



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y  
SOSTENIBILIDAD

EJERCICIO 2022

MARTINREA HONSEL SPAIN SL

## **ÍNDICE**

1. SOBRE ESTE INFORME
2. NUESTRA COMPAÑÍA
  - 2.1. ÓRGANOS DEL GOBIERNO
  - 2.2. OBJETIVOS Y ESTRATEGIA DE LA ORGANIZACIÓN
  - 2.3. INFORMACIÓN FISCAL
  - 2.4. EVOLUCIÓN
3. MEDIO AMBIENTE
  - 3.1. RIESGOS AMBIENTALES
  - 3.2. GESTION AMBIENTAL
  - 3.3. HUELLA AMBIENTAL
  - 3.4. ECONOMÍA CIRCULAR
  - 3.5. USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS
  - 3.6. CAMBIO CLIMÁTICO
  - 3.7. GESTIÓN Y PROTECCIÓN BIODIVERSIDAD
  - 3.8. TABLA DE INDICADORES DE LOS CONSUMOS
4. CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL
  - 4.1. EMPLEO
  - 4.2. NUESTRA PLANTILLA
  - 4.3. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
5. GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD
  - 5.1.5.1. SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
  - 5.2. INDICADORES DE SEGURIDAD (FRECUENCIA Y GRAVEDAD)
6. DERECHOS HUMANOS
7. CORRUPCIÓN Y SOBORNOS
8. SOCIEDAD
  - 8.1. IMPACTO DE LA ACTIVIDAD
  - 8.2. RELACIONES MANTENIDAS CON ACTORES DE LAS COMUNIDADES LOCALES
  - 8.3. ACCIONES DE ASOCIACIÓN
  - 8.4. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES
  - 8.5. CONSUMIDORES
  - 8.6. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD
  - 8.7. ANÁLISIS DE RIESGOS
9. TAXONOMIA DE LA UE SEGÚN EL REGLAMENTO DE LA UE 2020/852
10. PARTICIPACION DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN LA EMPRESA. ARTICULO 2 LEY 5/2021, DE 12 DE ABRIL LEY DE SOCIEDADES DE CAPITAL
11. OTRA INFORMACION SIGNIFICATIVA
12. ÍNDICE DE INDICADORES GRI

### **PRINCIPIOS DEL INFORME**

La presente memoria recoge la información y los indicadores no financieros de la sociedad Martinrea Honsel Spain SLU, correspondientes al ejercicio 2022, iniciado el 1 de enero de 2022 y finalizado el 31 de diciembre de 2022.

El presente Informe de Estado de Información no Financiera es un anexo del Informe de Gestión de la entidad y se ha elaborado en base al cumplimiento y en línea con los requisitos que establece la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, de información no financiera y diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto ley 18/2017, de 24 de noviembre). Así mismo, también se han considerado como referencia las directrices sobre la presentación de Informes No Financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) y los criterios con referencia a los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) y seleccionados en base a la actividad empresarial de Martinrea Honsel Spain SLU y los resultados de sus análisis de materialidad.

En este contexto Martinrea Honsel Spain SLU tiene el objetivo de dar cuenta de su gestión responsable e informar sobre aspectos relevantes para la organización, en el desarrollo de su actividad, relacionadas con cuestiones ambientales, sociales, económicas, relativas al personal, derechos humanos, la lucha contra la corrupción y el soborno. Por tanto, se reportan indicadores no financieros comprendiendo todos los datos cuantitativos y cualitativos bajo del nombre de Martinrea Honsel Spain SLU.

Para la realización de la presente memoria, los responsables de cada departamento han recopilado los datos necesarios, siendo validados todos ellos por Jose Manuel Pérez-Lafuente, Director General de Martinrea Honsel Spain SLU.

Con el objetivo de dotar de una gran independencia a la verificación de estados no financieros, se ha contado con los servicios un verificador independiente que no tiene vinculación con la entidad que ha realizado los servicios técnicos. Así mismo, de acuerdo a lo establecido reglamentariamente, y sin perjuicio de los requisitos de divulgación aplicables al estado de información no financiera consolidado previstos en la Ley 11/2018, este informe se pondrá a disposición del público de forma gratuita y será fácilmente accesible en el sitio web de la sociedad dentro de los seis meses posteriores a la fecha de finalización del año financiero y por un período de cinco años.



Firmado: Jose Manuel Pérez-Lafuente  
Directo General|

## 1. SOBRE ESTE INFORME

(GRI 102-46) (GRI 102-47)

Con este estado de información no financiera se tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y en relación a los derechos humanos relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades propias del negocio.

A tenor de la Ley 11/2018 la compañía ha analizado sus impactos derivados de su modelo de negocio y considera como relevantes los siguientes aspectos:

- Información general: modelo de negocio, presencia geográfica, objetivos, estrategia y tendencias de mercado.
- Medio ambiente: contaminación y gestión de residuos, uso sostenible de los recursos.
- Cuestiones sociales y relativas al personal: empleo, organización del trabajo, salud y seguridad del personal, relaciones sociales, formación e igualdad.
- Derechos Humanos
- Corrupción y soborno
- Información sobre la aportación social: compromiso con el desarrollo sostenible, subcontratistas y proveedores, consumidores.

(GRI 102-54)

Los indicadores clave no financieros que se han utilizado son los generalmente aplicados y cumplen con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y los estándares del Global Reporting Initiative (GRI) para cada una de las materias en él tratadas.

Martinrea Honsel Spain SLU ha presentado la información citada en este informe en referencia a los Estándares GRI 2021 para el periodo comprendido entre el 1 de enero 2022 y el 31 de diciembre de 2022. Al final del informe se incluye un índice de contenidos según requerimientos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad con los indicadores GRI Standards.

También en el Estado de Información No Financiera se informa sobre el Reglamento de la UE 2020/852 de Taxonomía y la Ley 5/2021 sobre la participación de las personas trabajadoras en la empresa.

Adjuntamos tabla con las políticas existentes en la empresa incluidas en este estado de información no financiera en los ámbitos considerados en la Ley 11/2018.

<b>Ambitos</b>	<b>Políticas / Compromisos</b>
Gestión Ambiental:	<i>Política de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud en el trabajo</i>
Social y de personal:	<i>Código de Conducta y de Ética para Directivos, Consejeros y Empleados Política de Uso de Dispositivos Electrónicos Portátiles Política sobre la Red Informática y el Acceso a Internet Procedimientos de Uso de las Tecnologías de la Información para Empleados Prevención del Acoso Laboral Política de Divulgación</i>
Derechos Humanos:	<i>Responsabilidad Social y Sostenibilidad Medioambiental Corporativas</i>
Corrupción soborno:	<i>Política de Prevención de Soborno y Corrupción de Funcionarios Extranjeros Política de Notificación de Actividades Ilícitas</i>
Políticas de gestión de proveedores:	<i>Manual proveedores</i>

## **Martinrea Honsel Spain, SLU.**

Estado de Información no Financiera. Periodo 1 de Enero 2022 al 31 de Diciembre de 2022

En política de Prevención del Acoso Laboral se ha obtenido un resultado positivo ya que no se ha dado ningún caso. Al igual que en Código de Conducta y de ética para Directivos, Consejeros y Empleados ó Política de Prevención de Soborno y Corrupción de Funcionarios Extranjeros no se ha dado hasta la fecha casos de negligencia en las tareas que tienen asignadas cada personal en la empresa.

