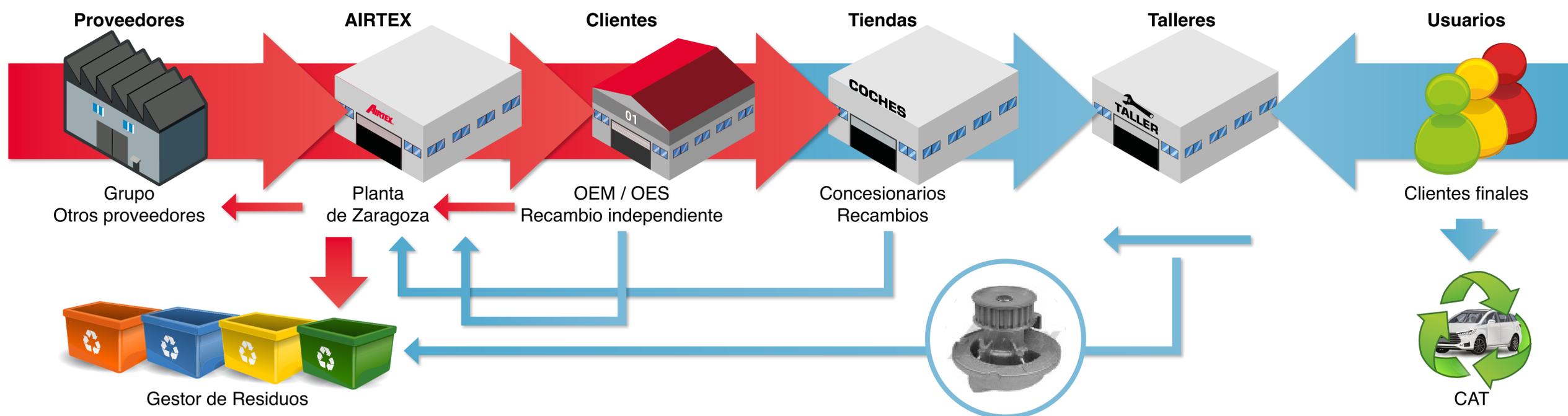
El gráfico siguiente muestra la cadena de valor, incluido el ciclo de vida del producto y el ámbito de nuestra actividad.

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

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

La marca AIRTEX es la marca propia de la empresa. AIRTEX ha suministrado productos utilizando 24 marcas distintas.

En 2021, el canal de recambio independiente representó el 75 % de la cifra de negocio. El 95 % de las ventas se produjeron en Europa, enviando los productos a 290 clientes en 60 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 2021.



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, como 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.



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.

Los materiales utilizados incluyendo los kits de distribución son un 95% en peso metálicos, fáciles de reciclar. El 5% restante corresponde mayoritariamente a plástico.



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 materiales utilizados son un 80% metálicos, y el resto (20%) mayoritariamente plástico.



Kit 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 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 y gasolina 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:

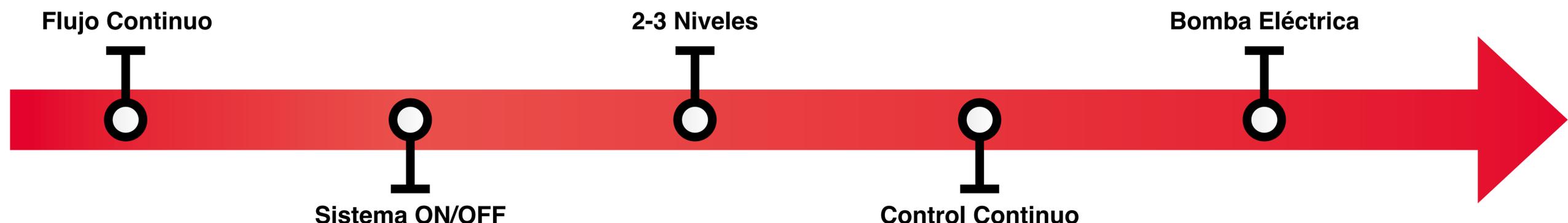
- Diseño 3D con herramientas CAD.
- Simulaciones estructurales (elementos finitos), de fatiga, de resonancia, fluido dinámica (CFD), etc.
- Validación en bancos de ensayos que simulan tanto las condiciones reales de uso, como condiciones extremas que permiten garantizar la durabilidad de los diseños.
- 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 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. Una con una tecnología similar, ECF, está prevista lanzarla al mercado en 2022.

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.

THE FIRST TRUE AFTERMARKET REPLACEMENT

<p>OE WATER PUMP</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Switchable technology ✓ OE Performance ✓ Reduced fuel consumption ✓ Reduced emissions 	<p>CURRENT AFTERMARKET OPTIONS</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ Non-switchable technology ✗ Reduced Performance ✗ Increased fuel consumption ✗ Increased emissions 	<p style="text-align: center;">SW/TCH <small>ECF TECHNOLOGY</small></p> <p style="text-align: center; color: red;">ONLY BY AIRTEX</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Switchable technology ✓ OE Performance ✓ Reduced fuel consumption ✓ Reduced emissions
--	---	---



POLÍTICA Y ESTRATEGIA

8. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

La Misión, la Visión y los Valores son la base para establecer la estrategia de negocio y son parte importante 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 automoción mediante el desarrollo de productos innovadores y sostenibles.

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.

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). Se realiza formación periódica para que todo el equipo conozca tanto los protocolos como los canales de denuncia.

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. Estos principios se han desarrollado en políticas 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, somos fieles a nuestros valores y actuamos 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 Y ESTRATEGIA

- 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 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. 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.

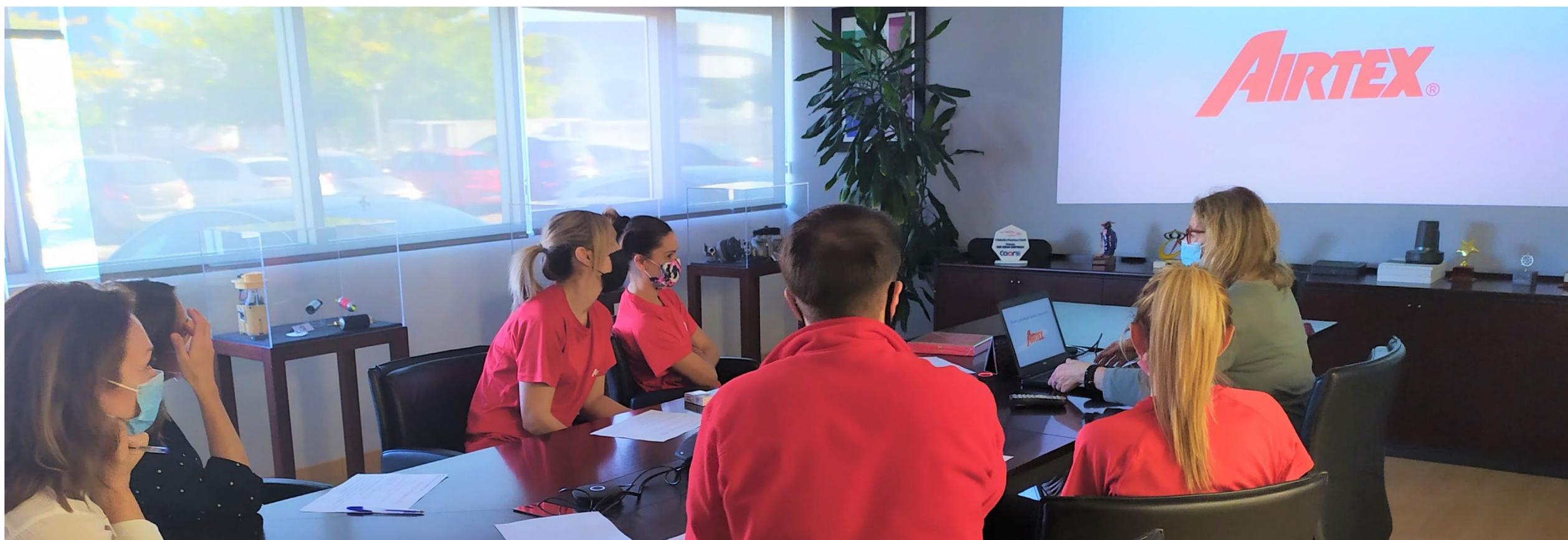
- Código de Uso de Herramientas Informáticas

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. Desde su firma y registro en 2021, se han ido monitorizando tanto las acciones de mejora propuestas, como los indicadores asociados a las mismas.



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 Condiciones Laborales

AIRTEX está comprometida con el cumplimiento estricto de la legislación laboral, los convenios colectivos que nos afecten, y el pacto de empresa. Esta normativa regula entre otras cosas las horas de trabajo anuales, periodos de vacaciones, salarios mínimos, igualdad y conciliación, condiciones de seguridad y salud y prestaciones laborales.

Adicionalmente AIRTEX mejora estas condiciones en los siguientes aspectos:

Creación de puestos de trabajo a tiempo completo y de forma indefinida, siempre que sea posible ante la situación del mercado, el sector y la compañía.

Práctica retributiva que incluye el salario, plan de compensación de beneficios, y beneficios sociales que mejoran las prestaciones legales.

Procesos de Selección y Promoción basados en la igualdad de oportunidades y selección por talento y valores. Plan de acogida para garantizar una completa integración en el equipo. Salario inicial fijado según requerimientos y características del puesto de trabajo, junto a factores como formación, experiencia, potencial y equidad.

Evaluación anual de desempeño para analizar el trabajo de cada uno de los empleados, los objetivos conseguidos y su actualización, así como su desarrollo y necesidades formativas.

Desarrollo de un plan de formación y planes de carrera para trabajadores, identificando oportunidades en base a la Evaluación de Desempeño, actualización de la Matriz de Competencias e iniciativas promovidas internamente.

Plan de comunicación interna para crear un ambiente de trabajo de confianza y cordialidad que fomente la integración, la cultura de empresa, la colaboración activa en toda la organización y ayude a evitar, o en último caso, resolver posibles conflictos.

Plan de igualdad y conciliación para promover la igualdad de oportunidades y medidas que fomenten la conciliación entre la vida familiar y laboral que facilite el equilibrio equitativo e igualitario no basado en los roles tradicionales.

De acuerdo con la política de condiciones laborales, hemos identificado diferentes oportunidades de mejora para las cuales se ha establecido una línea de actuación en 2022:

- Mejorar el proceso de la evaluación de desempeño y su posterior aplicación al Plan de formación y desarrollo, y formando a las personas responsables de su aplicación.
- Someter a actualización continua el proceso de revisión de Descripciones de Puestos.
- Crear una Política General de la Compañía que regule el Teletrabajo.
- Implantar un programa de píldoras de formación interdepartamentales, para poder compartir conocimiento y mejorar los flujos de trabajo.
- Realizar un plan periódico de Acciones de Salud y Bienestar.

POLÍTICA Y ESTRATEGIA

- Aumentar la comunicación de todas las medidas de Igualdad y Conciliación existentes en la empresa, así como activar un canal de comunicación para trasladar las impresiones y sugerencias de la plantilla en este ámbito.
- Realizar un seguimiento del impacto de las medidas de igualdad.
- Realizar actividades de equipo que contribuyan a mejorar el orgullo de pertenencia, la comunicación, el sentimiento de equipo y el salario emocional.
- Mejorar el flujo de comunicación de RRHH con el personal de planta.

9.4 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 a 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.

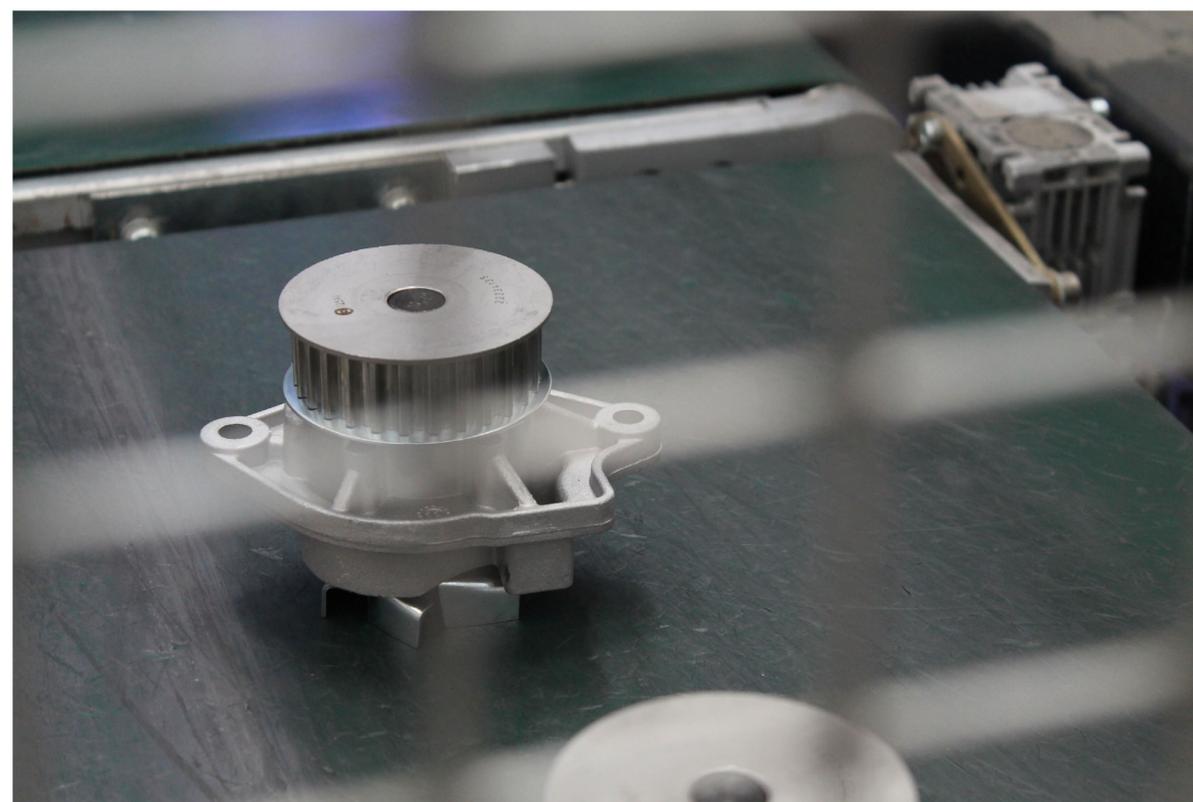
Proteger el medio ambiente de nuestras instalaciones y el de la comunidad en la que trabajamos, hacer un uso eficiente de los recursos naturales, potenciar el reciclaje, reducir el volumen de residuos peligrosos, y prevenir la contaminación.

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.



POLÍTICA Y ESTRATEGIA

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.
- Programa de promoción de la salud en el trabajo.

Medio Ambiente

- Energía. Compromiso para mejorar la eficiencia energética en términos de Kwh/kg producto.
- Emisiones de gases de efecto invernadero. Reducir las emisiones en el periodo 2020-2025 midiendo los alcances 1 y 2.
- Biodiversidad. La planta de Airtex está situada en una zona sin afecciones a la biodiversidad, con lo que no tiene impacto en ésta área.

- Materiales, productos químicos y residuos donde realizamos
 - › Selección de productos químicos con menos impacto en el medio ambiente y en la seguridad y salud.
 - › Gestión de residuos priorizando el reciclado y la valoración, así como su reducción.
 - › Priorización del uso de materiales reciclados.
 - › Evitar vertidos que puedan dañar el suelo o el agua con procedimientos adecuados.
 - › Gestión responsable de productos químicos.
- Ciclo de vida del producto.
 - › Generar tecnología que permita la puesta en el mercado de nuevos productos adaptados a los criterios de movilidad sostenible.
 - › Promover el reciclado del producto, y la gestión eficiente de los residuos de productos y embalajes.



POLÍTICA Y ESTRATEGIA

9.5 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 2021	PLANES 2022
 Integridad	3, 4, 5, 8, 10, 16 y 17	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
			Formación a toda la plantilla en responsabilidad social, derechos humanos y protección de datos.	205-2 412-2		Formación actualizada a toda la plantilla en compliance, igualdad y conciliación.	Continuar con actividades de formación para toda la plantilla focalizadas en Protección de Datos, Igualdad, Protocolo contra el acoso y Guía Ética.
 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.	Gestión de las acciones identificadas en el plan de igualdad por la Comisión de Igualdad: Registro definitivo plan de igualdad. Infografía del protocolo de prevención del acoso. Infografía de conciliación Cuestionario anual de igualdad en la Encuesta de Clima	Seguimiento de las medidas del plan de igualdad a través de los indicadores habilitados para ello (2021-2024).

POLÍTICA Y ESTRATEGIA

ASPECTO	ODS	ESTRATEGIA	OBJETIVOS 2020-2025	INDICADORES GRI	EVOLUCIÓN INDICADORES	ACCIONES REALIZADAS EN 2021	PLANES 2022
			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. Programa de promoción de la salud en el trabajo (PST) para toda la plantilla.	Adherirnos al Convenio de Luxemburgo. y la Red Aragonesa de Empresas Saludables. Consolidar acciones actuales
			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 decreciente (-5.2 con relación a 2019).	Implantadas acciones identificadas en la auditoria de eficiencia energética (60%).	Implantar acciones identificadas en la auditoría energética. Identificar nuevas acciones para la reducción del consumo energético.
 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.	Reducir la intensidad de emisiones de CO2, tomando como base los datos de 2019. Alcances 1 y 2.	305-4	Se ha reducido un 14.5 %	Medidas de eficiencia energética. Analizar alternativas para el suministro de energía verde y/o compensación de emisiones de CO2. Analizar viabilidad para el cálculo del alcance 3.	