En Política de Uso de Dispositivos Electrónicos Portátiles, Política sobre la Red Informática y el Acceso a Internet y Procedimientos de Uso de las Tecnologías de la Información para Empleados; son una serie de políticas que Martinrea da a los empleados cuando entran en la empresa para que sepan el uso adecuado que deben darle a las tecnologías y dispositivos que son entregados. El resultado de las mismas y el seguimiento que hace de ellas el Departamento de Informática nos indica que el personal hace un buen uso de los dispositivos y cuando son sustituidos (portátiles, teléfonos, cables, etc) es porque se han vuelto obsoletos o se han desgastados por el uso diario de los mismos. En cuanto a las redes, no hemos sufrido en el año 2022 ningún ciberataque o virus, para ello el departamento informático tiene una serie de cortafuegos, antivirus, recordatorios al personal sobre el uso de las contraseñas y los emails que vengan fuera de la compañía, cambio de contraseñas cada poco tiempo, etc.

En cuanto a Política de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud en el trabajo. Aquí se hace un seguimiento de cuáles son los principales riesgos en materia de medio ambiente y seguridad y salud en la empresa.

En cuanto a seguridad y salud se evalúa los puestos de trabajo, se analiza los posibles riesgos que pudiera ver y cómo mejorar. En el apartado gestión de seguridad y salud se puede ver los resultados de estas políticas.

En referente a medio ambiente hacen un seguimiento, evaluación y prevención de las emisiones atmosférica, vertidos, ruido, residuos, energía y la huella de carbono con el fin de que haya menos impacto de contaminación en el municipio en el que está situada la empresa y ser una empresa sostenible y responsable en medio ambiente. Los resultados de estas políticas se pueden ver en el apartado de medio ambiente donde se informa de todas las acciones que realiza la empresa en estas materias y se muestran los datos de los consumos y emisiones que tiene Martinrea Honsel Spain.

## **Martinrea Honsel Spain, SLU.**

Estado de Información no Financiera. Periodo 1 de Enero 2022 al 31 de Diciembre de 2022

## **2. NUESTRA COMPAÑÍA**

(GRI 102-1)(GRI 102-2)(GRI 102-3)(GRI 102-4)(GRI 102-5)(GRI 102-6)(GRI 102-7)(GRI 102-45)

Martinrea Honsel Spain es una empresa especializada en la fundición inyectada de aluminio a la vanguardia del sector. Es líder en tecnología, calidad y desarrollo técnico, siendo una de las primeras fundiciones europeas de aluminio. La excelente calidad de sus productos es reconocida por sus clientes, como lo prueba que hayan sido elegidos en varias ocasiones Proveedor del Año.

Todos los productos fabricados son piezas destinadas al Sector de Automoción, dedicándose también a la fabricación de utillajes, aunque el porcentaje de estos productos frente a los de inyección es menor.

Martinrea Honsel Spain, SLU. es propiedad al 100% de la compañía holding Martinrea Honsel Holdings BV situada en los Países Bajos, la cual es propiedad de Martinrea International Inc., compañía canadiense. Martinrea Honsel Spain, no tiene filiales, ni consolida sus estados financieros.

(GRI 102-1)(GRI 102-5) (GRI 102-45)

### **Martinrea International**

Es un proveedor mundial de automóviles diversificado, dedicado al diseño, desarrollo y fabricación de piezas metálicas, ensamblajes y módulos, sistemas complejos de gestión de fluidos y productos de aluminio. Empresa que cotiza en el mercado de valores, en concreto en la Bolsa de Valores de Toronto (TSX), tiene su sede en Toronto, Ontario, Canadá, con más de 18.000 empleados, 57 localizaciones en 10 países.

Diseño y desarrollo de productos avanzados e I + D en el Centro Técnico en Troy, Michigan, Wiesbaden, Alemania y Meschede en Alemania. Laboratorio acreditado en Toronto-Canadá, Auburn Hills-Estados Unidos y Meschede-Alemania.

El grupo está formado por 4 divisiones: Aluminio, Fluidos, Ensamblaje Flexible, y Metales. Martinrea Honsel Spain pertenece a la división de Aluminio.

Cada unidad de negocio está descentralizada, centrada en áreas de experiencia y responsable de sus propios resultados. En 2021 obtuvo una facturación consolidada de 3.783 millones de dólares canadienses. La estrategia comercial aprovecha tecnologías de clase mundial, personas motivadas y talentosas y productos de alta calidad. Su objetivo es ser el mejor proveedor de piezas automotrices del mundo en los todos productos y servicios que ofrece.

### **Martinrea Honsel Spain**

Tiene su Domicilio social y su planta de Alta presión en:

- Calle Regordoño, 24. Polígono Industrial nº 3. Móstoles, Madrid – 28936.

Tiene 4 plantas de Baja presión en:

- Calle C, 14. Polígono Industrial nº1. Móstoles, Madrid – 28938.
- Calle B, 24. Polígono Industrial nº1. Móstoles, Madrid – 28938.
- Calle B, 26. Polígono Industrial nº1. Móstoles, Madrid – 28938.
- Calle G, 3. Polígono Industrial nº1. Móstoles, Madrid – 28938.

## Martinrea Honsel Spain, SLU.

Estado de Información no Financiera. Periodo 1 de Enero 2022 al 31 de Diciembre de 2022

La Planta de Alta presión tiene 20.300 m<sup>2</sup> y una capacidad de 10.000 toneladas por año, 244 empleados, y unas ventas estimadas para el ejercicio 2022 de 63,6 Millones de euros. Con certificaciones IATF16949, ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001. Los principales productos son Engine blocks, Transmission housings, Cam Carriers y otras piezas motor.

Las Plantas de Baja presión tienen un total de 18.400 m<sup>2</sup> y una capacidad de 14.000 toneladas por año, 376 empleados, y unas ventas estimadas para el ejercicio 2022 de 66,2 Millones de euros. Con certificaciones IATF16949, ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001. Los principales productos son Knuckles, Rear lower control Arms, subframe corner nodes.

La Cartera de clientes está formada por Jaguar Land Rover, Ford, Volkswagen, Audi, BMW, Porsche, ZF, y otros.

La distribución de las ventas nacionales y las exportaciones en 2022 ha sido como sigue: 34,52% ventas nacionales; 21,90% ventas intracomunitarias; 6,44% ventas en Europa zona no Euro (República Checa y Suecia); resto del mundo 37,14% (Brasil, China, EEUU, Reino Unido). No existiendo ninguna restricción ni prohibición, ni en los mercados nacionales, ni en ninguno de los que exporta.

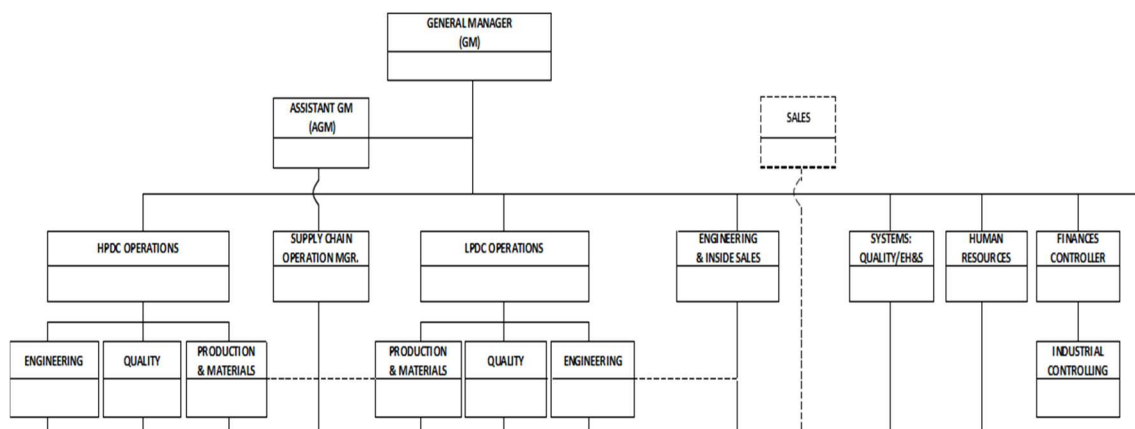
### 2.1. ORGANOS DEL GOBIERNO

(GRI 102-18)

En relación a la forma jurídica y órganos de gobierno, Martinrea Honsel Spain, es una Sociedad Limitada Unipersonal, conformada por un Consejo de Administración formado por un Presidente, un consejero y un secretario del consejo.

Por debajo del Consejo de Administración hay un Director General, y por debajo del Director general hay 7 departamentos que dependen directamente de él, entre ellos, el de Recursos Humanos, Comercial (Inside Sales/Sales), Producción y Materiales, Finanzas, Calidad, Ingeniería, Sistemas de calidad/medio ambiente/seguridad en el trabajo. Dividiéndose la parte de producción en 2, HPDC (high pressure) y LPDC (low pressure)

La ilustración representa la estructura orgánica de la empresa.



## **2.2.OBJETIVOS Y ESTRATEGIA DE LA ORGANIZACIÓN.**

(GRI 102-14) (GRI 102-16)

### - Visión

Es ser el mejor y preferido suministrador de piezas de automoción del mundo, en los productos y servicios que ofrecemos a nuestros clientes.

### - Misión:

- Entregar productos y servicios de excelente calidad.
- Proporcionar oportunidades de satisfacción y seguridad a nuestros empleados.
- Ser un factor positivo hacia nuestras comunidades.
- Proporcionando un mayor rendimiento de las inversiones a nuestros accionistas.

### - 10 Principios Rectores

- La Regla de Oro – Trata a todos con dignidad y respeto
- Fabricamos Excelentes productos de alta calidad
- Cada planta debe ser un centro de excelencia
- La disciplina y el sentido de la responsabilidad son claves
- Nos esforzamos por conseguir la excelencia
- Somos un equipo diverso e inclusivo
- Nos crecemos ante las dificultades
- Pensamos de forma diferente
- Trabaja duro, diviértete mucho
- Mejora lo que hay

### - Estrategia de Cuatro Pilares

- Cultura de Alto Rendimiento
  - Mantener a todo el mundo a salvo
  - Desarrollo de Talento
  - Ofrecer competitivas compensaciones
  - Comunicación efectiva
- Excelencia Operacional
  - Institucionalizar el Pensamiento Lean
  - Aprender haciendo.
  - Promover desarrollo visual
- Gestión Financiera
  - Crear una Cultura de Reducción de Coste
  - Apalancamiento fuera de escala/ un abastecimiento de Martinrea
  - Mejor el cash Flow.
  - Crecer los márgenes operativos
- El Cliente es el Rey
  - Un Martinrea. Una sola voz al cliente.
  - Calidad en todo lo que hacemos
  - Innovación de Producto y Proceso
  - Gestión de Programa de clase mundial
  - Crecer nuestro Negocio




## Martinrea Honsel Spain, SLU.

Estado de Información no Financiera. Periodo 1 de Enero 2022 al 31 de Diciembre de 2022

La alta dirección de la compañía encabezada por la Dirección general es consciente de la relevancia que tiene la ética empresarial, y la responsabilidad social corporativa, tiene en la relación con los grupos de interés, por ello pone en marcha todas las acciones necesarias para la consecución de los objetivos estratégicos, mediante la asunción de prácticas de gestión basadas en la innovación, la igualdad de oportunidades, la productividad y la sostenibilidad. Fomentando una cultura de comportamientos éticos e incrementando la transparencia empresarial para generar credibilidad y confianza en los grupos de interés, promoviendo las relaciones de confianza y la creación de valor.

### **POLÍTICA DE CALIDAD, MEDIO AMBIENTE Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**



**MARTINREA HONSEL SPAIN**, empresa dedicada a la fabricación de piezas de aluminio inyectado en alta y baja presión, adopta de forma conjunta esta **Política de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud en el Trabajo**.

Como parte del Grupo Martinrea, nuestra **VISIÓN** es ser el mejor y preferido suministrador de piezas de automoción del mundo, en los productos y servicios que ofrecemos a nuestros clientes.

Es por ello que nos marcamos la **MISIÓN** de:

- Entregar productos y servicios de excelente calidad, con el objetivo de **CERO DEFECTOS** en nuestros fabricados y alcanzar la plena **SATISFACCIÓN DE NUESTROS CLIENTES**, implantando y manteniendo un **Sistema de gestión de la Calidad basado en las normas ISO 9001 y IATF 16949**.
- Proporcionar oportunidades de satisfacción y seguridad a nuestros empleados haciéndoles partícipes de la **PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES** y consultándoles todos los aspectos relacionados con su seguridad y salud, siendo competitivos, y creciendo de forma prudente. **VELAR POR LA SALUD** de los trabajadores y conseguir las **CONDICIONES DE TRABAJO** seguras y saludables para la prevención de lesiones, evitando los riesgos y evaluando aquellos que no hayan podido eliminarse, implantando y manteniendo un **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo basado en la norma ISO 45001**.
- Ser un factor positivo hacia nuestras comunidades como ciudadanos corporativos, así como **PROTEGER EL MEDIO AMBIENTE MEDIANTE LA PREVENCIÓN DE LA CONTAMINACIÓN** realizando un consumo sostenible de materias primas y energía, controlando los aspectos ambientales tales como emisiones atmosféricas, vertidos o residuos, que puedan derivarse de las operaciones llevadas a cabo en nuestra empresa, y la implantación y mantenimiento de un **SISTEMA DE GESTIÓN BASADO EN LA NORMA ISO 14001**.
- Proporcionando un mayor rendimiento de las inversiones a nuestros accionistas.

Para conseguirlo hemos desarrollado e implantado en nuestros sistemas de gestión un enfoque basado en la gestión por procesos y análisis de riesgos con el objetivo de conseguir la **MEJORA CONTINUA**, dedicando los **RECURSOS NECESARIOS**, cumpliendo con la **NORMATIVA VIGENTE**, los requisitos legales y otros requisitos aplicables.