POLÍTICA Y ESTRATEGIA

ASPECTO	ODS	ESTRATEGIA	OBJETIVOS 2020-2025	INDICADORES GRI	EVOLUCIÓN INDICADORES	ACCIONES REALIZADAS EN 2021	PLANES 2022
 Cadena de suministro	1, 2, 8, 16	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, 408-1, 414-2	No se han identificado riesgos ni impactos sociales negativos en la cadena de suministro.		Mantener el plan de comunicación.
 Comunidad	1, 8, 11, 16, 17	Colaborar con organizaciones sociales para apoyar a las clases más vulnerables	Aportar valor a la comunidad mediante acciones solidarias.	102-12, 13-1	Reducción del número de acciones debido a la pandemia.	Ver apartado 25.1 de la memoria para más detalles.	Retomar actividad normal en 2022 tras la pandemia del COVID.
			Participar en redes de voluntariado a nivel local.		Actividades limitadas debido a la pandemia del COVID-19. Ver apartado 25.2 de la memoria para más detalles.	Retomar actividad normal a lo largo de 2022.	
 Modelo de negocio	4, 8, 9, 12, 13, 14	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. Prevista la introducción en el mercado de un producto patentado en 2022 que reduce emisiones y consumo de combustible.	Puesta en el mercado de al menos un producto nuevo que implique un nuevo desarrollo tecnológico 2021-2022.
			Crecimiento y rentabilidad sostenible.	201-1	Ligero crecimiento	Crecimiento de dos dígitos en 2021,	Mantener mercados actuales.

GOBIERNO CORPORATIVO

10. ORGANIZACIÓN

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

DIRECCIÓN GENERAL	Dirección Financiera
	Dirección de Ingeniería e I+D+i
	Dirección de IT
	Dirección de Marketing y Ventas Aftermarket
	Dirección de Mejora Continua
	Dirección de Operaciones
	Dirección de RRHH
	Dirección de Ventas OE

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. Periódicamente revisan con Dirección aspectos de interés mutuo.
Seguridad y Salud	Comité paritario de trabajadores y Dirección. Asuntos relacionados con la Seguridad y Salud en el trabajo. Definición de objetivos y planificación de la actividad preventiva con seguimiento mínimo trimestral.
Responsabilidad Social Corporativa (RSC)	Fijación de objetivos RSC y gestión. Comunicación RSC.
Ética y Compliance	Implantación y control del Sistema de Gestión 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. 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 2019-2021, 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 en periodos con incidencia alta de contagios.
- Implantación de medidas higiénicas y monitorización de su cumplimiento.
- Campañas de información.
- 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 para satisfacer la demanda de los clientes en el periodo 2020 - 2021 y no hemos identificado contagios dentro de las instalaciones.



GRUPOS DE INTERÉS Y ASPECTOS SIGNIFICATIVOS

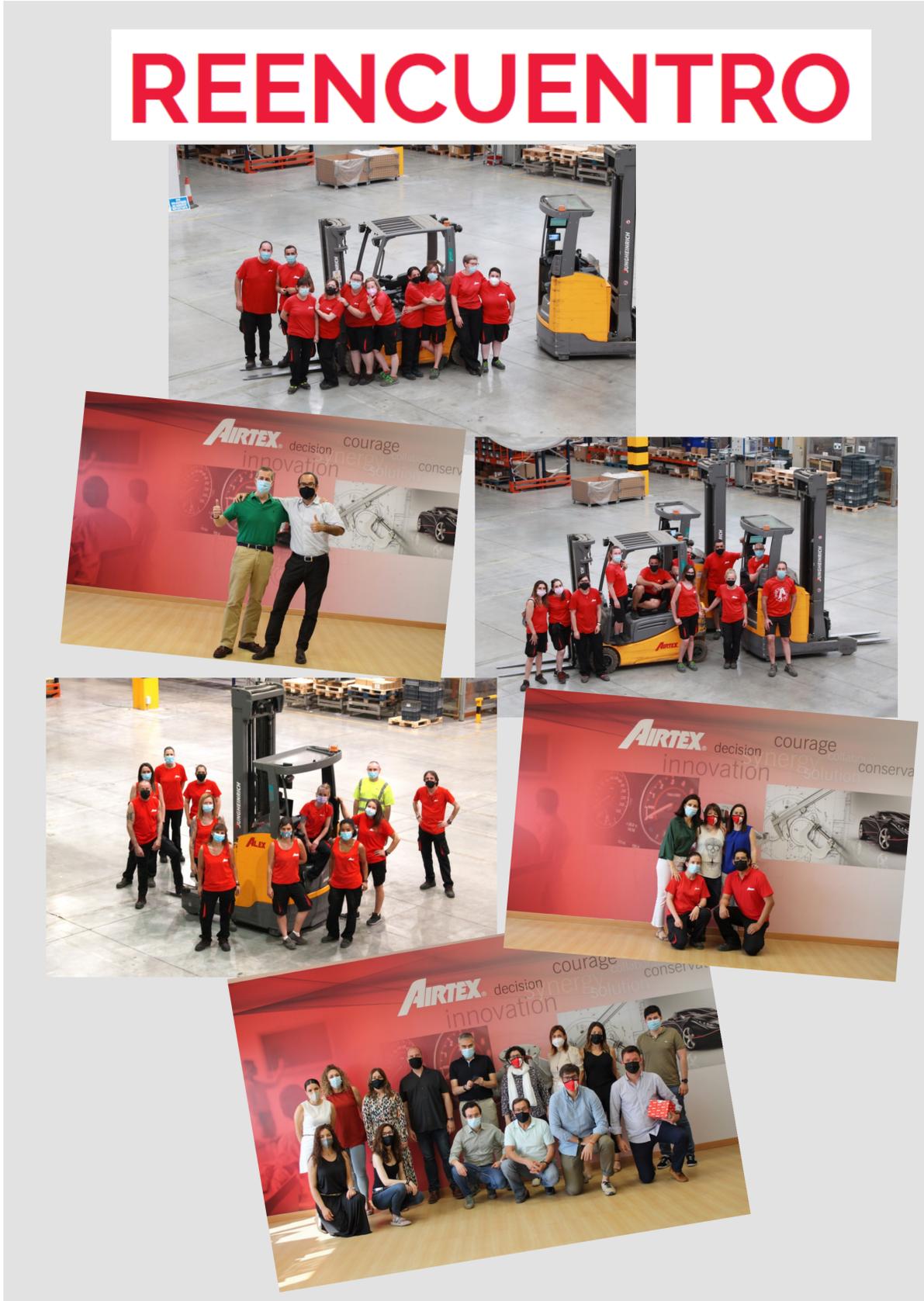
11. GRUPOS DE INTERÉS

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 los 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.



- Accionistas
- Sociedad y Entorno Ambiental
- Sociedad, Administración y Grupos de Interés
- Trabajadores
- Clientes
- Proveedores



GRUPOS DE INTERÉS Y ASPECTOS SIGNIFICATIVOS

12. ANÁLISIS DE ASPECTOS SIGNIFICATIVOS

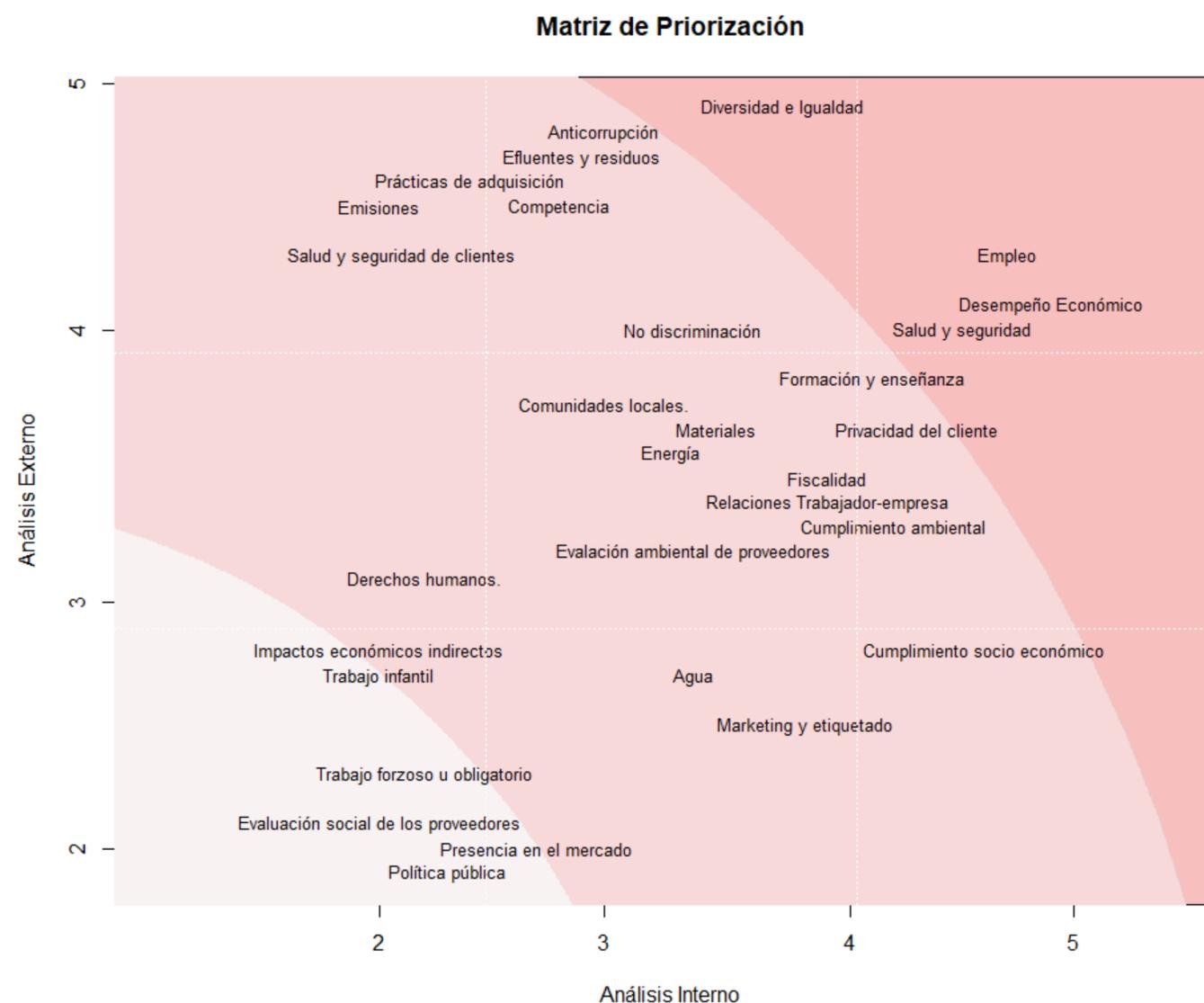
AIRTEX utiliza el método de Identificación y Priorización de aspectos significativos de acuerdo con las necesidades de las partes interesadas (102-21). Han sido seleccionados por el comité de RSC, priorizando e identificando al menos un contenido por aspecto. Se ha validado la valoración realizada en 2020.

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.

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



GRUPOS DE INTERÉS Y ASPECTOS SIGNIFICATIVOS

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	Residuos (2020).	306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5
14	GRI 301	Materiales	301-3
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 de 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

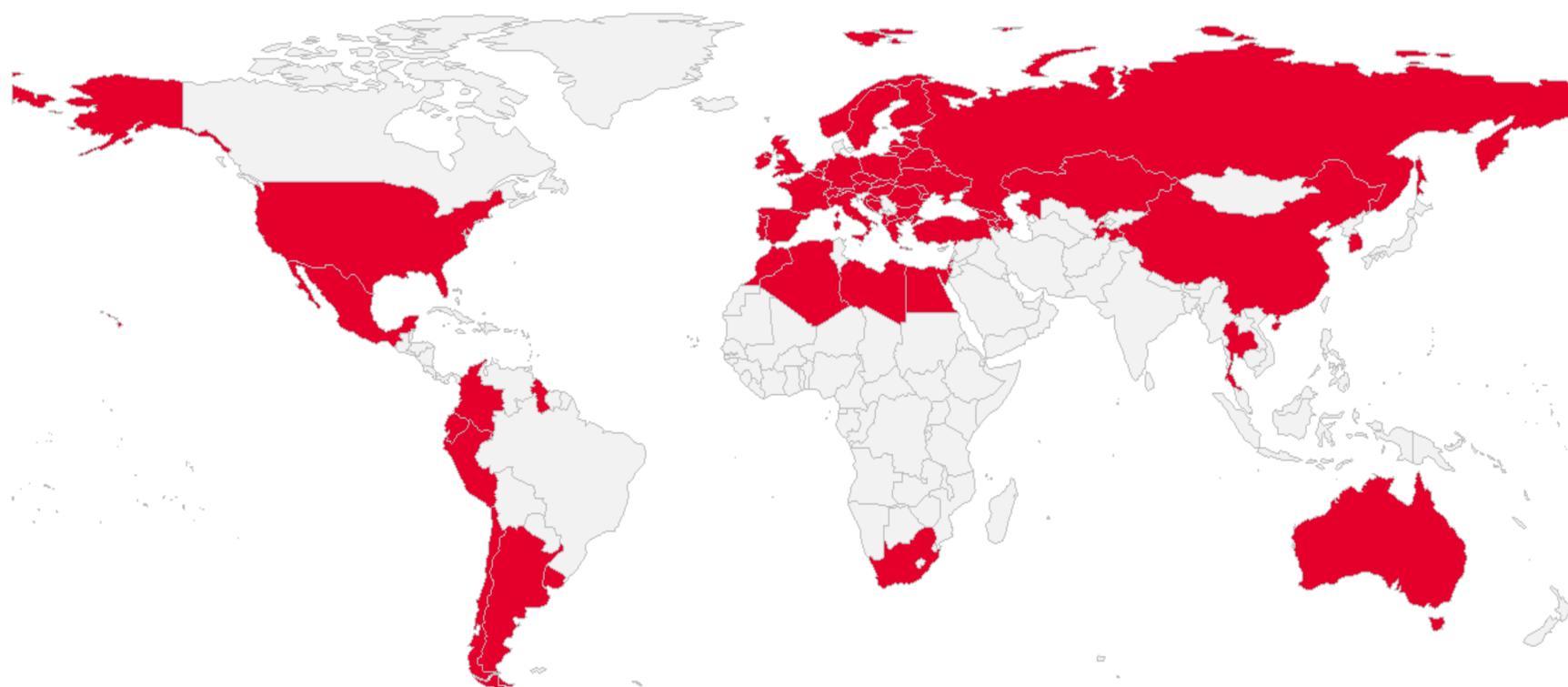
CLIENTES

13. ENFOCADOS AL CLIENTE

AIRTEX está presente en más de 60 países enviando sus productos a 280 clientes en 24 marcas distintas (Marca AIRTEX y marcas de clientes).

Los sistemas de gestión implantados en AIRTEX definen procesos y controles para garantizar el estricto cumplimiento de las condiciones pactadas, entre los que resaltamos los siguientes:

- Diseño de producto con etapas de verificación y validación.
- Acuerdos de confidencialidad con proveedores y asociados de negocio para proteger la información propiedad del cliente.
- Cumpimiento normativo como legislación antimonopolio, exportaciones y restricciones al comercio internacional y protección de datos entre otras.
- Identificación unitaria marcada en el producto de forma permanente, que permite la trazabilidad de todas sus características.
- Satisfacción del cliente. Se evalúa con el análisis de indicadores, clave de calidad, atención comercial, servicio, reclamaciones y actividades colaborativas incluyendo marketing y desarrollo de productos. Los resultados son utilizados como herramienta en la mejora de nuestros procesos y productos.
- Monitorización mensual de indicadores clave de gestión como cifra de ventas, entregas, garantías y reclamaciones con objeto de implantar acciones que minimicen el impacto en los clientes.
- Sistemas electrónicos de intercambio de datos para agilizar y optimizar los procesos administrativos.



CLIENTES

13.1 Comunicación con los clientes

La política de comunicación de AIRTEX se basa en 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.

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 2021 hemos estado presentes en 17 plataformas distintas a nivel europeo.

Dada la singularidad de 2020 – 2021, 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 reducidas, utilizándose preferentemente herramientas telemáticas para mantener el contacto.



11:09 · 23/9/21 · Twitter Web App

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 mercadotécnica (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.

El 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. Planificamos 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.