La estrategia global que se sustenta sobre **4 PILARES** que son:


- A. cultura de alto rendimiento
- B. excelencia operacional
- C. gestión financiera
- D. el cliente es el rey

Su materialización en la práctica se realiza mediante **10 PRINCIPIOS RECTORES** que deben guiar el modo en que trabajamos:

1. La Regla de Oro: trata a todos con dignidad y respeto
2. Fabricamos excelentes productos de alta calidad
3. Cada planta debe ser un centro de excelencia
4. La disciplina y el sentido de la responsabilidad son claves
5. Nos esforzamos por conseguir la excelencia
6. Somos un equipo diverso e inclusivo
7. Nos crecemos ante las dificultades
8. Pensamos de forma diferente
9. Trabaja duro, diviértete mucho
10. Mejora lo que hay

Como Director General de la empresa, adquiero el compromiso de hacer comprender esta política, implantarla y fomentar que sea tenida en cuenta por todos los integrantes y a todos los niveles de la organización.

Móstoles, a 19 de noviembre de 2021



Fdo.: José Manuel Pérez-Lafuente  
DIRECTOR GENERAL

FD-D-SCA-HS-ZL  
Rev. 1.0. 21

## Martinrea Honsel Spain, SLU.

Estado de Información no Financiera. Periodo 1 de Enero 2022 al 31 de Diciembre de 2022

### 2.3. INFORMACION FISCAL

GRI 207-4

Los Fondos propios de la compañía son de 36.997.121,37 euros, teniendo un pasivo corriente de 35.948.493,44 euros y un pasivo no corriente de 30.458.827,08 euros, lo que hace un total de pasivos de 103.404.441,89 euros. El Activo se divide en 74.106.293,25 euros de activo no corriente y 29.298.148,64 euros de activo corriente.

Martinrea Honsel Spain no tiene filiales, ni sociedades en otros países, y todos los beneficios se obtienen en España.

En este ejercicio 2022 no hemos recibido ninguna subvención pública.

Los resultados obtenidos y el impuesto sobre beneficio pagado en el 2022, 2021 y 2020 son los siguientes:

	Resultado PyG	Impuesto sobre Sociedades
2022	637.158	545.838
2021	-1.131.892	186.087
2020	719.317	340.558

Tras la pandemia en el ejercicio 2020 y como consecuencia de los problemas de suministro de semiconductores , el incremento de precios de las materias primas y de las energías, la guerra de ucrania, el ejercicio 2021 no fue positivo. Sin embargo la tendencia se ha recuperado en el ejercicio 2022 volviendo a la senda de los beneficios en la compañía.

### 2.4. EVOLUCION

(GRI 102-15)

Desde comienzos de la crisis ocasionada por el Covid-19 que comenzó a finales del 2019 y afectó a toda la economía global hasta la actualidad en la que han ocurrido nuevos acontecimientos de otras crisis como la de semiconductores, el aumento de precios de las materias primas, la electricidad y el gas, la invasión de Ucrania así como las continuas huelgas de transportes que hubo a lo largo del 2022; han obligado a la compañía a adaptarse, tomar medidas y tener en cuenta las previsiones de nuestros clientes para que en la menor medida posible afecte estos sucesos a la empresa Martinrea Honsel Spain.

Medidas como la de acogerse a un expediente de ERTE en el 2020 y 2021 debido al Covid. En el año 2022 paradas de producción teniendo que realizar jornadas irregulares o aplicando vacaciones a los empleados cuando los clientes comunicaban cancelación de pedidos ante la escasez de semiconductores ya que ellos no podían continuar sus líneas de montaje. También, en el 2021 cuando comenzó el incremento de precios de las materias primas como la electricidad y el gas y, ha continuado en el 2022, la Martinrea negoció nuevos precios de venta indexando la subida del aluminio, que es nuestra principal materia prima, al importe de las piezas. En cuanto a la electricidad y gas, se negoció tarifas con las suministradoras y con algunos clientes se pudo llegar a un acuerdo aplicando parte del aumento al costo de las piezas. Por todo ello, las expectativas de Martinrea Honsel Spain en 2022 han

**Martinrea Honsel Spain, SLU.**

Estado de Información no Financiera. Periodo 1 de Enero 2022 al 31 de Diciembre de 2022

ido cambiando teniendo en cuenta las previsiones de nuestros clientes, y como consecuencia de las crisis acontecidas.

Las ventas en 2022, tal como ocurrió en el 2021, han sido mayores debido en gran parte al incremento de precios de las materias primas, al aplicar a los clientes los precios del Aluminio.

La evolución de Martinrea Honsel Spain para el 2023 tiende a ser buena en parte por nuevos proyectos y lanzamientos que tiene en marcha y que saldrán a lo largo del año. Las inversiones previstas en el año 2023 alcanzarán los 15,3 millones de euros, para completar la capacidad productiva y los nuevos proyectos. Además, la compañía que actúa como proveedor de piezas estratégicas dentro del sector de automoción, donde su evolución pueda ser menos variable, se está posicionado en nuevos proyectos con proyección futura que pueda compensar debilidades de mercado.

En lo que respecta al ejercicio 2023 la principal incertidumbre es la inflación en los precios en los mercados que comenzó en el 2022 y sigue en aumento. Ello produce especulaciones en el mercado por el encarecimiento de los bienes y productos. Aparte de los precios de las materias primas, de la electricidad y el gas que siguen creciendo. Todo ello afecta a las economías globales y a nuestra empresa en particular.

El riesgo de liquidez se produce por la posibilidad de que la Sociedad no pueda disponer de fondos líquidos, o acceder a ellos, en la cuantía suficiente y al coste adecuado, para hacer frente en todo momento a sus obligaciones de pago. Es por ello, que el objetivo de la compañía para el 2023 es el aumento en el Free Cash Flow. Mensualmente se elabora un detalle con la antigüedad de cada uno de los saldos a cobrar, que sirve de base para gestionar sus cobros.

### **3. MEDIO AMBIENTE**

#### **3.1. RIESGOS AMBIENTALES**

(GRI 102-11) (GRI 102-12) (GRI 102-15)
--

Martinrea Honsel Spain realiza la identificación y evaluación de los aspectos ambientales procedentes de las actividades y productos desarrollados, así como sus impactos asociados, según el procedimiento PMS.6.1.2.1. Procedimiento de identificación y evaluación de aspectos ambientales. Este procedimiento alcanza a las actividades realizadas en cada una de las plantas y en definitiva a todas aquellas actividades desarrolladas o relacionadas con Martinrea Honsel Spain que puedan producir impactos ambientales, y cuya actuación incontrolada pueda ocasionar desviaciones en la política medioambiental de la empresa.

La identificación de aspectos ambientales tiene por objeto conocer la incidencia real o potencial sobre el medio ambiente de las actividades, productos y servicios que genera Martinrea Honsel Spain y que se puedan controlar en condiciones normales, anormales o de emergencia.

Los principales ASPECTOS MEDIOAMBIENTALES producidos provienen de:

- CONSUMOS (Energía, Agua, Materias Primas)
- GENERACIÓN DE RESIDUOS (Peligrosos y No Peligrosos)
- EMISIONES A LA ATMÓSFERA
- VERTIDOS
- GENERACIÓN DE RUIDO

La metodología seguida para la identificación de todos los aspectos ambientales existentes en Martinrea Honsel Spain es realizada de forma conjunta por el Departamento de Medio Ambiente y los Directores y Jefes de Sección. Se lleva a cabo mediante visitas a las Plantas y reuniones con el personal implicado directamente en todas las actividades existentes. Esta identificación se registra en el documento PMS.6.1.2.1.R1 "Identificación de Aspectos Ambientales". En dicho registro, queda diferenciada la sección y el proceso concreto donde se genera cada uno de los aspectos ambientales.

Con objeto de determinar la significancia de cada uno de los aspectos identificados, el departamento de medio ambiente los evalúa para así poder establecer un escalado de los mismos y determinar aquellos que producen un mayor impacto sobre el medio ambiente. Esta evaluación se lleva a cabo en el registro PMS.6.1.2.1.R2 "Evaluación de aspectos ambientales".

Una vez determinados los aspectos ambientales significativos se comunicará a la Dirección que deberá tenerlos en cuenta para fijar los objetivos y metas ambientales, sin menoscabo de actuaciones sobre el resto.

Solo se establecerán objetivos sobre aquellos aspectos sobre los que la organización tenga una capacidad real de actuación. Habrá aspectos asociados a la actividad, que sean inherentes a la misma sobre los que no se pueda actuar, a excepción de su control operacional.

Sobre aquellos aspectos ambientales que puedan causar un mayor impacto ambiental, se determinarán una serie de controles con el objeto de que las actividades que se desarrollan y originan ese aspecto se haga en condiciones controladas, cumpliendo con la legislación en vigor, la política y los objetivos establecidos

### **3.2. GESTIÓN AMBIENTAL**

(GRI 103-2)

MRHS tiene el compromiso de proteger el medio ambiente mediante la prevención de la contaminación realizando un consumo sostenible de materias primas y energía, controlando los aspectos ambientales tales como emisiones atmosféricas, vertidos o residuos, que puedan derivarse de las operaciones llevadas a cabo en nuestra empresa, y la implantación y mantenimiento de un Sistema de Gestión basado en la norma ISO 14001.

Certificaciones ambientales obtenidas: ISO 14001:2015 con vigencia 25 Junio 2024.

Seguro de Responsabilidad Civil que cubre el riesgo de indemnización por los posibles daños causados a terceras personas o a sus cosas, derivado del ejercicio de la actividad de MRHS por valor de 1.000.000 euros.

Sobre los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales – número de personas y/o inversión en euros:

- 1 Director de Medio Ambiente
- 1 Jefe de medio ambiente
- 3 Técnicos de medio ambiente

Martinrea Honsel dispone de una Autorización Ambiental Integrada para cada división. Estas son otorgadas por la Consejería de Medio Ambiente de la Comunidad de Madrid y en ellas se especifican los requisitos necesarios para el correcto desempeño ambiental de la organización.

Sobre sus requisitos, se lleva a cabo seguimientos periódicos parte de la Administración para asegurar su cumplimiento y por consiguiente la adecuada protección del medio ambiente.

### **3.3. HUELLA AMBIENTAL**

#### **3.3.1. Emisiones Atmosféricas**

Las diferentes autorizaciones atmosféricas, quedan integradas en las correspondientes Autorizaciones Ambientales Integradas con las que cuentan nuestras instalaciones.

El Dpto. de Medio Ambiente, notifica anualmente los datos de las emisiones correspondientes a la instalación, a efectos de su inclusión en el Registro PRTR, aunque por la frecuencia establecida algunos años no sea necesario realizar medidas reales. Los datos deberán contener la suma de las emisiones de todos los focos para cada uno de los contaminantes.

- Identificación de Focos Emisiones Atmosféricas:

El Departamento de Medio Ambiente identifica las fuentes emisoras de Contaminación Atmosférica, tal y como se indica en las diferentes Autorizaciones Ambientales Integradas con las que cuenta MRHS. Cualquier modificación del número de focos deberá ser comunicada por el director del de Medio Ambiente al Área de Control Integrado de la Contaminación de la Consejería de Medio Ambiente de la Comunidad de Madrid.

- Control de los Focos de Emisión:

Se tendrán como referencia los Valores Límites de Emisión (VLE) y las periodicidades de control, según

## **Martinrea Honsel Spain, SLU.**

Estado de Información no Financiera. Periodo 1 de Enero 2022 al 31 de Diciembre de 2022

lo indicado en las Autorizaciones Ambientales Integradas (A.A.I) y quedarán reflejados igualmente en el Anexo I de la presente Instrucción de trabajo. Los controles atmosféricos se realizan a través de entidades de inspección acreditadas por ENAC en el ámbito de atmósfera. Dentro de las mediciones realizadas, las emisiones atmosféricas incluyen varios parámetros, entre ellos las emisiones de carbono.

### - Emisiones no controladas:

Si en los resultados obtenidos de los controles periódicos se constatase la superación, en alguno de los parámetros, de los VLE establecidos, se abrirá desde el Departamento de Medio Ambiente, una No Conformidad tal y como está descrito en el procedimiento PMS.10.2.1. No conformidad y acción correctiva, para analizar las causas y corregir la situación.

Si, al margen de lo comentado en el párrafo anterior, se detectasen emisiones atmosféricas no controladas que puedan comprometer el buen desempeño ambiental de la organización, se deberá actuar inmediatamente para minimizar el impacto que pudiera causarse.

### **3.3.2. Ruido**

Martinrea Honsel Spain, también analiza y controla el ruido emitido por sus instalaciones. La medición del nivel de ruido se realiza durante el período de producción de las plantas, siempre que estén desarrollando su actividad con normalidad, a lo largo del perímetro de la instalación.

Posteriormente se realiza un informe correspondiente del estudio llevado a cabo, efectuando una comparación de los valores detectados con los niveles máximos permitidos, con el fin de comprobar la adecuación de los niveles sonoros detectados a la legislación vigente.

### **3.3.3. Contaminación Lumínica**

Las instalaciones de Martinrea Honsel Spain se encuentra en un municipio siendo la segunda ciudad con más habitantes en la Comunidad de Madrid. Al situarse en una ciudad de gran población, las calles ya se encuentran iluminadas por el Ayuntamiento, por lo que no genera la empresa ningún impacto de contaminación lumínica a la ciudad. El único consumo de luz que hace la empresa es el interior de las instalaciones. Además, no tiene ningún requerimiento de obligación que tuviera que llevar algún registro de control de la contaminación lumínica.

## **3.4. ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE LOS RESIDUOS**

(GRI 306-2)
-------------

El compromiso de Martinrea con la sostenibilidad se demuestra a través de nuestro uso y eliminación responsables de los materiales. Nuestras operaciones de fabricación generan diversos flujos de residuos, principalmente arena y chatarra de aluminio. Con el fin de promover una economía circular Martinrea aspira a reducir aún más nuestro flujo de residuos a través de nuestro programa corporativo *Zero Landfill*, que fomenta el uso de materias primas nuevas y pretende no enviar ningún residuo a los vertederos.