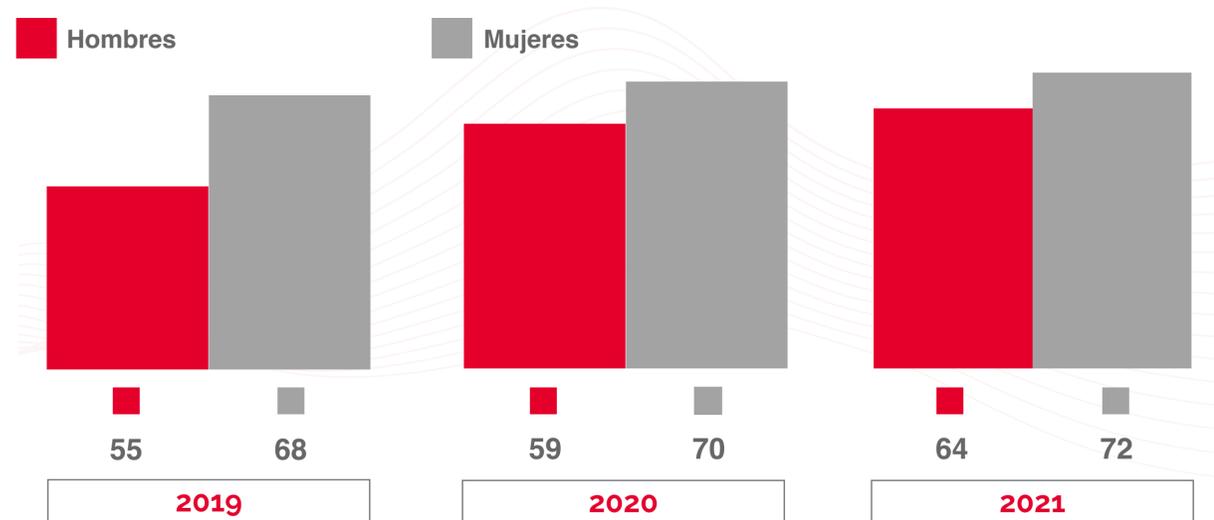


PERSONAS

16. PERFIL DE LA PLANTILLA

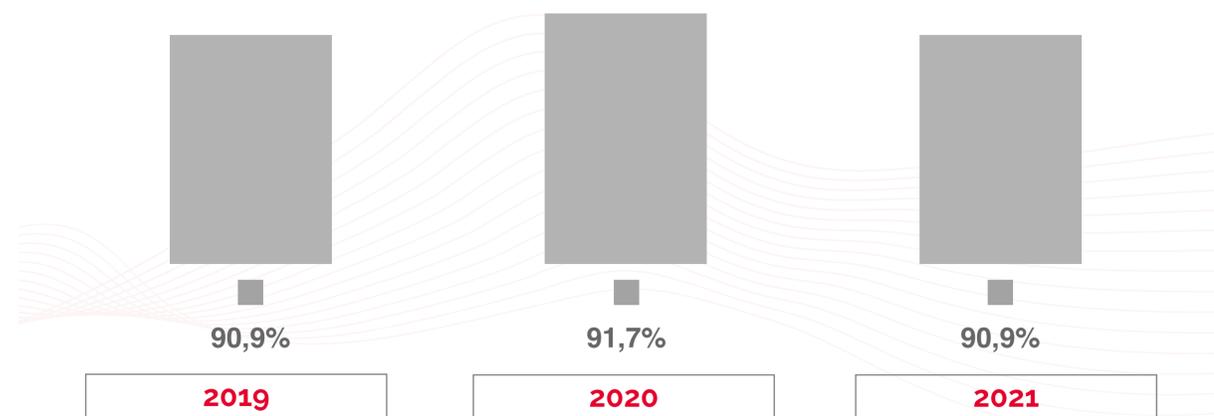
En 2021 un 47 % de la plantilla fueron hombres y un 53 % mujeres.

401-1 Número de trabajadores por género/ año



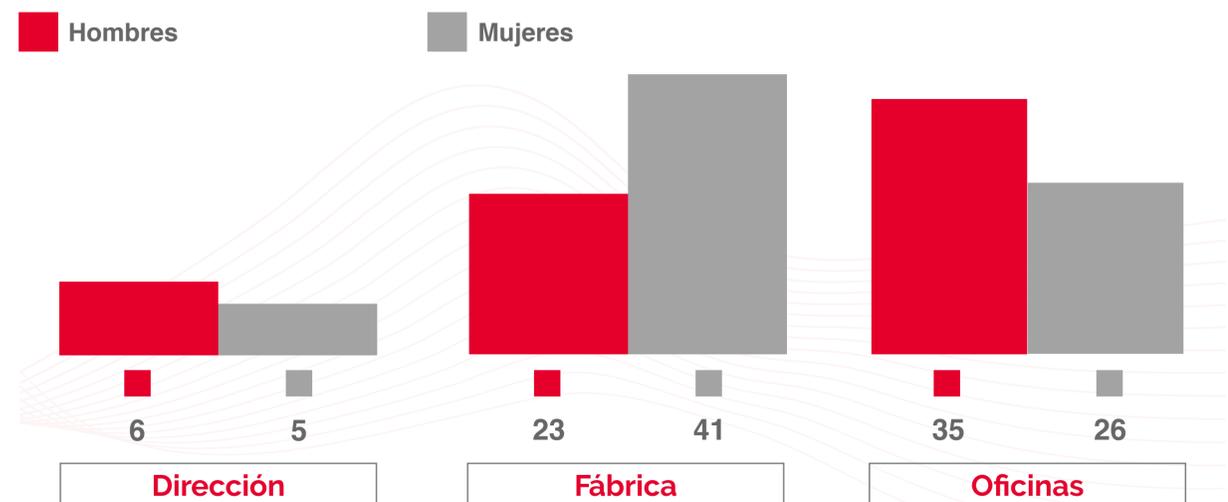
El comité directivo de AIRTEX está formado por un 55 % de hombres y un 45 % mujeres. Un 90,9 % de las personas que forman este comité pertenecen a la comunidad local (202-2).

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

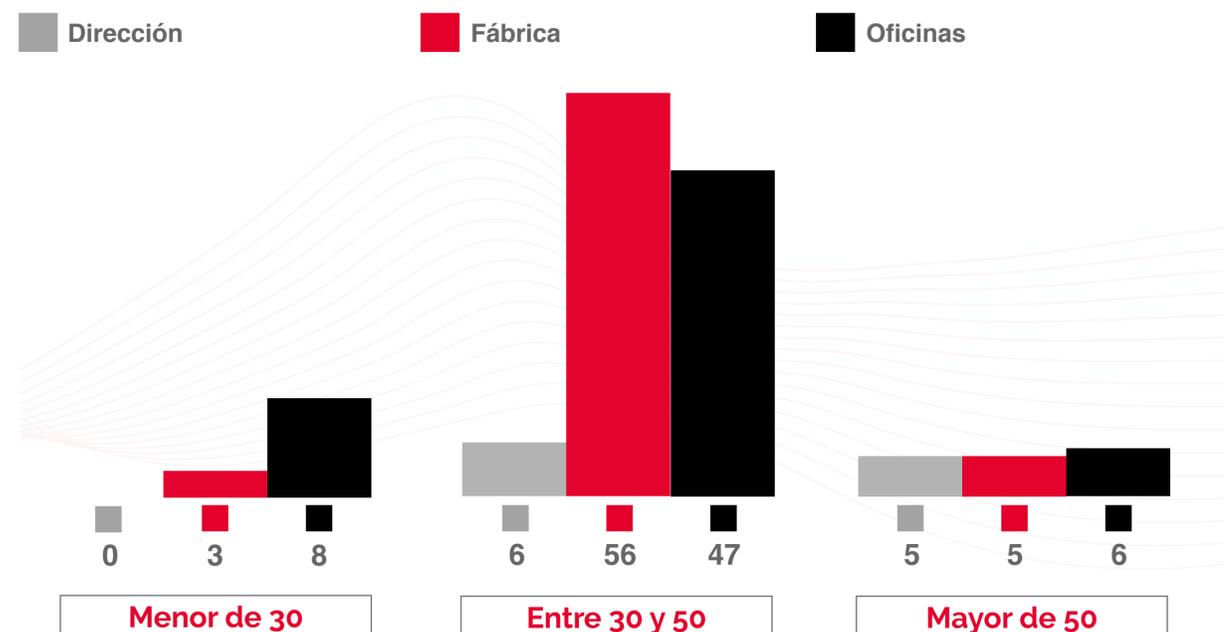


El número de trabajadores en 2021 se encuentra desglosado por edad, categoría laboral y género en los gráficos siguientes:

405-1 Empleados por categoría y género



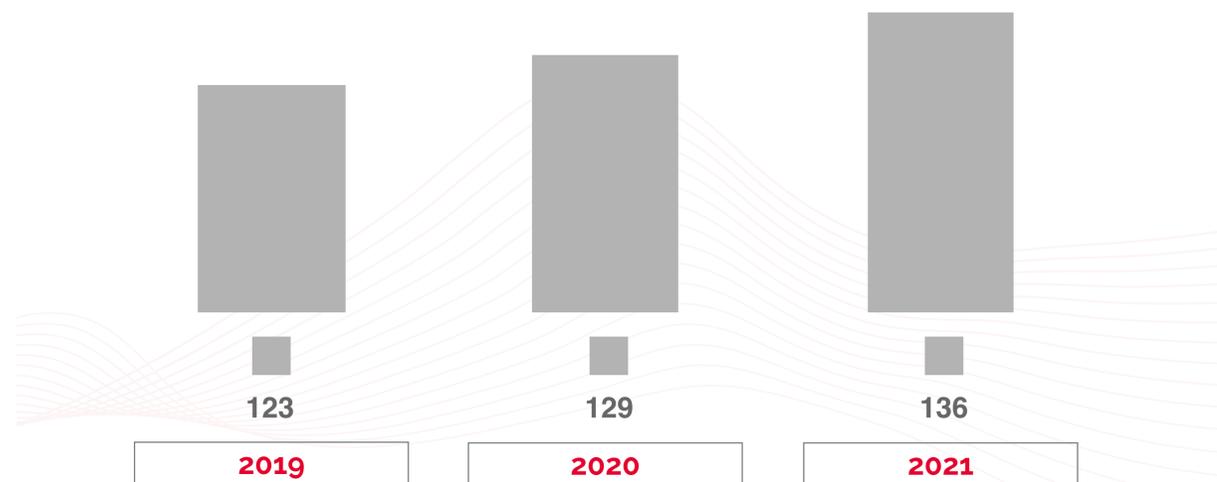
405-1 Empleados por categoría y grupo de edad



PERSONAS

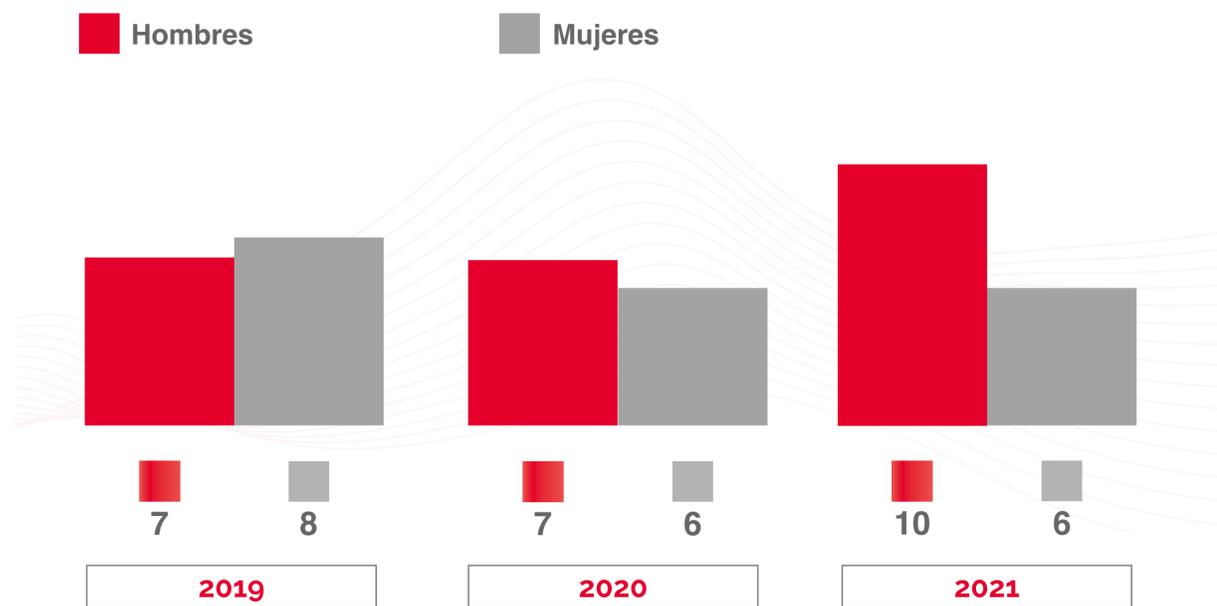
El crecimiento de AIRTEX desde 2020 ha supuesto pasar de los 129 trabajadores a los 136 a finales de 2021. El 10% de los trabajadores no proceden de la comunidad local, y existe representación de manera proporcional en las tres categorías laborales.

401-1 Evolución número de trabajadores

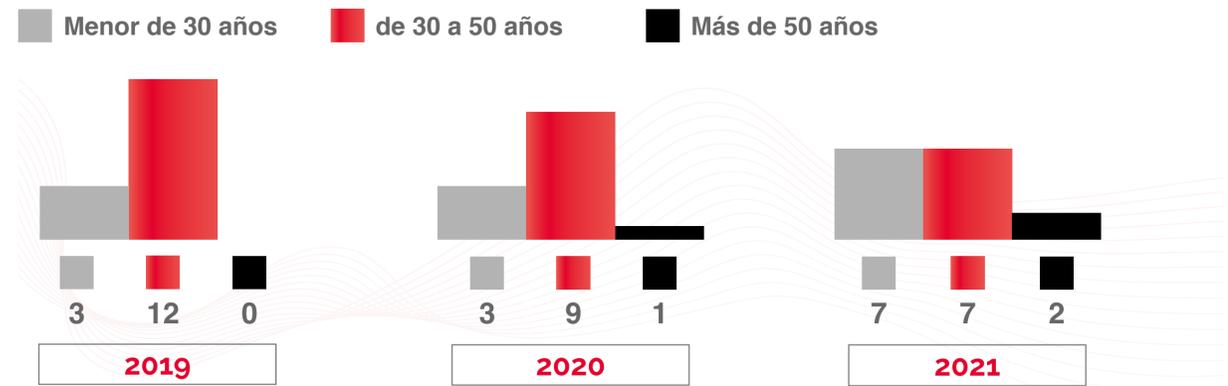


Las incorporaciones en el periodo 2019-2021 se desglosan por edad y género:

401-1 Nuevas incorporaciones por género



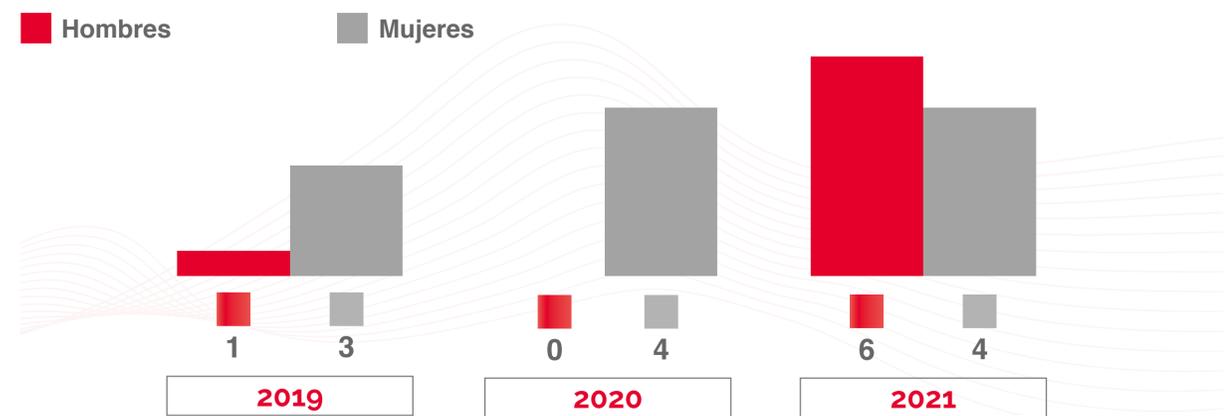
401-1 Nuevas incorporaciones por grupo de edad



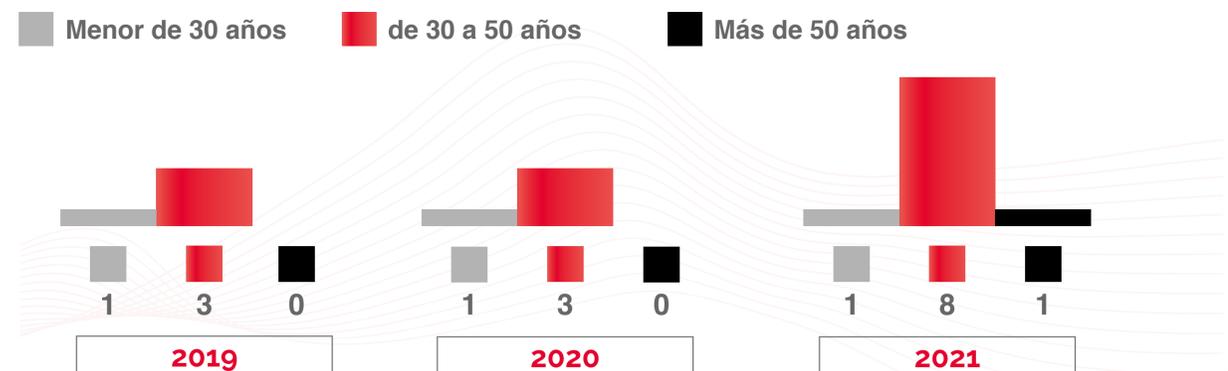
La rotación ha sido de 7,4% a final de 2021. Este dato incluye las bajas voluntarias, despidos y finalizaciones de contrato (no incluye las prejubilaciones).

Las bajas en el periodo 2019-2021 están desglosadas por género y grupo de edad:

401-1 Número de bajas por género



401-1 Bajas por grupo de edad



PERSONAS

16.1 Contratación

AIRTEX apuesta por la creación de puestos de trabajo a tiempo completo y de forma indefinida, siempre que sea posible ante la situación del mercado, el sector y la compañía. En la tabla siguiente se resumen los contratos en vigor a finales de 2021, siendo el 100% de los mismos contratos indefinidos a tiempo completo.

DURACIÓN	TIPO DE CONTRATO EN 2021	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
	Indefinidos (tiempo completo)	64	72	136
	TOTAL CONTRATOS	64	72	136

Además se ha contado con personal eventual mediante Contratos de Puesta a Disposición debido a las necesidades productivas generadas por la COVID-19 y los problemas derivados de la falta de materias primas e incidencias con los transportes, La media anual ha sido de 23 personas, siendo el 89,7 % mujeres y el 10,3% hombres. De este total, 4 personas pasaron a formar parte de la plantilla de AIRTEX a lo largo de 2021.

Por último, durante 2021 también se ha contado con dos estudiantes de prácticas , una persona en el área de oficina y una persona en el área de fábrica. A la finalización de su periodo formativo, las dos se han incorporado al equipo mediante un contrato laboral.

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 el funcionamiento y tareas concretas del puesto, así como la resolución de las dudas que pueden surgir en los primeros días en AIRTEX.