En 2022, MRHS destinó el 100% de sus residuos de origen industrial a operaciones de recuperación, reciclaje o valorización, evitando así el depósito en vertedero.

Martinrea Honsel Spain, tiene en cuenta las siguientes consideraciones:

- Todos los residuos generados en Martinrea Honsel Spain están convenientemente

## **Martinrea Honsel Spain, SLU.**

Estado de Información no Financiera. Periodo 1 de Enero 2022 al 31 de Diciembre de 2022

identificados

- Da prioridad a la prevención en la generación de residuos, así como a la preparación para su reutilización y reciclado. En caso de generación de residuos cuya reutilización o reciclado no sea posible, éstos se destinan a valorización siempre que sea posible, evitando su eliminación.
- Los residuos se mantienen almacenados en condiciones adecuadas de higiene y seguridad.
- No se mezclan ni diluyen los residuos peligrosos con otras categorías de residuos peligrosos ni con otros residuos, sustancias o materiales.
- Todos los efluentes que contengan sustancias tóxicas o peligrosas que puedan generarse en las operaciones de mantenimiento de maquinaria serán gestionados como residuos peligrosos.
- Con carácter general los residuos peligrosos se almacenarán en envases estancos y cerrados, etiquetados y protegidos de las condiciones climatológicas.
- Aquellos envases que contengan residuos susceptibles de generar derrames se agrupan en zonas correctamente acondicionadas, sobre superficies pavimentadas e impermeables, y dentro de cubetos o bandejas de seguridad, para evitar la posible contaminación del medio como consecuencia de derrames o vertidos.

Se dispone de instrucciones de trabajo específicas en las que se describe la forma de actuación concreta para determinados residuos que se considere necesario por el departamento de medio ambiente u otros departamentos en función de la dificultad de gestión que pudiese existir.

### **3.5. USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS**

Martinrea Honsel Spain realiza un consumo responsable de sus recursos, estableciendo objetivos para la reducción de los consumos energéticos, agua o residuos.

Dado que el agua es un recurso natural limitado, la aplicación de las mejores prácticas relacionadas con ella se incluyen dentro de nuestra gestión ambiental. Una muestra de ello es que, todas las aguas industriales son depuradas en un proceso interno mediante el cual se consigue un agua de buena calidad que es usada de nuevo en el proceso productivo, reduciendo así el consumo de agua. La otra corriente obtenida del proceso, un concretado de aceites, es trasladada a un gestor de residuos para su valorización energética.

En cuanto a las materias primas, utilizamos aluminio, que puede reciclarse infinitamente, ayudando así al uso sostenible de los recursos. Además, aspiramos a aumentar cada vez más el contenido de aluminio reciclado, siendo en muchos de nuestros proyectos aluminio 100% de segunda fusión, reduciendo así la huella de carbono de nuestros productos.

En el apartado 3.8 en la Tabla de Indicadores se detalla el consumo tanto del consumo de agua como de materia primas.

### **3.6. CAMBIO CLIMÁTICO**

#### **3.6.1. Emisiones de gases de efecto invernadero**

Nuestros procesos productivos dependen en gran medida del gas natural y la electricidad como principales fuentes de energía, por lo que ambos constituyen los elementos más importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero de las actividades de nuestra fabricación.

### **3.6.2. Medidas adoptadas**

A continuación, se enumeran algunas de las acciones llevadas a cabo por MRHS con el fin de mejorar la eficiencia energética, contribuyendo así a la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero:

- Creación de Comité de Eficiencia Energética
- Adquisición de equipos de monitorización.
- Sustitución de luminarias con nueva tecnología LED.
- Concienciación y mejora continua en el uso de la energía.
- Optimización del uso de compresores.
- Optimización del uso de hornos fusores en función de la producción.

Otra de las medidas adoptadas para la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero son los acuerdos alcanzados con los proveedores. En este caso, nuestro contrato actual incluye que la energía eléctrica que consumimos en las plantas españolas proceda 100% de fuentes renovables. Esta garantía de origen hace que las emisiones de carbono producidas por nuestro consumo eléctrico sean nulas, lo que reduce la huella de carbono de nuestras plantas en más de un 60%.

Además, en 2023 se van a instalar placas solares para el autoconsumo en nuestras plantas de producción, aumentando así la generación de energía renovable, al tiempo que tenemos acuerdos con nuestros proveedores de electricidad, que aseguran que la electricidad consumida por MRHS proviene 100% de energías renovables.

### **3.6.3. Metas de reducción**

En 2022, establecimos objetivos de reducción de la ratio del consumo de electricidad del 3% con respecto a la línea de base de 2019 (Alcance 2). Para la consecución del objetivo, se llevaron a cabo iniciativas de eficiencia energética, así como el uso de energía renovable.

Desde nuestra matriz corporativa, se siguen fijando objetivos ambiciosos para alcanzar la neutralidad de carbono a largo plazo, reconociendo que los resultados pueden cambiar de un año a otro a medida que nuestra eficiencia se incrementa. En 2022, Martinrea se comprometió a un objetivo de reducción del 35% de las emisiones de carbono (Alcance 1 y 2) para 2035. Para lograr este objetivo, la estrategia global de sostenibilidad, así como la de MRHS, se centrará en iniciativas continuas de optimización energética, al tiempo que trabajamos en un aumento gradual de las fuentes de energía renovables.

## **3.7. GESTIÓN Y PROTECCIÓN BIODIVERSIDAD**

El objetivo de Martinrea para la sostenibilidad medioambiental es garantizar el uso responsable de los recursos naturales y la prevención y reducción de impactos medioambientales, emisiones, el consumo de energía y agua o la generación de residuos. En Martinrea Honsel Spain, controlamos las operaciones para garantizar el cumplimiento de los requisitos medioambientales y tomamos medidas para prevenir y corregir problemas, si es necesario.

Debemos considerar que las actividades de Martinrea Honsel Spain se desarrollan en el interior de edificios existentes en parcelas enmarcadas dentro de polígonos industriales que no se encuentran en áreas protegidas.



**Martinrea Honsel Spain, SLU.**

Estado de Información no Financiera. Periodo 1 de Enero 2022 al 31 de Diciembre de 2022

**3.8. TABLA DE INDICADORES**

Se aprecia una reducción en las ratios de consumo de electricidad (-12.9%) y de agua (-11.5%) en 2022 respecto al año anterior, evidenciando que MRHS cumple sus objetivos ambientales de reducción, si bien se aprecia un ligero aumento en la producción de residuos.

Respecto a las emisiones de CO<sub>2</sub>, se aportan los datos la huella de carbono de la organización para sus alcances 1 y 2. En el caso de MRHS, puesto que la energía eléctrica proviene 100% de fuentes de energía renovables, la huella de carbono se limita a emisiones de alcance 1 derivadas en su gran mayoría por el consumo de gas natural. Por tanto y, debido al aumento de la producción, es lógico un aumento de las emisiones en valor absoluto, si bien se puede ver una reducción al referenciarlo por tonelada vendida en ambas divisiones de casi el 2% respecto al año anterior.

Indicador	Dato 2020	Dato 2021	Dato 2022	
Consumo de materias primas Alta Presión (Ton Al) (GRI 301-1)	7395	8393	9834	+17.2%
Consumo de materias primas Baja Presión (Ton Al) (GRI 301-1)	5281	5407	6350	+17.4%
Consumo de materias primas MRHS (Ton Al) (GRI 301-1)	12676	13800	16183	+17.3%
Consumo de agua división Alta presión (m3/Tn) (GRNI 303-1)	6.1	5.9	5.1	-13.6%
Consumo de agua división Baja presión (m3/Tn) (GRNI 303-1)	3.4	4.0	4.0	=
Consumo de agua división MRHS (m3/Tn) (GRNI 303-1)	5	5.2	4.6	-11.5%
Consumo eléctrico Alta Presión (kwh /Tn) (GRI-302-1)	2797	2627	2346	-10.7%
Consumo eléctrico Baja Presión (kwh /Tn) (GRI-302-1)	3125	3543	2935	-17.2%
Consumo eléctrico MRHS (kwh /Tn) (GRI-302-1)	2932	2956	2574	-12.9%
Producción de Residuos Alta Presión (Tn generadas/Tn) (GRNI 306-2)	0.14	0.10	0.09	-10%
Producción de Residuos Baja Presión (Tn generadas/Tn) (GRNI 306-2)	0.92	0.91	0.96	+5.5%
Producción de Residuos MRHS (Tn generadas/Tn) (GRNI 306-2)	0.44	0.4	0.43	+7.5%
Otras emisiones CO2 (alcance 1 y 2) Alta Presión (tCO2e) (GRI 305-7)	2270.15	2887.06	3044.37	+5.5%
Otras emisiones CO2 (alcance 1 y 2) Baja Presión (tCO2e) (GRI 305-7)	2387.24	2434.35	3223.8	+32.4%
Otras emisiones CO2 (alcance 1 y 2) MRHS (tCO2e) (GRI 305-7)	5021.59	5073.77	6288.17	+23.9%
Otras emisiones CO2 (alcance 1 y 2) Alta Presión (tCO2e/Tn) (GRI 305-7)	0.3238	0.3739	0.3278	-12.3%
Otras emisiones CO2 (alcance 1 y 2) Baja Presión (tCO2e/Tn) (GRI 305-7)	0.4920	0.5630	0.5480	-2.6%
Otras emisiones CO2 (alcance 1 y 2) MRHS (tCO2e/Tn) (GRI 305-7)	0.4233	0.4213	0.4132	-1.9%

Las ventas han ido subiendo a lo largo de los últimos años y por ende el consumo de materias primas, la producción de residuos y las emisiones. Sin embargo, hemos sido más eficientes en Martinrea Honsel Spain consiguiendo bajar sus consumos de agua, a través del aprovechamiento de las aguas en los procesos de fabricación, y en el consumo eléctrico con el uso de energía renovable.

## **4. CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL**

### **4.1. EMPLEO**

(GRI 102-7) (GRI 102-8) (GRI 102-41)

Martinrea Honsel Spain, como Empresa industrial dedicada a la producción de piezas de automoción, se rige por el Convenio Colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid, suscrito por la Asociación de Empresarios del Comercio e Industria del Metal de Madrid (AECIM) y las organizaciones sindicales CC OO de Industria de Madrid y Federación de Industria, Construcción y Agro de Madrid de UGT. En este Convenio se contemplan y rigen numerosas materias que afectan directamente a los empleados de nuestra empresa y, entre otras, tratan sobre:

- Clasificación de grupos profesionales.
- Salarios mínimos fijados según grupo profesional.
- Conciliación de vida laboral y personal: teletrabajo, flexibilidad horaria, etc.
- Política de igualdad.
- Derechos de representación sindical.
- Etc.

Para lo que no esté recogido en el Convenio, es de aplicación el Convenio Estatal y el Estatuto de los Trabajadores.

Martinrea dispone de una serie de Políticas como garantía y compromiso por parte de la Organización de cumplimiento en materia laboral por parte de todas las localizaciones que forman el conjunto de la Organización, entre las que se incluye Martinrea Honsel Spain.

En materia de Protección de datos, al ser una empresa global con diversas plantas alrededor del mundo, teniendo nuestra matriz en Canadá, y con la regulación LOPD en este asunto, tenemos regulado meticulosamente todo lo relacionado con los datos de nuestros trabajadores. Contamos con una política global sobre esta materia, que establece los principios rectores que Martinrea debe cumplir para el tratamiento de datos personales y desempeña un papel importante en garantizar que Martinrea y sus empleados, incluyendo personal temporal, intermediarios, consultores, contratistas, proveedores de productos y proveedores de servicios, que actúan en representación de Martinrea y tratan datos personales de manera leal y lícita y de conformidad con los derechos de las personas. Esta Política aborda, entre otras cosas, los fundamentos jurídicos para el tratamiento de datos personales, divulgación de datos personales, transmisión de datos personales, los derechos de los interesados, actividades de marketing y seguridad de los datos. Esta política se aplica a todos los empleados de Martinrea en el mundo.

Martinrea ha celebrado Contratos Modelo para transferencias intragrupo de Datos Personales. Las transferencias de Datos Personales que efectúe Martinrea a terceros fuera del EEE se realizarán de conformidad con los Requisitos en materia de Protección de Datos.

La empresa MARTINREA HONSEL SPAIN S. L. U., venía experimentando un crecimiento sostenido de sus ventas y personal desde 2013, pero a partir de 2018 ha experimentado un cierto estancamiento, que fue repetido en el ejercicio de 2019.

En 2020, con la aparición de la pandemia del COVID-19 con un impacto a nivel mundial, tanto sanitario como económico, el descenso de ventas y facturación de nuestra empresa fue drástico, lo que obligó

## **Martinrea Honsel Spain, SLU.**

Estado de Información no Financiera. Periodo 1 de Enero 2022 al 31 de Diciembre de 2022

a aplicar dos ERTES (uno de Fuerza Mayor y otro ETOP), con una caída de ventas del 27 % con respecto a 2019.

En 2021 la pandemia continuó estando vigente, a lo que además hubo que incluir que se produjo un desabastecimiento continuado de todo tipo de suministros, especialmente los semiconductores, los cuales, la mayoría son importados de proveedores Asia y que su capacidad de producción ya rozaba el límite antes de que comenzase la crisis. La situación de desabastecimiento ha sido un lastre para que se mantuviese la actividad productiva. Las compañías de automoción y cualquier otro sector industrial cuya producción dependa en mayor o menor medida de los semiconductores se ha visto profundamente lastrados por la escasez de chips. De hecho, grandes compañías de automoción se vieron obligadas a reducir la producción de coches en algunas de sus fábricas debido al déficit de estos componentes.

Por todo ello, ante el enorme impacto económico que se proyectaba en aquel momento en el sector, tanto por la situación del COVID como por la crisis de los semiconductores, hubo que aplicar una SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO de la totalidad de los trabajadores de la empresa relacionados con el proceso productivo, mientras se mantuviese la situación derivada del COVID-19 y la crisis de suministros.