La contratación, distribución y gestión de la plantilla se lleva a cabo siguiendo los criterios de igualdad, y basándose en el respeto a la persona, la ética profesional y rechazando cualquier tipo de discriminación con el objetivo de incorporar al mejor talento a la organización. Es por ello que existe una Política de Selección y promoción basada en la igualdad de oportunidades, que permite seleccionar por valores y asegurar que las incorporaciones reciben la acogida y el seguimiento idóneos para garantizar su completa integración.



PERSONAS

17. FORMACIÓN Y DESEMPEÑO

AIRTEX PRODUCTS, S.A.U tiene la responsabilidad de actuar y avanzar siguiendo los valores que definen su estrategia. Agilidad, innovación y excelencia son algunos de ellos, y se convierten en la base que deberán regir las acciones que se lleven a cabo en las áreas de formación y desempeño.

Existe una Política de formación que busca establecer las pautas que garanticen el acceso a la formación y el desarrollo del talento interno atendiendo a las necesidades profesionales y personales que puedan surgir desde la organización.

Por ello, desde Recursos Humanos se planifican distintas acciones y protocolos que se llevarán a cabo a corto, medio y largo plazo y que garantizarán la consecución de nuestro objetivo final en el área: 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.

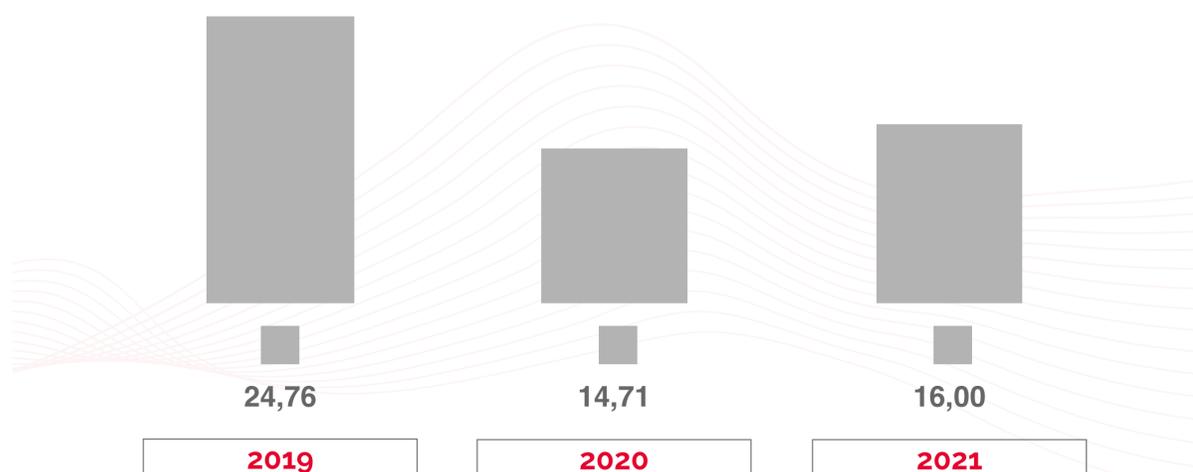
El Plan de Formación contiene las necesidades formativas identificadas en la Evaluación de Desempeño y en la Actualización de la Matriz de Competencias, así como las peticiones específicas generadas por departamento. Además, siempre se revisa e incluye formación en seguridad laboral y del puesto de trabajo, 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.

La elaboración del Plan se realiza conjuntamente por las personas Responsables de Área-Departamento y Recursos Humanos.

17.1 Formación

En 2021 el número total de horas empleadas en formación ha sido de 2.175 horas, con un promedio de 16 horas de formación por empleado (404-1).

401-1 Media de horas de formación anual

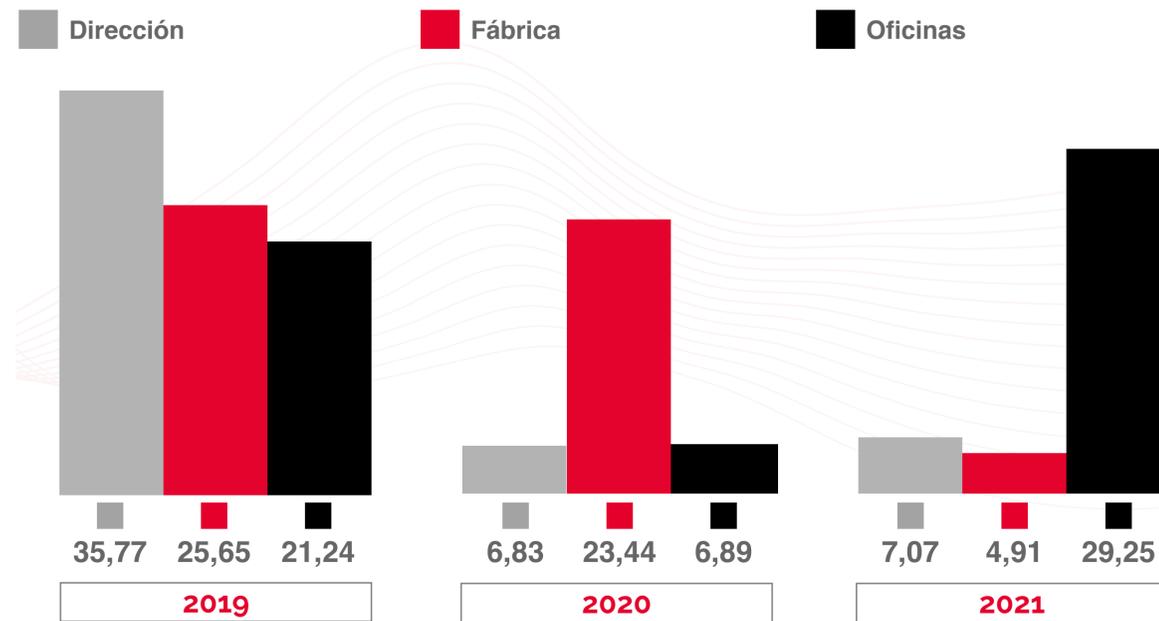


La media de formación ha subido con respecto a 2020, aunque puede observarse que sigue siendo inferior a los periodos anteriores. Se ha optado por las opciones de formación en remoto y telepresencial para favorecer la asistencia de todos los colectivos independientemente de su modalidad de trabajo (presencial o a distancia). Un ejemplo de esta adaptación de formación en remoto son las clases de idiomas a las que han podido asistir compañeros y compañeras que por conciliación han teletrabajado durante 2021 o que habitualmente residen fuera del centro de trabajo.

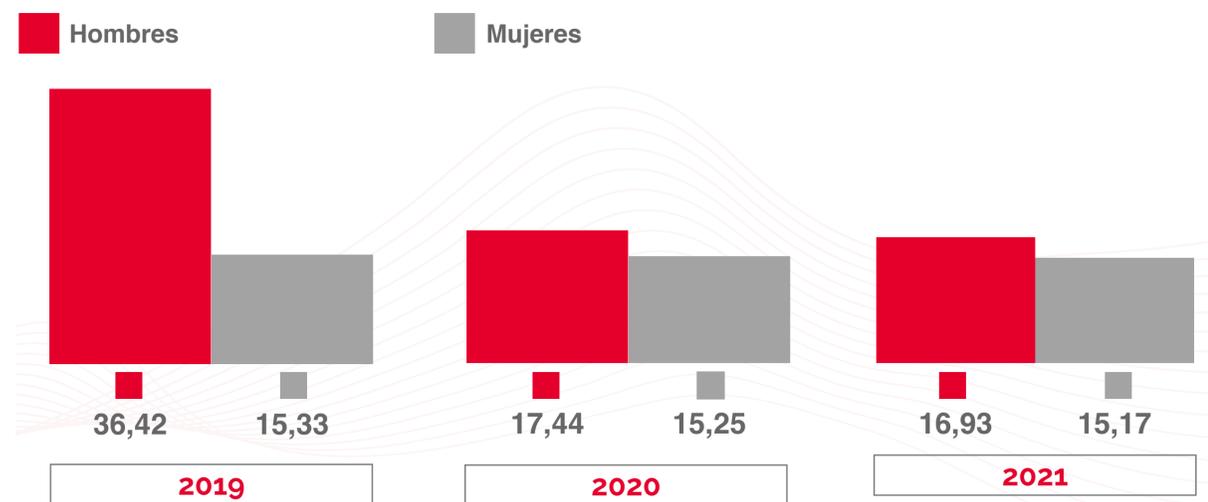
Como el periodo de adaptación y la experiencia con la teleformación ha sido positiva, se prevee continuar usando esta modalidad como una alternativa a la formación presencial en el futuro.

PERSONAS

401-1 Media de horas de formación anual por categoría



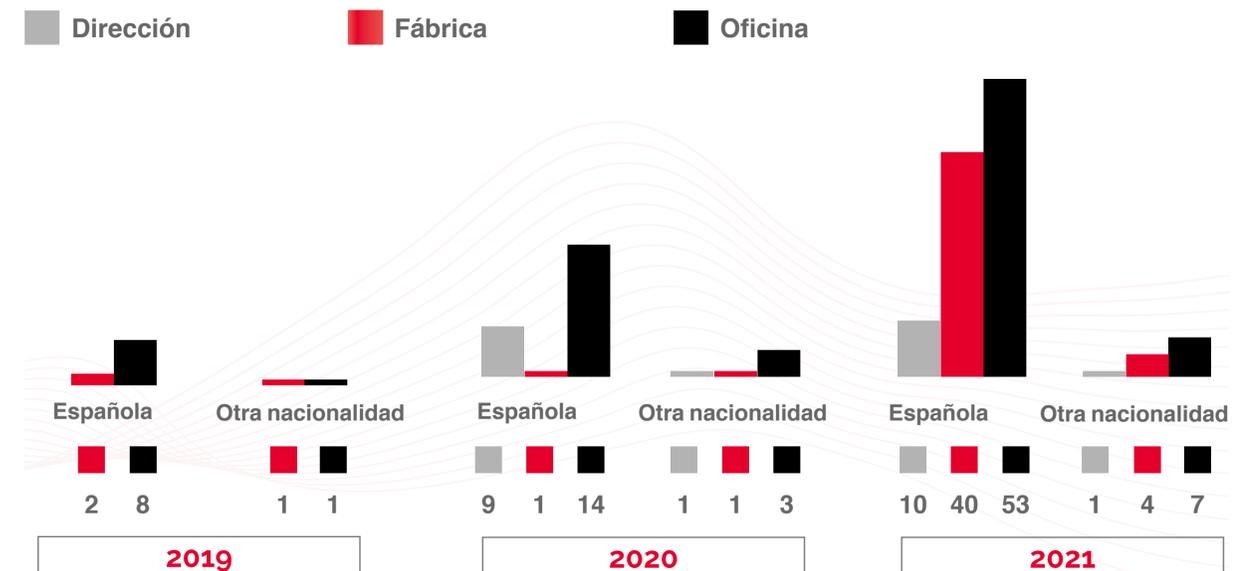
401-1 Media de horas de formación anual por género



En el Plan de Acogida para la incorporación de nuevos miembros del equipo, dentro del plan formativo se incluyen conocimientos técnicos, organizativos, corporativos y formación en la Guía Ética y Normas de Conducta (205-2).

El gráfico siguiente muestra a los empleados comunicados y formados en las políticas anticorrupción desglosados por categoría y región en los tres últimos años. Cabe destacar la acción formativa realizada en 2021 dirigida a todos los empleados sobre el Programa de Compliance de AIRTEX (nociones básicas del programa y los controles implantados en AIRTEX). En esta formación se ha incluido un módulo sobre la Guía Ética y otro centrado en el Protocolo de Prevención del Acoso.

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



PERSONAS

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 aquellos en los que los trabajadores muestren interés.

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

En 2021 se han realizado 705 horas de formación en Seguridad y Salud, con la participación de 130 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.

17.2 Desempeño

En 2021 el 96,32% 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. Éstas son la base para la elaboración de los Planes de Carrera y del Plan de Formación Anual.



PERSONAS

18. CONDICIONES LABORALES

18.1 Retribución

AIRTEX pertenece al Convenio de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Zaragoza, siendo el aplicable en 2021 el Convenio con vigencia 2020-2022.

Nuestras relaciones laborales y nuestra estructura salarial se articulan según los principios estipulados en este Convenio, desarrollándose siempre 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 práctica retributiva en AIRTEX se basa en nuestra política de Compensación y Beneficios que rige las bases y criterios que determinan los salarios de las personas de forma que:

- Se garantiza la equidad salarial a nivel interno y externo, manteniendo la igualdad en los salarios en cada categoría.
- Se define un salario inicial según los siguientes criterios: 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...)

El Pacto de Empresa de AIRTEX mejora las condiciones de algunos aspectos ya regulados en el Convenio. El actual pacto en vigor para el periodo 2021-2022 incluye acuerdos salariales como:

- Mejora de las prestaciones abonadas por la empresa en caso de Incapacidad Temporal y el 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 2021 como mínimo un 33,47% 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). Este análisis se monitoriza a través de una Herramienta Informática de auditoría Salarial, para poder saber en cada momento el estado actual de los salarios como marco comparativo.

Las personas que se incorporan lo hacen directamente a partir de la categoría profesional de convenio de Grupo 6 (Operarios o Empleados, en función de la tipología del puesto). El salario, incluido el Plan General de Incentivos, supera en todos los casos la retribución mínima fijada por el Convenio de la Industria Siderometalúrgica de Zaragoza.

PERSONAS

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 en entradas y salidas y turnos de vacaciones.
- 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 isotónicas: Durante los meses de verano, AIRTEX pone a disposición de los trabajadores bebidas isotónicas gratuitas.
- 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 se puede disfrutar de los servicios de una clínica de Fisioterapia por un precio reducido. 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 visibilizan 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, celebraciones navideñas y los cumpleaños de la plantilla, en los cuales además se entrega un obsequio por parte de la empresa.
- Se cuenta con un Plan de motivación anual que estructura a lo largo del año las actividades, eventos y beneficios sociales que puedan suponer un aporte para la motivación y sentimiento de pertenencia de la plantilla. En 2021 a pesar de la incierta situación se ha cumplido el 100% y se han puesto en marcha nuevas iniciativas que no estaban inicialmente previstas con gran acogida por parte de la plantilla (concurso de dibujo infantil, jornada de puertas abiertas...)
- Por último, el pacto de empresa 2021-2022, 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 la igualdad de oportunidades, compartido por toda la plantilla.

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 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. En ella se incluye un canal de denuncias a través de la cual se puede tramitar 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. La denuncia también puede hacerse a través de un superior o ante el Departamento de RRHH. Así mismo, se garantiza el anonimato del denunciante y se prohíben las posibles represalias que pudiera sufrir por plantear cuestiones de buena fe.

En 2021 con la implantación del Plan de Igualdad, y como medida incluida en el mismo, se ha creado un Protocolo contra el Acoso Sexual y Por Razón de Género con sustancialidad propia, para contar con información de actuación específica ante la posible incidencia de este tipo de conductas.

El número de casos de discriminación o acoso y medidas correctivas adoptadas en los tres últimos años 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 2021 se ha registrado el PLAN DE IGUALDAD (2021-2024). Este plan se ha realizado en base al Informe diagnóstico de la situación en Igualdad, para la cual se han analizado datos cuantitativos y cualitativos de AIRTEX y su plantilla.



PERSONAS

Los ejes analizados según la normativa legal, han sido:

- 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.

Desde su firma, la Comisión de Igualdad se ha reunido de manera periódica para monitorizar los avances en la materia.

19.2 Conciliación

La política de conciliación recoge y define una serie de medidas que fomentan la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, independientemente del género, y que permiten facilitar un equilibrio equitativo e igualitario no basado en los roles tradicionales de los cuidados.

Tras la situación global derivada del COVID, otra de las realidades que se ha visto fuertemente afectada en el día a día de muchos de los empleados y empleadas de AIRTEX ha sido el eje de la conciliación. A raíz de esta situación, en AIRTEX se han revisado las medidas existentes y se ha tratado de facilitar y adaptar nuestras opciones a las necesidades del equipo.



PERSONAS

Algunas de las medidas recogidas en la política de conciliación vigentes son:

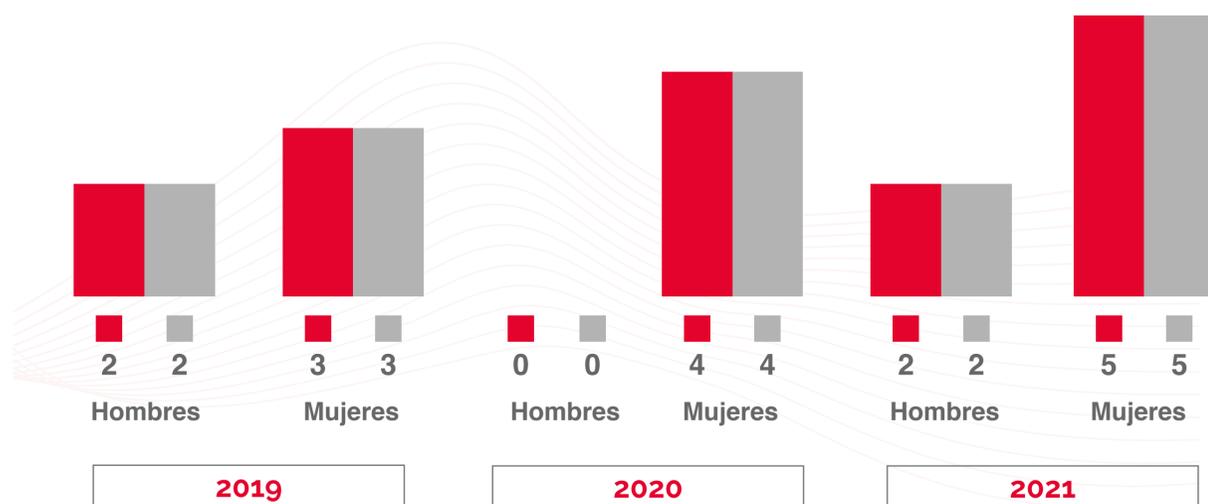
Organización del Tiempo de Trabajo	<p>Horario flexible de entrada y salida en turno central.</p> <p>Jornada laboral intensiva los viernes en turno central.</p> <p>Posibilidad de reducir o ampliar el tiempo de comida.</p> <p>Formación impartida en horario laboral y posibilidad de adaptar el horario por temas formativos.</p> <p>Vacaciones flexibles.</p> <p>Posibilidad de seleccionar libremente los tiempos de descanso dentro de la jornada laboral.</p> <p>Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).</p> <p>Organización de la formación y las reuniones en horario laboral.</p> <p>Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.</p> <p>Posibilidad de elegir o cambiar turnos.</p> <p>Reconocimientos médicos en horario de trabajo y en el propio centro de trabajo para evitar tener que hacer desplazamientos.</p>
Movilidad Geográfica	<p>Teletrabajo y trabajo a distancia.</p> <p>Utilización de videoconferencia y otros servicios de comunicación a distancia.</p> <p>Posibilidad de formación online.</p> <p>Posibilidad de realizar formaciones fuera del municipio donde se encuentra el centro de trabajo bajo petición de las personas trabajadoras.</p>
Beneficios Sociales	<p>Comedor y zona de descanso habilitada con menaje, electrodomésticos y punto de bookcrossing.</p> <p>Parking gratuito.</p> <p>Posibilidad de solicitar anticipos.</p> <p>Programa de salud y bienestar: Acuerdo con clínica de psicología, centro de pilates y clínica de podología en condiciones ventajosas para empleados.</p> <p>Plan de retribución flexible que da la posibilidad de incluir en nómina: seguro de salud, cheques restaurante y cheques guardería.</p> <p>Descuentos a toda la plantilla en distintos productos y servicios (Centros de Formación, agencias de viajes, cadenas hoteleras, centros de ocio...)</p> <p>Bebidas isotónicas gratuitas durante los meses de verano a disposición del personal de producción, y botellines de agua gratuitos para toda la plantilla.</p> <p>Celebración de cumpleaños y entrega de un regalo por parte de la empresa.</p> <p>Entrega de una Cesta de productos para bebé cuando una persona es padre o madre.</p>
Mejora de Permisos Legales	<p>Fomento de uso del permiso de paternidad.</p> <p>Posibilidad de solicitar permisos de formación.</p> <p>Posibilidad de ausentarse por un motivo no recogido por el convenio y recuperar el tiempo de manera flexible y autónoma.</p> <p>Posibilidad de solicitar excedencias con reserva de puesto en un periodo menor al mínimo reconocido legalmente.</p>

PERSONAS

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

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



PERSONAS

20. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

20.1 Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

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

- Estamos comprometidos con los altos estándares de seguridad y protección de los empleados. Alcanzar este compromiso es responsabilidad colectiva de todos. 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 entre la Dirección y los representantes legales de los trabajadores para el periodo 2020-2021 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) 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 la salud de los trabajadores y de informar a la Dirección de las medidas a tomar en materia de seguridad y salud. Se realiza una planificación anual de las actividades de SST y su seguimiento.
- Se han realizado múltiples acciones dirigidas a fomentar la participación de los trabajadores, crear un entorno de trabajo seguro y promover una cultura de seguridad, con el objetivo de evitar todos los accidentes. Se han gestionado un mínimo de 12 acciones/mes para mejorar las condiciones de seguridad de los trabajadores.

PERSONAS

- 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.
- › Se ha promovido 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 “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.
- › 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 2021 con objeto de reforzar la cultura preventiva han sido:

- Comunicados de SST a través del boletín mensual “AIRTEX NEWS” , correo electrónico y tablones de anuncios.
- Reuniones periódicas del Comité de Seguridad y Salud. (Periodicidad mínima trimestral).
- 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, para evitar el desplazamiento de los trabajadores.

PERSONAS

- Celebración del día de la Seguridad y Salud (28-abril-21). Se realizaron talleres voluntarios dirigidos a la mejora del bienestar corporal y emocional, en los que participaron unos veinte trabajadores. Con la colaboración de ASHERCO, en planta se impartió una sesión de estiramientos para mejorar la elasticidad y la rigidez, con objeto de evitar lesiones musculares. En oficinas se impartieron talleres sobre Mindfulness y pensamiento positivo.
- Se dispone de un programa para la promoción de la salud en el trabajo (PST). Las acciones implantadas hasta 2021 son las siguientes:
 - › Empresa cardio protegida, con la instalación de un desfibrilador automático.
 - › Programa de Salud y Bienestar, POR QUÉ TE CUIDAS. Acuerdos con empresas de fisioterapia, psicología, podología, seguros de salud y centros deportivos, a coste reducido para empleados de Airtex.
 - › Pruebas médicas complementarias incluidas en los RRMM anuales, según interés mostrado por los trabajadores.
 - › Horario flexible, comedor de empresa y parking para empleados y visitas. Campaña de sensibilización mensual, mediante la distribución interna del boletín “TU SALUD es lo primero”, elaborado por la AECC.
 - › Reconocimientos y momentos para compartir experiencias entre los empleados mediante la celebración de eventos puntuales a lo largo del año.
 - › Fomento de la participación en eventos deportivos.

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.

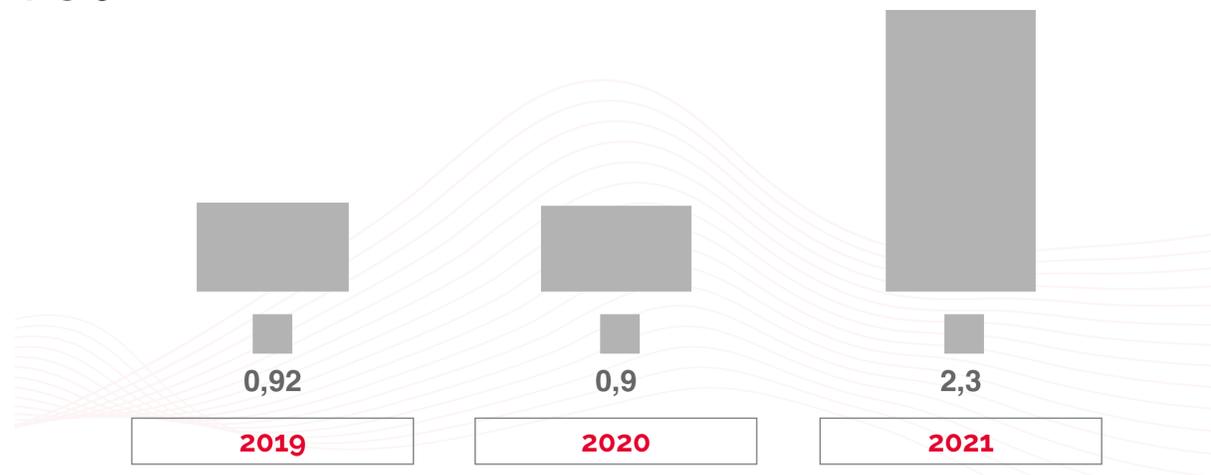
El eslogan “Trabaja bien, trabaja Seguro” fue seleccionado en 2012 entre los propuestos por nuestros trabajadores para reforzar nuestro compromiso de cero accidentes. Existe un incentivo mensual para todos los trabajadores que se paga si en el mes no se ha producido ningún accidente.



PERSONAS

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

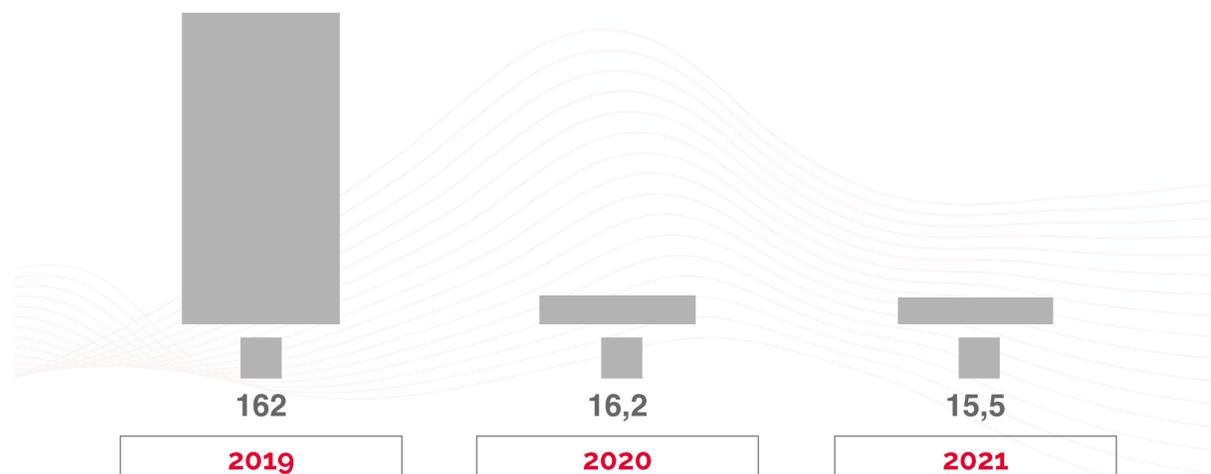
403-9 TFA Tasa de frecuencia de accidentes



Las causas principales de accidentes en los tres últimos años han sido: músculo esqueléticos (40%), golpes o choques (40%) y el resto cortes. La distribución de accidentes por género fue 60% mujeres, 40% hombres.

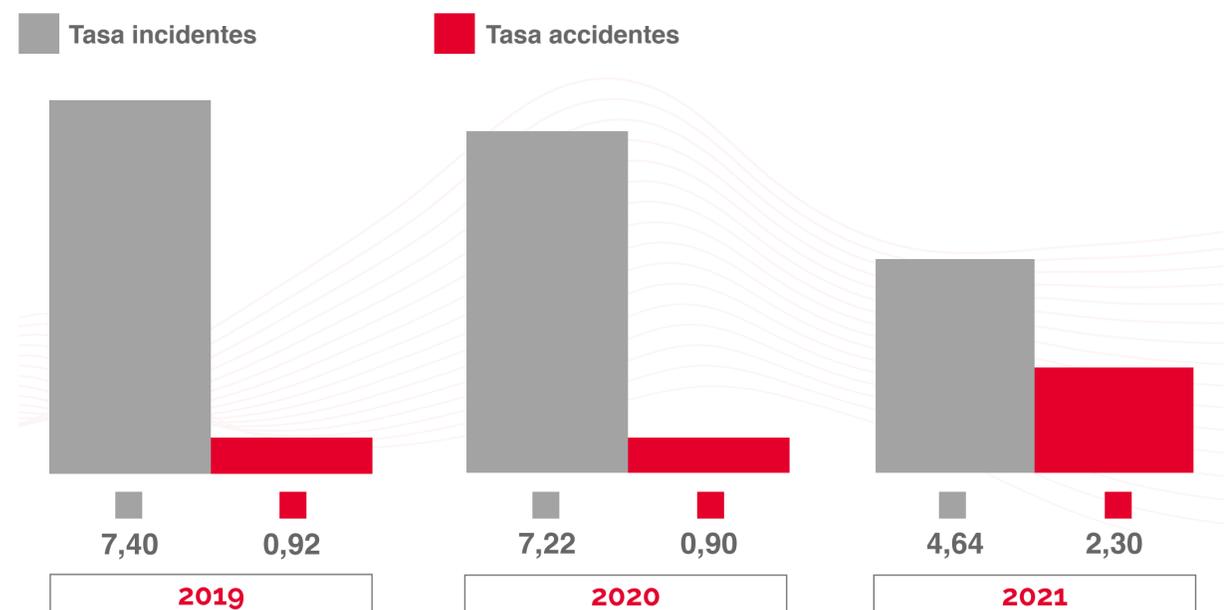
La tasa de días perdidos (TDP) se calcula con el número de días perdidos por accidente de trabajo, por cada 200.000 horas trabajadas.

403-9 Tasa de días perdidos



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 50% mujeres y 50 % hombres.

403-9 TFIT Tasa total de incidentes



Se ha registrado una Enfermedad Profesional con baja 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 2020 con el objetivo de reforzar el papel de los trabajadores en la acción preventiva.

PERSONAS

Éstos incluyen:

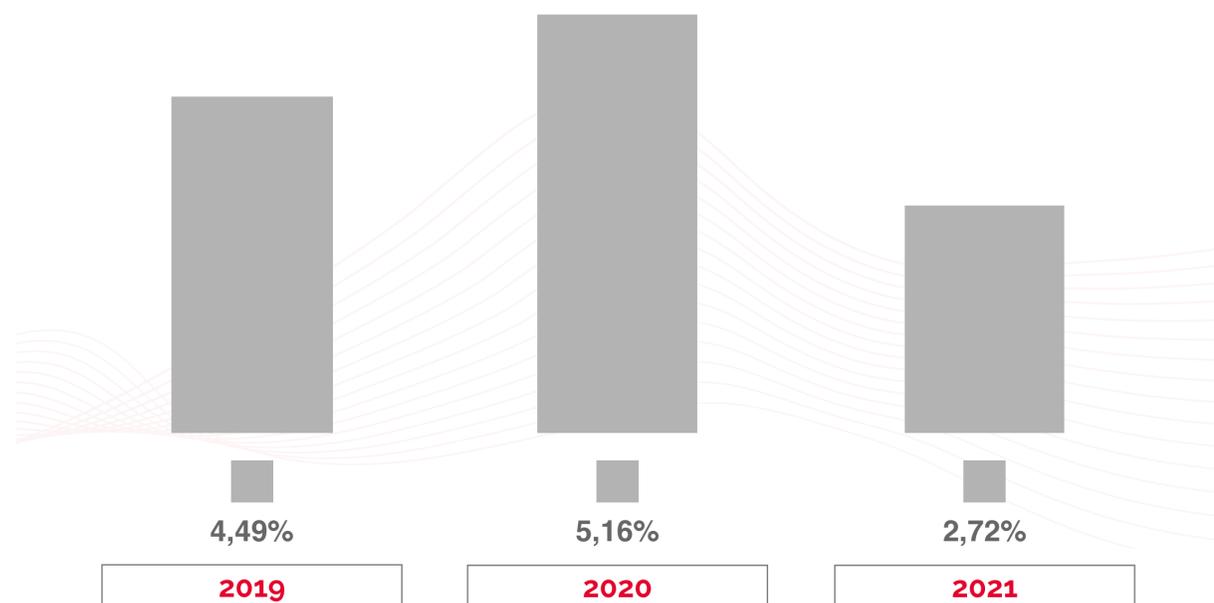
- Objetivos de siniestralidad laboral revisados y publicados mensualmente.
- Programa de ideas de mejora basado en sugerencias de los empleados. Incluye revisión periódica de las instalaciones para identificar oportunidades de mejora.
- Participación activa en la investigación de accidentes.

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

En 2021 la cifra fue del 2.72 %, siendo el 2,17% perteneciente a mujeres y el 0,55% perteneciente a hombres.

Se observa una disminución significativa respecto a 2020 producida por la disminución de bajas COVID-19 la mayor causa identificada. Gracias a una alta implicación de la Dirección y la responsabilidad y compromiso de toda la plantilla junto con las medidas preventivas implantadas, no hemos tenido una incidencia importante por COVID-19 en 2020-2021.

403-9 Absentismo



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

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

PERSONAS

21. COMUNICACIÓN

21.1 Comunicación Interna

La visibilización de los valores éticos, el fomento de la integración, la confianza y la colaboración y la apuesta por la agilidad, la innovación, el respeto, el trabajo en equipo, la equidad y la excelencia se reflejan a través de las acciones de Comunicación Interna llevadas a cabo en AIRTEX, siendo una herramienta esencial para implicar a todas las personas que forman el equipo, y poder compartir la misión, visión y valores.

La finalidad del Plan de Comunicación Interna es crear un clima de trabajo de confianza y cordialidad, que fomente la integración en el equipo y la cultura de empresa, la colaboración activa en toda la organización y que contribuya a evitar o, en último caso, resolver posibles conflictos.

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

Algunos de los canales de comunicación utilizados en AIRTEX son:

- Comunicaciones de Dirección mensuales y trimestrales: 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.



PERSONAS

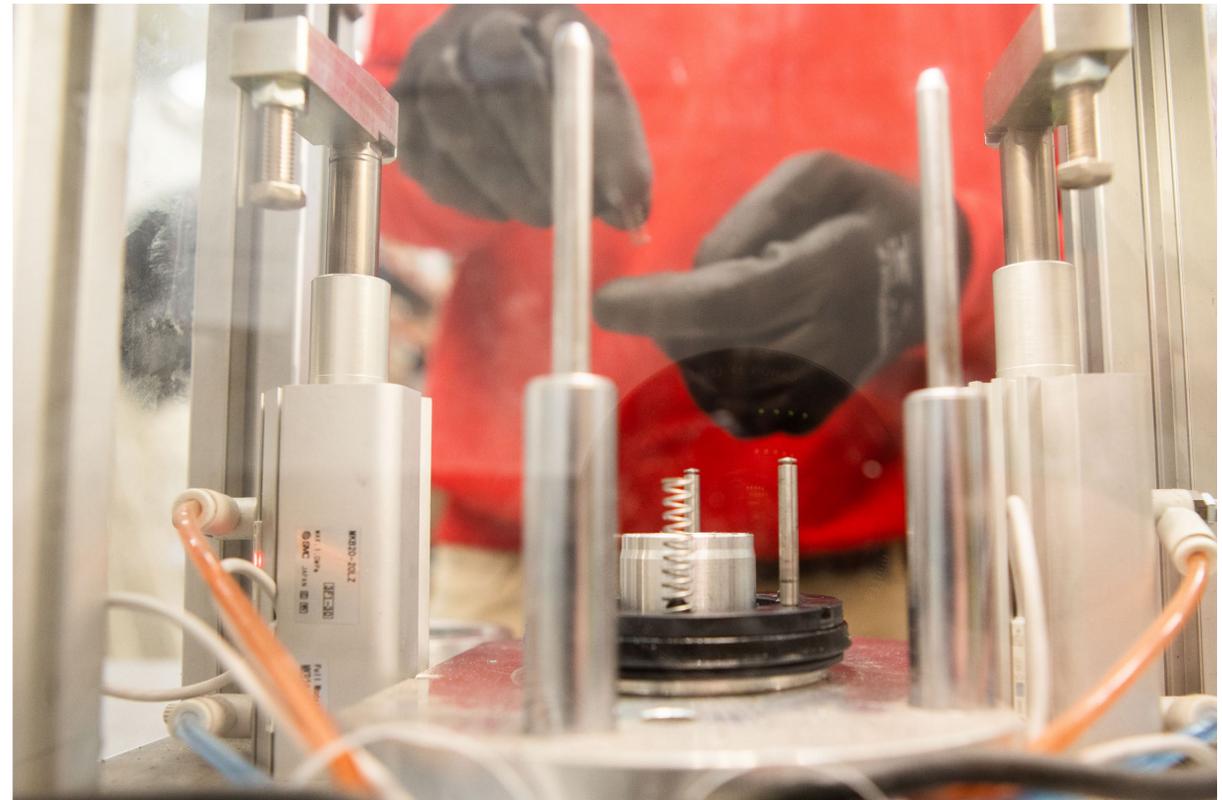
- Tablones de Anuncios. Además de las aplicaciones informáticas, se cuenta con tablones de anuncios físicos divididos por temáticas (Varios Tablones de Comunicación General, un tablón del Comité de Empresa, un tablón de Salud y Seguridad, y un Tablón de Recursos Humanos, para hacer accesible toda la información también a las personas que habitualmente no cuentan con acceso al correo electrónico en su puesto de trabajo.
- Encuesta de Clima Laboral: Por último, como una potente herramienta para conocer las opiniones de las personas que forman la compañía, y seguir avanzando y mejorando, anualmente se realiza una Encuesta de Clima laboral. Esta encuesta es voluntaria y anónima, y está disponible tanto en formato físico como online para fomentar la participación. Se realiza una vez al año, y del análisis de sus resultados se extraen los datos que sirven para poner en marcha planes de mejora en áreas específicas. En 2021, la participación ha sido del 62,7% y como nota global se ha obtenido un 3,77 sobre 5 puntos. El área mejor valorada fue Salud y Seguridad (4,43/5) mientras que como áreas de mejora se detectaron los ejes de Formación y Desarrollo (3,26/5). Además, desde 2021 también se ha añadido tras su acuerdo en la Comisión de Igualdad un apartado específico de este eje en la encuesta, para valorar tanto las acciones realizadas como las áreas de mejora en este ámbito.

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.

Pese a que en 2020 tuvieron que aplicarse dos jornadas de ERTE debido a la falta de componentes, en 2021 no ha sido necesaria la aplicación de ninguna medida excepcional a nuestra actividad Esencial.

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

El programa de Ética y Compliance de AIRTEX establece los siguientes principios aplicables a la gestión de proveedores:

- 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 conocedor 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.



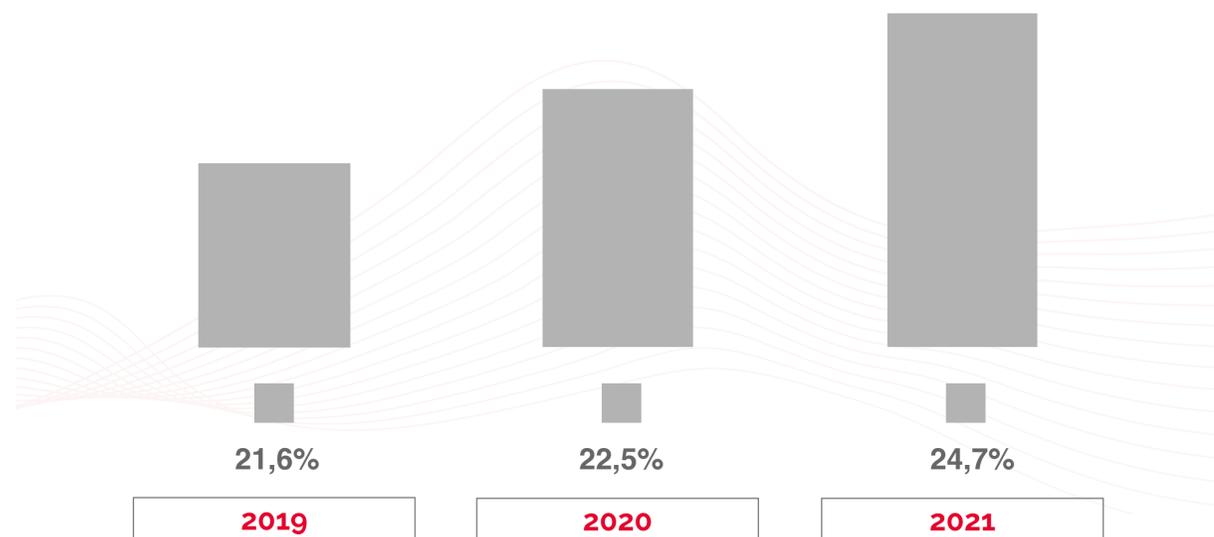
PROVEEDORES

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 de cada uno a las distintas plantas en base a criterios de eficiencia, sostenibilidad y mercado, lo que nos lleva a que parte de los componentes y productos que compramos para nuestro proceso productivo se fabrica en otras plantas del grupo. Además, el porcentaje de las compras totales en proveedores locales es superior al 20%, observándose una tendencia estable.

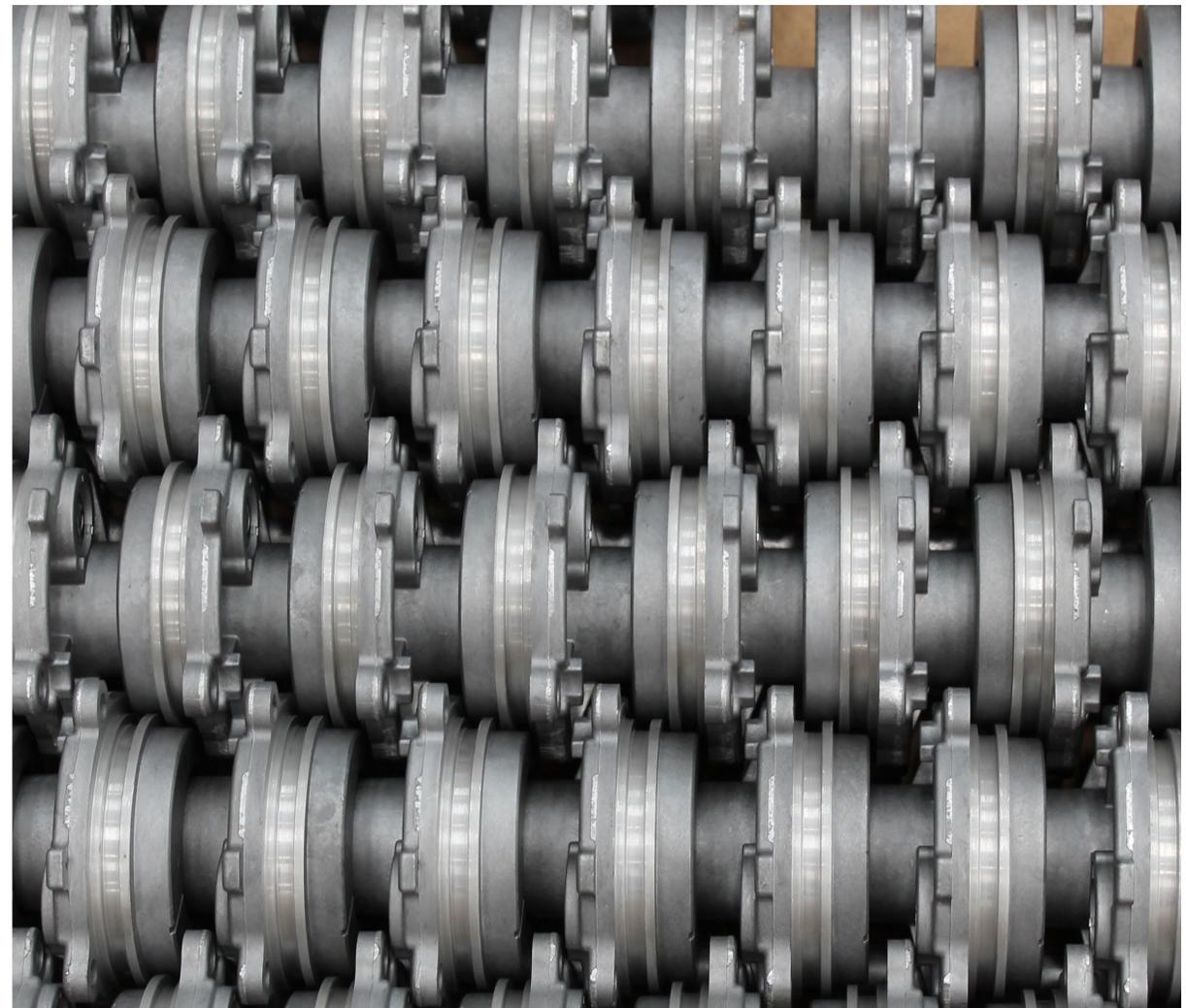
204-1 Porcentaje de gasto de proveedores locales



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**

Las acciones de AIRTEX van dirigidas a colectivos vulnerables, la atención a las personas y el compromiso con nuestra comunidad, con objeto de promover una sociedad mas justa, equitativa y solidaria.

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).

AIRTEX, con al apoyo de su equipo humano, mantiene su compromiso con diversas causas solidarias fomentando una cultura de empresa solidaria, abierta, participativa y comprometida con la sociedad. Es de destacar la colaboracion de los empleados ante los variados eventos solidarios propuestos aportando su tiempo, donativos y colaboración.



COMUNIDAD

25. ACTIVIDADES

25.1 Acciones Solidarias

Durante este ejercicio, se han llevado a cabo todas las acciones programadas en el plan de motivación, sin embargo algunas de ellas han tenido menor repercusión debido a las restricciones todavía vigentes por COVID-19 y que han conllevado la vuelta de gran número de empleados a la modalidad de teletrabajo.

A modo de resumen, estas son las acciones realizadas:

- Recogida de Tapones para el proyecto “Tapones por una nueva vida” en colaboración con FUNDACION SEUR. Los beneficios obtenidos, Fundación SEUR los destina a ayudar a financiar tratamientos médicos y ortopédicos (de niños desfavorecidos) que no están cubiertos por la Seguridad Social o se cubre sólo una parte.
- Donación de Sangre en las instalaciones de AIRTEX en colaboración con la HERMANDAD DE DONANTES DE SANGRE de Zaragoza. Se han retomado las donaciones tras el “parón” de 2020 y se han realizado las dos que habitualmente se programan con un alto número de donantes.
- Participación en la Carrera de ATADES #por un nuevo cole. Por segundo año consecutivo, la carrera ha sido virtual, pero eso no ha mermado el ánimo de los empleados que junto con sus familias han participaron de igual manera.
- CAMPAÑAS SOLIDARIAS NAVIDAD. Se han retomado de manera presencial la recogida de alimentos, juguetes, tupers, etc para las entidades con las que trabajamos de manera habitual: Hermandad del Refugio, Fundación San Blas y AMASOL.

- Se ha publicitado la Campaña Lápices y Sonrisas para que los empleados a título individual hagan sus aportaciones en la web del Cluster de Automoción para la compra de material escolar destinado a los niños con escasos recursos.
- REGALOS Sociales. Como acción novedosa los regalos que se han entregado a los ganadores de los concursos internos en la Celebración de Navidad, han tenido un marcado carácter social, ya que el beneficio de su venta va destinado a programas de ayuda a colectivos desfavorecidos. Estos artículos se han adquirido en las entidades de Medicus Mundi y ATADES.



COMUNIDAD

La tabla resume los datos de distintas campañas solidarias realizadas en los tres últimos años. (*Datos en kgs.)

ACTIVIDAD	2019	2020	2021
Nº Participantes Carrera # Por Un Nuevo Cole - ATADES	84	44	83
Donaciones de Sangre	29	14	41
Recogida de Juguetes*	75	N/A	40
Recogida de alimentos*	111	60	88
Recogida de tapones plástico*	132	104	109

VOLUNTARIADO

Las acciones de voluntariado realizadas han sido:

- Participación en el Proyecto CoachExit de la Fundación Exit. Por cuarto consecutivo, AIRTEX ha colaborado en la iniciativa de voluntariado corporativo para orientar y motivar a jóvenes en situación de vulnerabilidad a que continúen su formación académica. En esta edición se ha podido retomar la visita de los alumnos a la empresa y se ha vuelto a dar formación práctica potenciando su interés por continuar sus estudios.
- Adicionalmente, se ha participado en el Proyecto Job (también de la Fundación Exit) y que tiene como objetivo orientar a jóvenes de entre 18 y 28 años a crear su marca personal y una red de contactos para entrar en el mercado laboral.
- Se ha mantenido la colaboración con distintas entidades educativas cediendo el espacio e instalaciones para la impartición de formación académica y visitas a fábrica donde en determinados casos, los profesionales de AIRTEX participan como formadores. Un ejemplo de centro con los que AIRTEX colabora es la Universidad de Zaragoza y el proyecto Motostudent. Motostudent es una competición internacional entre varias universidades de todo el mundo, cuyo objetivo es diseñar y desarrollar un prototipo de fabricación de motocicleta a partir de un kit básico. Desde AIRTEX además de proporcionar el producto, se facilita el soporte técnico necesario para lograr su mejor rendimiento.



COMUNIDAD

25.2 Compartiendo Momentos – Haciendo Equipo

Paralelamente a las actividades de carácter social, se realizan otras para Fomentar la unidad del equipo, el sentimiento de pertenencia y sobre todo las buenas relaciones entre compañeros, lo que ayuda a crear un buen clima laboral.



Estas actividades se organizan teniendo en cuenta el Plan de Motivación y se lanzan a través de nuestro canal de comunicación Airtex News.

En 2021 estas acciones han tenido especial relevancia ya que han logrado coexionar al equipo, ejercicio difícil tras el largo periodo de confinamiento que combinado con el teletrabajo había derivado en una pérdida afectiva hacia AIRTEX.

Como ejemplos de actividades, está la realización de diferentes concursos como el habitual de fotografía, el mensual del boletín Airtex News, y este año hemos contado con un concurso muy especial: el de Dibujo Infantil para los hijos de los empleados.

Adicionalmente se ha realizado una Jornada de Puertas Abiertas con gran éxito de participación tanto de voluntarios internos que han colaborado en su organización, como de asistencia por parte de los empleados con sus familias. Los hijos de los empleados han tenido un protagonismo especial a lo largo de toda la jornada, desde la exposición de los dibujos presentados a concurso, la entrega de premios del concurso, hasta las actividades “completa tu mapa AIRTEX y “Deja tu huella en AIRTEX”.

Y para terminar el año, la celebración de la Navidad, en la que se han entregado los reconocimientos a los empleados según su antigüedad en la compañía, los galardones de los concursos celebrados a lo largo de todo el año y se ha procedido a la visualización de los vídeos grupales preparados por los equipos de compañeros para Felicitar las Navidades.



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. El sistema de gestión ISO 14001 integra en la organización los nuevos requisitos de clientes y normativos y gestiona las consultas de 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.

El edificio donde está ubicada AIRTEX obtuvo la certificación LEED Silver en mayo/2021. La Certificación LEED[®] es un método de evaluación de edificios eficientes. Desde el punto de vista energético y a través de pautas de diseño objetivas y parámetros cuantificables permite medir, entre otras cosas, el uso eficiente de la energía, el agua, la correcta utilización de materiales y la calidad ambiental interior. La evaluación final la otorga el Green Building Council de EE.UU. que es una organización sin fines de lucro, que impulsa la implementación de prácticas de excelencia en el diseño y la construcción.

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.

MEDIOAMBIENTE

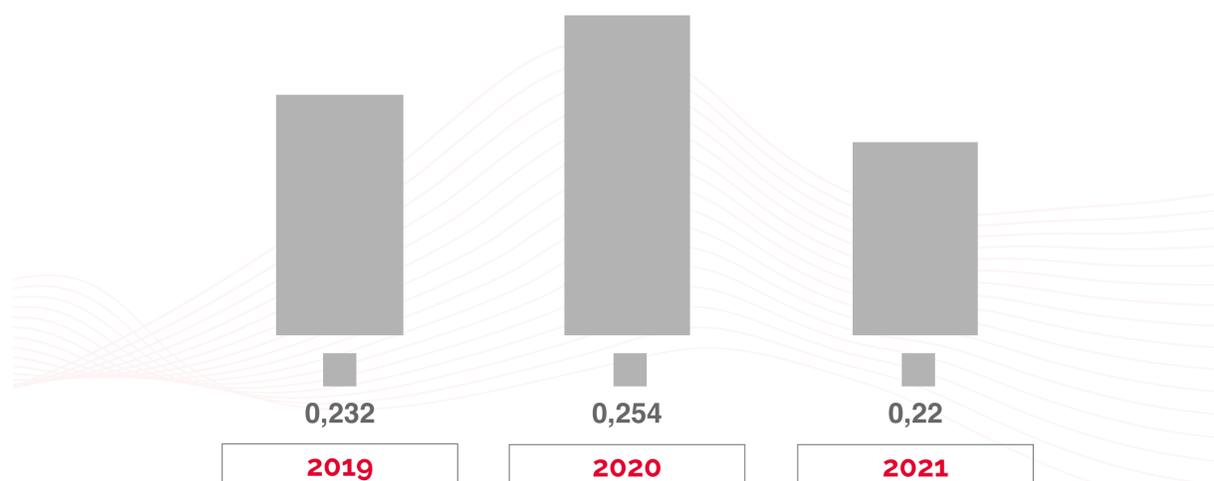
27. INDICADORES AMBIENTALES

27.1 Energía Eléctrica

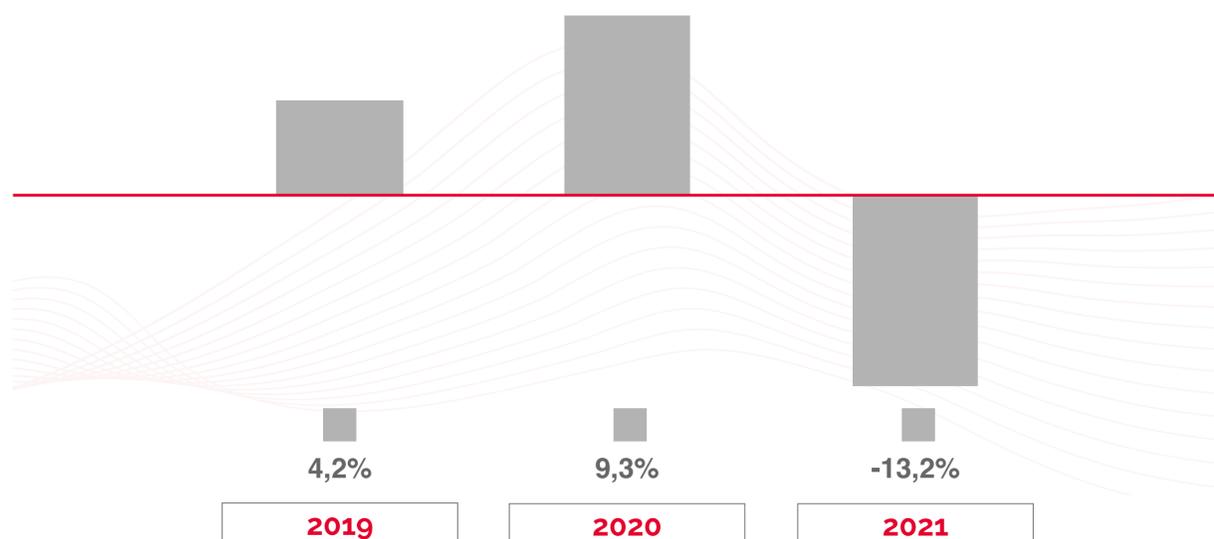
La auditoría energética realizada a finales del 2020 ha permitido identificar mejoras, que se han implantado en 2021 consiguiendo una reducción del consumo de un 13%, en kwh/kg producto.

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

302-3 Consumo de energía Kwh/ Kg de producto



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



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 español en los próximos tres años 2020-2022. 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 0,07 para embalaje comercial y 0,2 para embalaje industrial y comercial. No se incluyen en estos indicadores aquellos embalajes realizados de acuerdo a especificaciones de clientes.

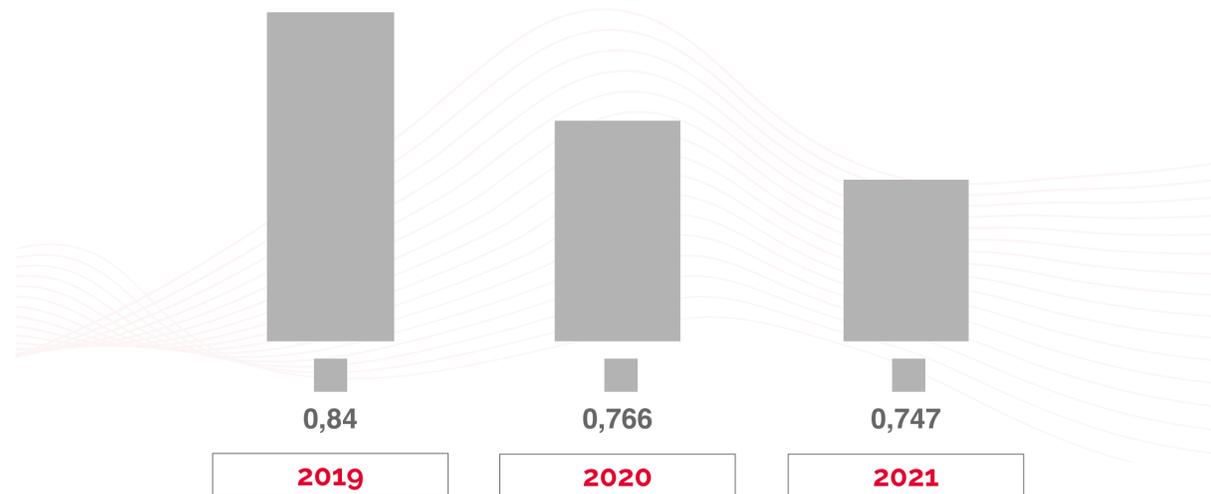


MEDIOAMBIENTE

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 ha reducido debido al teletrabajo y a la instalación de doble pulsador en las cisternas y grifos con difusor y temporizador en los lavabos. Existe una alta correlación entre el consumo total y el número de empleados.

303-5 Consumo de agua (Megalitros)



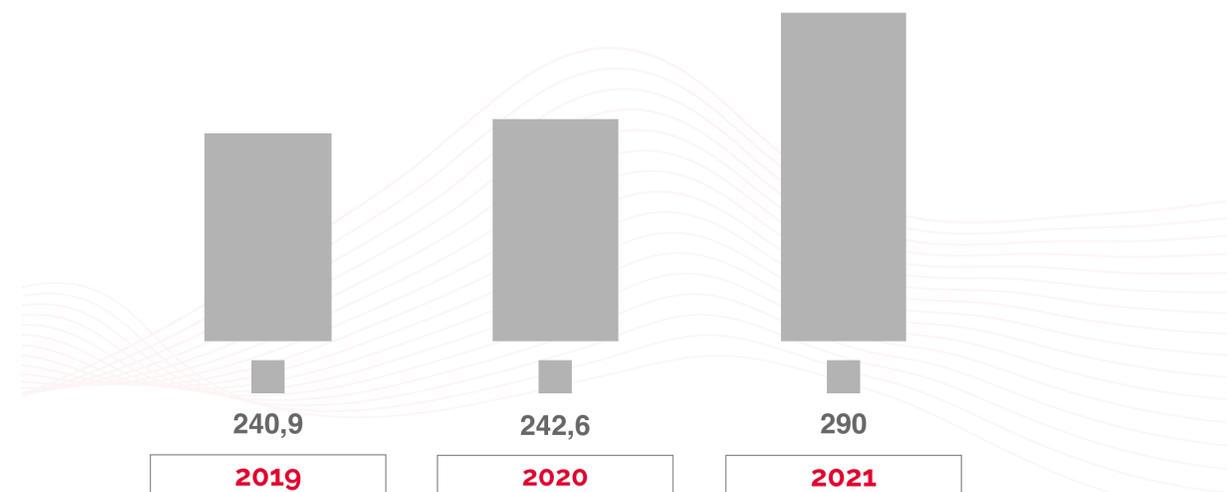
El 100% del vertido de las aguas residuales, se realiza a la red del polígono, que cuenta con una depuradora (303-2). El volumen de vertido coincide con el de consumo.

27.4 Efluentes y Residuos

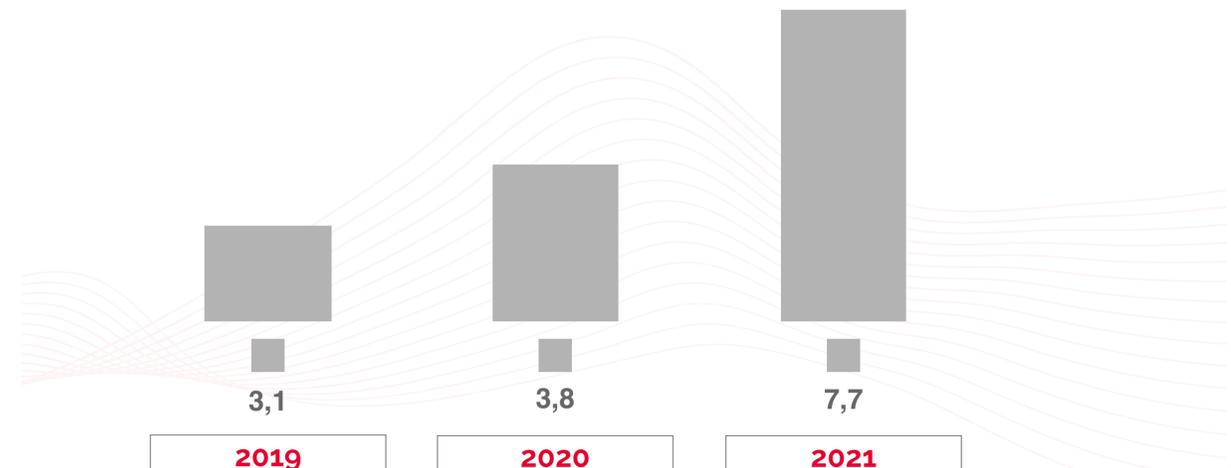
Los residuos peligrosos (aceite hidráulico, anticongelante, disolventes, residuos electrónicos, tóner, baterías, pilas etc.) se gestionan y transportan con gestores autorizados locales (306-1). Proceden principalmente de procesos de mantenimiento, investigación y desarrollo y operaciones. Las cantidades de residuos se obtienen de los gestores autorizados a los que se entregan.

Se han incluido nuevos indicadores de residuos de acuerdo con GRI 306 (2020). En los residuos no peligrosos (306-2) se observa un incremento producido por el nivel de actividad. Los residuos no peligrosos proceden de chatarra y material de embalaje no reutilizable. Es previsible un incremento en el volumen de residuos peligrosos en los próximos años, debido al aumento de la actividad de desarrollo de producto en los bancos de ensayos. Para reducir el volumen de residuos se comprueba, antes de proceder a su sustitución o cambio, el estado del aceite hidráulico, y solo se sustituye si sus características no garantizan un funcionamiento idóneo.

306-3 RTP Tm de residuos no peligrosos



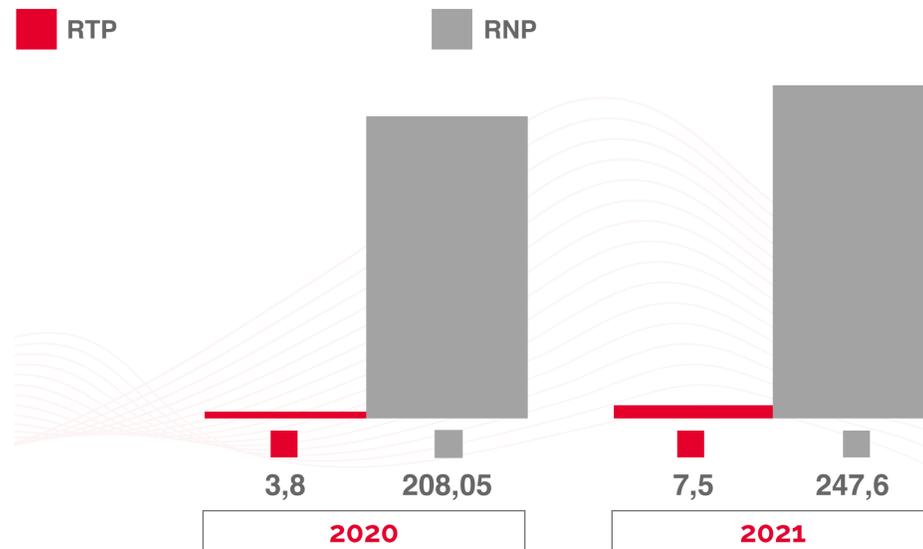
306-3 RTP Tm de residuos peligrosos



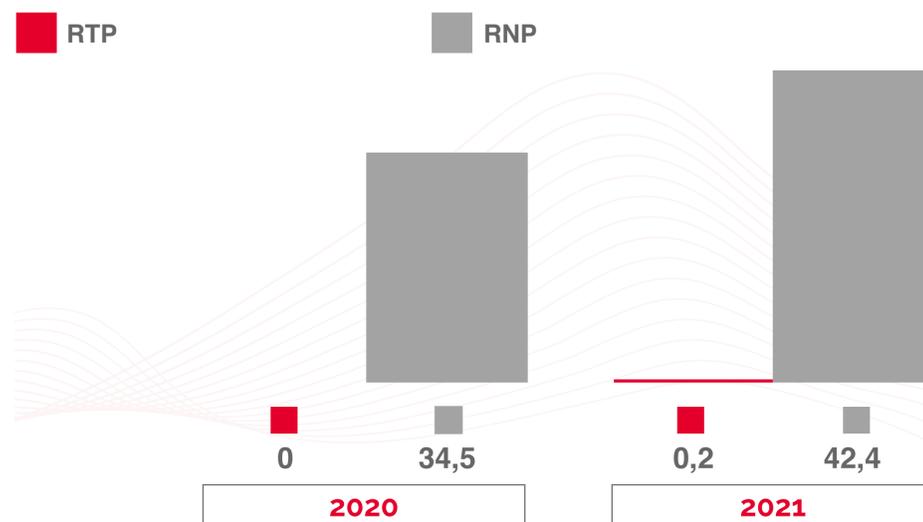
MEDIOAMBIENTE

Se disponen de datos del destino de residuos de los años 2020, 2021. La información se ha obtenido de los códigos R y D del documento de identificación del residuo del gestor. El porcentaje de residuos no destinados a la eliminación es superior al 85%, Se sigue buscando alternativas para incrementar ese porcentaje. Los residuos mayoritarios destinados a la eliminación son plástico y madera.

306-4 Residuos Tm. no destinados a eliminación



306-05 Residuos Tm. destinados a eliminación



Todos los datos son de la planta de AIRTEX.

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 2019-2021 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.



MEDIOAMBIENTE

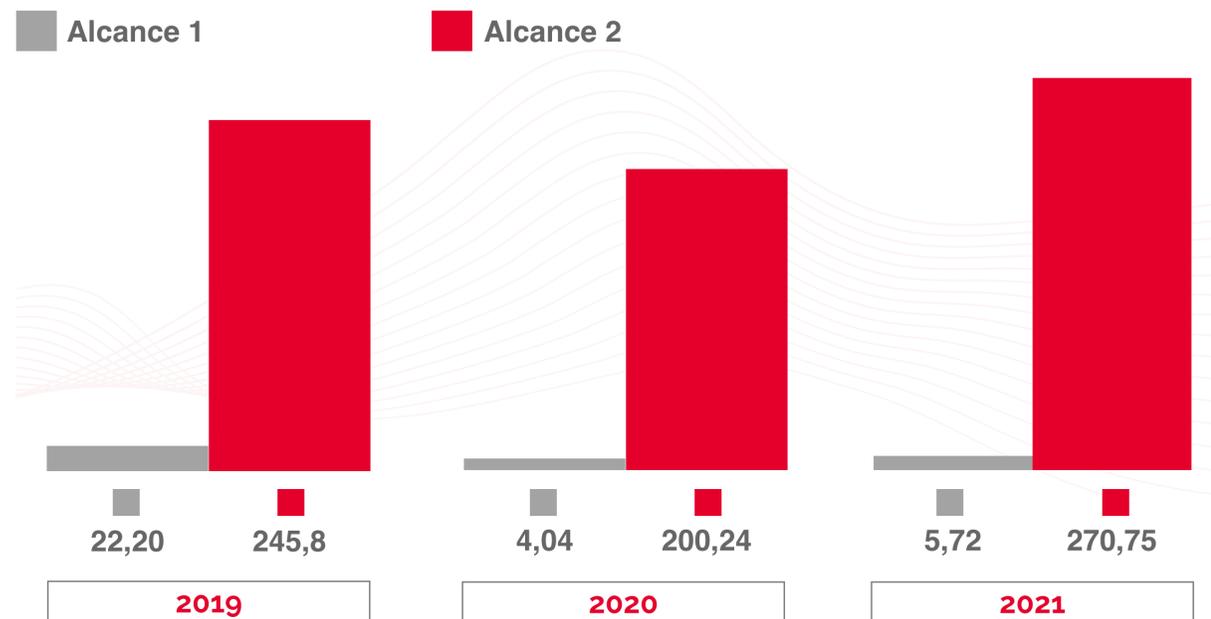
27.7 Emisiones

Se ha calculado el alcance 1 y 2.

- Alcance 1: emisiones directas de gases de efecto invernadero(GEI). Corresponden a las emisiones de vehículos controlados por la empresa y posibles fugas de gas de efecto invernadero en los equipos de climatización.
- Alcance 2: emisiones indirectas de GEI asociadas a la generación de electricidad adquirida por la organización.

Se ha usado la calculadora de Huella de Carbono de alcance 1 + 2 para organizaciones de la Oficina Española de Cambio Climático.

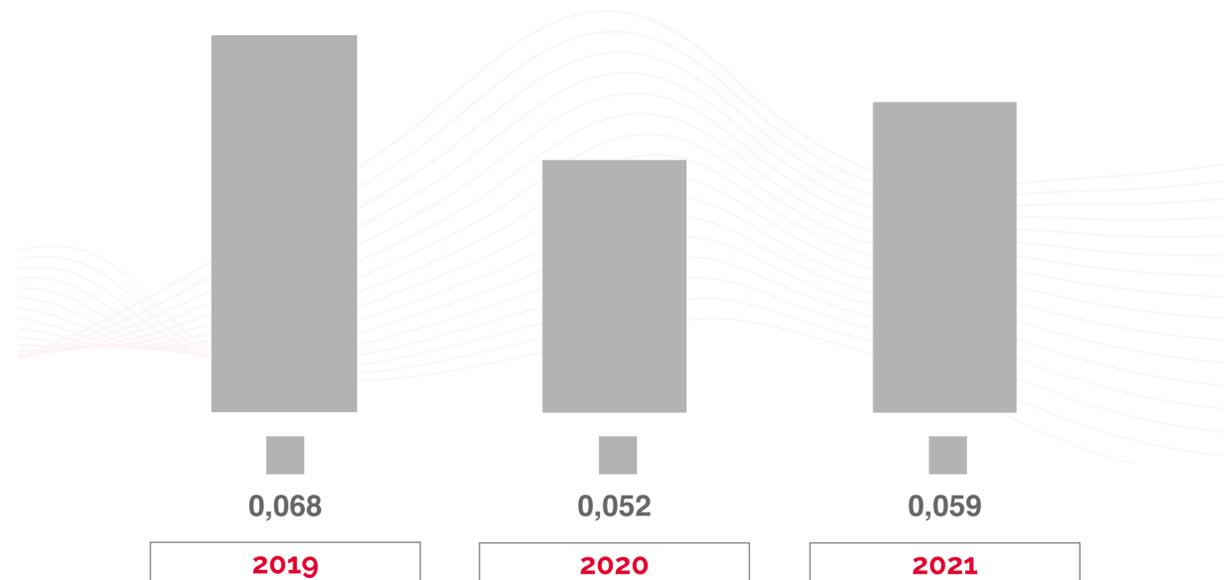
305-1/2 Huella de carbono según alcances (t CO₂ eq)



Se observa un ligero incremento relacionado directamente con el consumo de energía eléctrica y el factor de emisión de la compañía de suministro eléctrico. Entre las acciones establecidas para reducir las emisiones de GEI están las acciones de eficiencia energética (Reducción del consumo de electricidad) y la compra de energía eléctrica con menores factores de emisión.

La intensidad de emisiones muestra una tendencia a la baja debido a la reducción del consumo de energía.

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 2021.

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 2021 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 SAU		✓
102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	17	Cadena de valor		✓
	18	Productos		
	37	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	Cadena de valor		✓
	37	Enfocados al cliente		
102-7 Tamaño de la organización	5	Introducción		✓
102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	43	Contratación		✓
102-9 Cadena de suministro	17	Cadena de valor		✓
102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	5	Introducción		✓
	17	Cadena de valor		
	61	Indicadores de proveedores		
102-11 Principio o enfoque de precaución	20	Investigación y Desarrollo		✓
	66	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	Entorno		✓
	32	Comité de ética y Compliance		
	35	Análisis de aspectos significativos		
	28	Objetivos		
102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	21	Misión, visión y valores		✓
	22	Ética y Compliance		
102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	22	Ética y Compliance		✓
	32	Comité de Ética y Compliance		
102-18 Estructura de gobernanza	31	Organización		✓
102-21 Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	35	Análisis de aspectos significativos		✓
GRI 102 Contenidos Generales. 3. Participación de los grupos de interés				
102-40 Lista de grupos de interés	34	Grupos de interés		✓
102-41 Acuerdos de negociación colectiva	47	Retribución		✓
102-42 Identificación y selección de grupos de interés	34	Grupos de interés		✓
102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	35	Análisis de aspectos significativos		✓
102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	35	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	72	Sobre la memoria		✓
102-46 Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	35 72	Análisis de aspectos significativos. Sobre la memoria		✓
102-47 Lista de temas materiales	35	Análisis de aspectos significativos		✓
102-48 Reexpresión de la información	5	Introducción		✓
102-49 Cambios en la elaboración de informes	35	Análisis de aspectos significativos		✓
102-50 Periodo objeto del informe		Anual, 2021		✓
102-51 Fecha del último informe		2020		✓
102-52 Ciclo de elaboración de informes		Anual		✓
102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe		Correo postal Airtex Products SAU Calle Osca 2, Nave 5, Polígono PLAZA, 50197 Zaragoza Teléfono +34 976 46 42 42 Ext 339 e-mail rsc.airtex@trico-group.com Página Web, www.airtex.es formulario de contacto		✓
102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	72	Sobre la memoria		✓
102-55 Índice de contenidos GRI	72	Sobre la memoria		✓
102-56 Verificación externa	72	Sobre la memoria. No se ha realizado verificación externa		✓

METODOLOGÍA

NÚMERO GRI	PÁGINA	APARTADO, NOTAS	OMISIONES, MOTIVOS	✓
GRI 201 Desempeño Económico				
	11	Entorno		
103-1 Explicación del tema y su cobertura	14	Desempeño Económico		✓
	20	Investigación y Desarrollo		
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	14	Desempeño Económico		✓
	16	Inversiones		
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	14	Desempeño Económico		✓
	16	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	40	Gestión Recursos Humanos		✓
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	47	Condiciones Laborales		✓
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	47	Condiciones Laborales		✓
202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	47	Retribución		✓
202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	41	Perfil de la plantilla		✓
GRI 203 Impactos económicos indirectos				
103-1 Explicación del tema y su cobertura	22	Ética y Compliance		✓
	14	Desempeño Económico		
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	6	Organizaciones e iniciativas externas		✓
	61	Indicadores de proveedores		

METODOLOGÍA

NÚMERO GRI	PÁGINA	APARTADO, NOTAS	OMISIONES, MOTIVOS	✓
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	60	Gestión de proveedores		✓
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	60	Gestión de proveedores		✓
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	61	Indicadores de proveedores		✓
204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	61	Indicadores de proveedores		✓
GRI 205 Anticorrupción				
103-1 Explicación del tema y su cobertura	22 32	Ética y Compliance Comité de Ética y Compliance		✓
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	32	Comité de Ética y Compliance		✓
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	32	Comité de Ética y Compliance		✓
205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	32	Comité de Ética y Compliance		✓
205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	44 61	Formación y desempeño Indicadores de proveedores		✓
205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	32	Comité de Ética y Compliance		✓
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	32	Comité de Ética y Compliance		✓
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	32	Comité de Ética y Compliance		✓

METODOLOGÍA

NÚMERO GRI	PÁGINA	APARTADO, NOTAS	OMISIONES, MOTIVOS	✓
206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia		No se han 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 66	Oferta Gestión ambiental		✓
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	26 66	Política ambiental Gestión ambiental		✓
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	26 68	Política ambiental Materiales de embalaje		✓
301-3 Productos reutilizados y materiales de envasado	68	Materiales de embalaje		✓
GRI 302 Energía				
103-1 Explicación del tema y su cobertura	28 26 66	Estrategia y objetivos Política de Medioambiente Gestión ambiental		✓
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	66	Gestión ambiental		✓

METODOLOGÍA

NÚMERO GRI	PÁGINA	APARTADO, NOTAS	OMISIONES, MOTIVOS	✓
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	68	Energía eléctrica		✓
302-3 Intensidad energética	68	Energía eléctrica		✓
302-4 Reducción del consumo energético	68	Energía eléctrica		✓
GRI 303 Agua (2018)				
103-1 Explicación del tema y su cobertura	66	Gestión ambiental		✓
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	66	Gestión ambiental		✓
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	69	Agua		✓
303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	69	Agua		✓
303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	69	Agua		✓
303-3 Extracción de agua	69	Agua. Red Pública		✓
303-4 Vertidos de agua	69	Agua. Red Pública		✓
303-5 Consumo de agua	69	Agua		✓
GRI 305 Emisiones				
103-1 Explicación del tema y su cobertura	28 26 66	Estrategia y objetivos Política medioambiental Gestión ambiental		✓
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	66	Gestión ambiental		✓
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	71	Emisiones		✓
305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	71	Emisiones		✓
305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	71	Emisiones		✓

METODOLOGÍA

NÚMERO GRI	PÁGINA	APARTADO, NOTAS	OMISIONES, MOTIVOS	✓
305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	71	Emisiones		✓
305-5 Reducción de las emisiones de GEI	71	Emisiones		✓
GRI 306 Efluentes y residuos (2020)				
103-1 Explicación del tema y su cobertura	66	Gestión ambiental		✓
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	69	Efluentes y residuos		✓
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	69	Efluentes y residuos		✓
306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos.	69	Efluentes y residuos		✓
306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos.	69	Efluentes y residuos		✓
306-3 Residuos generados	69	Efluentes y residuos		✓
306-4 Residuos no destinados a eliminación.	69	Efluentes y residuos		✓
306-5 Residuos destinados a eliminación.	69	Efluentes y residuos		✓
GRI 307 Cumplimiento ambiental				
103-1 Explicación del tema y su cobertura	22 32 26	Ética y Compliance Comité de ética y Compliance Política de Seguridad, Salud y Medioambiente		✓
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	66	Gestión ambiental		✓
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	70	Cumplimiento regulatorio		✓
307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	70	Cumplimiento regulatorio		✓
GRI 308 Evaluación ambiental de proveedores				
103-1 Explicación del tema y su cobertura	60	Gestión de proveedores		✓

METODOLOGÍA

NÚMERO GRI	PÁGINA	APARTADO, NOTAS	OMISIONES, MOTIVOS	✓
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	60	Gestión de proveedores		✓
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	61	Indicadores de proveedores		✓
308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	61	Indicadores de proveedores		✓
308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	61	Indicadores de proveedores		✓
GRI 401 Empleo				
103-1 Explicación del tema y su cobertura	25 40	Política de condiciones laborales Gestión de Recursos Humanos		✓
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	40	Gestión de Recursos Humanos		✓
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	41	Perfil de la plantilla		✓
401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	41	Perfil de la plantilla		✓
401-3 Permiso parental	50	Conciliación		✓
GRI 402 Relaciones Trabajador-empresa				
103-1 Explicación del tema y su cobertura	25 40	Política de condiciones laborales Gestión Recursos Humanos		✓
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	58	Comunicación		✓
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	58	Comunicación		✓
402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	59	Prácticas Laborales		✓

METODOLOGÍA

NÚMERO GRI	PÁGINA	APARTADO, NOTAS	OMISIONES, MOTIVOS	✓
GRI 403 Salud y seguridad en el trabajo (2018)				
103-1 Explicación del tema y su cobertura	22	Ética y Compliance		
	26	Política de Seguridad y Salud		✓
	32	Comité de Ética		
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	28	Estrategia y objetivos		✓
	53	Gestión de SST		
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	53	Gestión de SST		✓
403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	53	Gestión de SST		✓
403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	53	Gestión de SST		✓
403-3 Servicios de salud en el trabajo	53	Gestión de SST		✓
	48	Beneficios sociales		
403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	31	Organización		✓
	53	Gestión de SST		
403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	44	Formación		✓
403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	53	Gestión de SST		✓
	48	Beneficios sociales		
403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados mediante relaciones comerciales	18	Productos		✓
	53	Gestión de SST		
403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	53	Gestión de SST		✓
403-9 Lesiones por accidente laboral	55	Indicadores SST		✓
403-10 Dolencias y enfermedades laborales		Indicadores SST		✓
GRI 404 Formación y enseñanza				
103-1 Explicación del tema y su cobertura	40	Gestión de Recursos Humanos		✓

METODOLOGÍA

NÚMERO GRI	PÁGINA	APARTADO, NOTAS	OMISIONES, MOTIVOS	✓
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	44 48	Formación y desempeño Beneficios Sociales		✓
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	44	Formación		✓
404-1 Media de horas de formación al año por empleado	44	Formación		✓
404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	44	Desempeño		✓
GRI 405 Diversidad e Igualdad de Oportunidades				
103-1 Explicación del tema y su cobertura	21 25 40	Valores corporativos Política de condiciones laborales Gestión de Recursos Humanos		✓
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	40	Gestión de Recursos Humanos		✓
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	49	Igualdad		✓
405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	41	Perfil de la plantilla		✓
405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	47	Retribución		✓
GRI 406 No discriminación				
103-1 Explicación del tema y su cobertura	21 22	Valores corporativos Ética y Compliance		✓
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	40	Gestión de Recursos Humanos		✓
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	41 49	Perfil de la plantilla Igualdad		✓
406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	49	Igualdad No se han identificado casos de discriminación		✓

METODOLOGÍA

NÚMERO GRI	PÁGINA	APARTADO, NOTAS	OMISIONES, MOTIVOS	✓
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	32 60	Comité de Ética y Compliance Proveedores		✓
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	60	Proveedores		✓
408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil		No identificados, incluyendo el canal de denuncias		✓
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	32 60	Comité de Ética y Compliance Proveedores		✓
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	60	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	32 60	Comité de Ética Proveedores		✓
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	60	Proveedores		✓
412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	44	Formación		✓
412-3 Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	60	Proveedores		✓

METODOLOGÍA

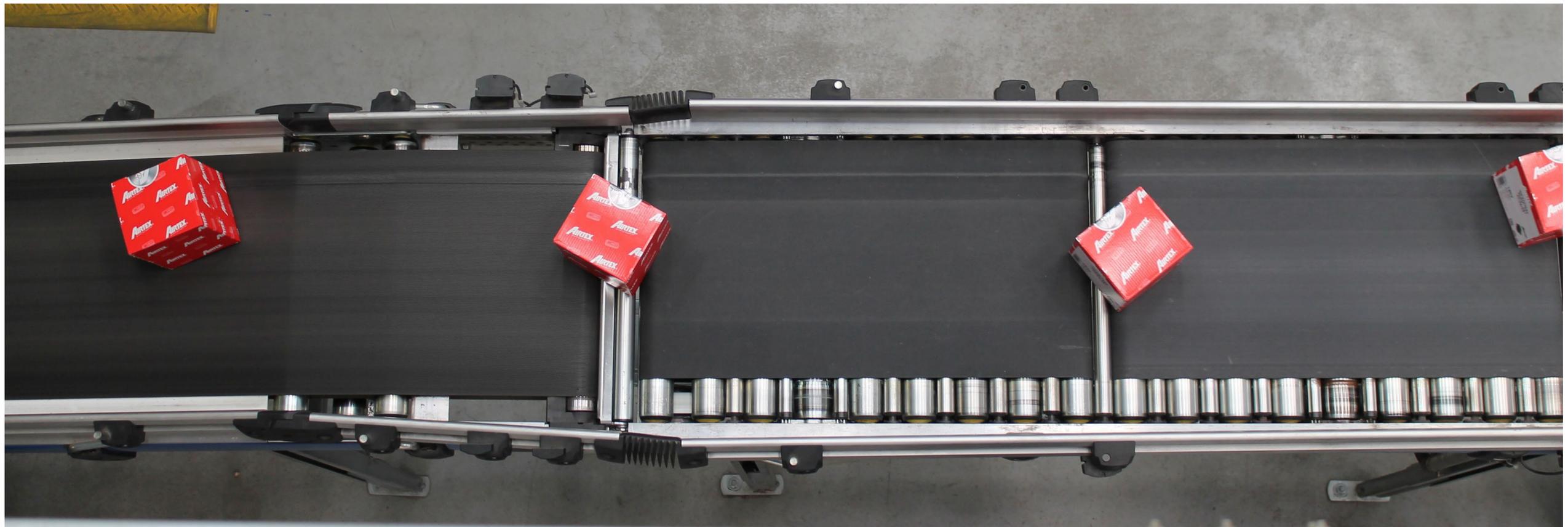
NÚMERO GRI	PÁGINA	APARTADO, NOTAS	OMISIONES, MOTIVOS	✓
GRI 413 Comunidades locales.				
103-1 Explicación del tema y su cobertura	21 62	Valores corporativos Comunidad		✓
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	62	Comunidad		✓
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	63	Acciones solidarias		✓
413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	63	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	32 60	Comité de Ética y Compliance Proveedores		✓
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	60	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 62	Valores corporativos Comunidad		✓
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	62	Comunidad		✓
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	62	Comunidad		✓
415-1 Contribuciones a partidos y/o representantes políticos	62	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	38	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 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	39	Producto y mercadotecnia		✓
417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	39	Producto y mercadotecnia		✓
GRI 418 Privacidad del cliente				
103-1 Explicación del tema y su cobertura	22 39	Ética y Compliance Privacidad de clientes		✓
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	39	Privacidad de clientes		✓

METODOLOGÍA

NÚMERO GRI	PÁGINA	APARTADO, NOTAS	OMISIONES, MOTIVOS	✓
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	39	Privacidad de clientes		✓
418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	39	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	39 59	Producto y mercadotecnia Prácticas laborales		✓



METODOLOGÍA**30. PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS**

La memoria RSC de 2021 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 su contribución 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
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, 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5, 307-1, 308-1, 308-2, 103-2
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)

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.

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
	GRI 413 Comunidades locales.	413-2
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 (2020).	306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5
	GRI 401 Empleo	401-1
	GRI 403 Salud y seguridad en el trabajo (2018)	403-2, 403-3
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

METODOLOGÍA

ODS	DESCRIPCIÓN ODS/ ASPECTO GRI	CONTENIDO GRI
ODS-5	Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas	
	GRI 201 Desempeño Económico	201-1
	GRI 202 Presencia en el mercado	202-1
	GRI 401 Empleo	401-1, 401-3
	GRI 404 Formación y enseñanza	404-1, 404-3
	GRI 405 Diversidad e Igualdad de Oportunidades	405-1, 405-2
	GRI 406 No discriminación	406-1
	GRI 414 Evaluación social de los proveedores	414-2
ODS-6	Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos	
	GRI 303 Agua (2018)	303-1, 303-2, 303-3
	GRI 306 Efluentes y residuos (2020)	306-3, 306-4, 306-5
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

METODOLOGÍA

ODS	DESCRIPCIÓN ODS/ ASPECTO GRI	CONTENIDO GRI
	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
	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 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

METODOLOGÍA

ODS	DESCRIPCIÓN ODS/ ASPECTO GRI	CONTENIDO GRI
	GRI 302 Energía	302-3, 302-4
	GRI 303 Agua (2018)	303-3
	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 (2020)	306-3, 306-4, 306-5
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 (2020)	306-3, 306-4, 306-5
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

METODOLOGÍA

ODS	DESCRIPCIÓN ODS/ ASPECTO GRI	CONTENIDO GRI
	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 2021