En 2022 la escasez de suministro de microchips no se ha recuperado y esto ha repercutido en la evolución de la industria mundial y, muy especialmente, el sector del automóvil. Según muchos estudios, más del 70% de las compañías declaran haber sufrido las consecuencias del racionamiento de estos componentes con un elevado peso en los vehículos de hoy en día.

En cambio, los proveedores de componentes declaran haber sufrido un impacto alto, pero no extremo.

Primero fue la pandemia y los confinamientos, luego vinieron los problemas de los semiconductores y la cadena de suministro, que afectaron a todos los mercados. Y en febrero de 2022, la invasión rusa de Ucrania complicó la situación.

2022 comenzó con una previsión de volver a la normalidad, pero el estallido de la guerra en Ucrania y la crisis de los chips se acentuaba en la primera parte del año. Las consecuencias del conflicto en Europa, la subida de los precios de la energía, el agravamiento del suministro de ciertos componentes y la incertidumbre económica terminó con cambiar el destino inicial previsto para este año.

Todos estos sucesos y circunstancias han repercutido directa o indirectamente en la empresa y han provocado que, durante 2022, se hayan tenido que aplicar dos ERTES ETOP, uno durante el mes de mayo y otro en septiembre, para hacer así frente a la brusca fluctuación en los pedidos de nuestros clientes.

### **4.2. NUESTRA PLANTILLA**

A continuación, se muestra una serie de indicadores de nuestra organización en relación con nuestro personal:

- Número total de empleados y distribución por razón de:
  - a. Género:

	2022	2021	2020
Hombres	544	523	545
Mujeres	28	25	25
TOTAL	572	548	570

**Martinrea Honsel Spain, SLU.**

Estado de Información no Financiera. Periodo 1 de Enero 2022 al 31 de Diciembre de 2022

Se ha aumentado la plantilla del 2021 al 2022 tras el incremento de las ventas. El número de mujeres también se ha aumentado en el ejercicio 2022.

**b. Edad:**

	2022			2021			2020		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
20-24	11	2	13	8	0	8	10	0	10
25-29	40	2	42	43	4	47	54	7	61
30-34	86	6	92	85	5	90	88	4	92
35-39	96	5	101	86	3	89	96	3	99
40-44	106	2	108	113	5	118	118	4	122
45-49	102	6	108	99	3	102	92	3	95
50-54	52	1	53	44	1	45	40	-	40
55-59	39	4	43	30	2	32	31	2	33
60-65	12	0	12	15	2	17	16	2	18
TOTAL	544	28	572	523	25	548	545	25	570

La mayor parte de la plantilla se encuentra entre los 35 a los 49, siendo una plantilla joven, que se mantiene en la empresa, tras el paso de los años.

**c. Categoría profesional:**

	2022			2021			2020		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Grupo 1	29	2	31	29	1	30	26	-	26
Grupo 2	32	5	37	26	4	30	28	4	32
Grupo 3	55	3	58	50	3	53	44	3	47
Grupo 4	86	7	93	85	9	94	89	9	98
Grupo 5	266	3	269	226	3	229	217	3	220
Grupo 6	20	1	21	8	1	9	9	1	10
Grupo 7	56	7	63	99	4	103	132	5	137
TOTAL	544	28	572	523	25	548	545	25	570

El grupo 5 es la categoría profesional que más empleados tiene, del 2021 al 2022 se ha aumentado ya que ha hecho falta incorporar gente de producción para cubrir la demanda de ventas.

**Martinrea Honsel Spain, SLU.**

Estado de Información no Financiera. Periodo 1 de Enero 2022 al 31 de Diciembre de 2022

**d. País de origen:**

	2022			2021			2020		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
España	502	27	529	484	25	509	513	22	535
Perú	9	-	9	10	-	10	9	-	9
Ecuador	4	-	4	5	-	5	2	1	3
Rumania	6	-	6	6	-	6	5	-	5
Marruecos	5	-	5	2	-	2	4	1	5
Colombia	4	-	4	5	-	5	4	-	4
Ucrania	4	-	4	4	-	4	4	-	4
Moldavia	-	1	1	-	-	-	-	-	-
Venezuela	2	-	2	-	-	-	-	-	-
Francia	1	-	1	1	-	1	1	-	1
Argentina	3	-	3	2	-	2	1	-	1
Polonia	1	-	1	1	-	1	1	-	1
Alemania	1	-	1	1	-	1	-	-	-
Cuba	1	-	1	1	-	1	-	-	-
Paraguay	1	-	1	1	-	1	-	-	-
Italia	-	-	-	-	-	-	1	-	1
USA	-	-	-	-	-	-	-	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>544</b>	<b>28</b>	<b>572</b>	<b>523</b>	<b>25</b>	<b>548</b>	<b>545</b>	<b>25</b>	<b>570</b>

Ha habido un aumento en hombres españoles del 2021 al 2022 por la necesidad de contratación al incrementar las ventas. También ha habido dos incorporaciones de mujeres con respecto a los años anteriores. El resto de nacionalidades se han mantenido, con algún aumento de empleados en marruecos del 2021 al 2022.

- Número total de empleados y distribución según la modalidad del contrato:

**a. Género:**

	2022			2021			2020		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Indefinido Tiempo completo	515	24	539	504	19	523	525	17	542
Indefinido Tiempo parcial	-	-	-	1	4	5	-	5	5
Temporal Tiempo completo	20	3	23	12	1	13	13	2	15
Temporal Tiempo parcial	9	1	10	6	1	7	7	1	8
<b>TOTAL</b>	<b>544</b>	<b>28</b>	<b>572</b>	<b>523</b>	<b>25</b>	<b>548</b>	<b>545</b>	<b>25</b>	<b>570</b>

Aumento de contratos tanto indefinidos como temporales del 2021 al 2022 por la necesidad de cubrir las demandas de ventas en el ejercicio 2022.

**Martinrea Honsel Spain, SLU.**

Estado de Información no Financiera. Periodo 1 de Enero 2022 al 31 de Diciembre de 2022

**b. Promedio anual:**

	Hombres	Mujeres	TOTAL
Indefinido Tiempo completo	507	23	530
Indefinido Tiempo parcial	0	0	0
Temporal Tiempo completo	20	3	23
Temporal Tiempo parcial	8	1	9
<b>TOTAL</b>	<b>535</b>	<b>27</b>	<b>562</b>

El 95% son contratos indefinidos. Apenas se realizan contratos temporales, a no ser para cubrir bajas temporales o necesidades de cubrir algún puesto temporal por aumento de producción.

**c. Edad:**

Edad	Indefinido Tiempo Completo			Indefinido Tiempo Parcial			Temporal Tiempo Completo			Temporal Tiempo Parcial		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020
18-30	55	68	59	-	1	1	17	8	10	-	-	1
31-40	188	172	186	-	-	1	6	5	4	-	-	-
41-50	216	206	213	-	4	3	-	-	1	-	-	-
51-60	76	72	73	-	-	-	-	-	-	-	-	-
>60	4	5	11	-	-	-	-	-	-	10	7	7
<b>TOTAL</b>	<b>539</b>	<b>523</b>	<b>542</b>	<b>-</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>23</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>8</b>

La mayoría de los contratos que se realizando son indefinidos a tiempo completo. El personal de la empresa se concentra entre los 31 y los 50 años, aumentando el número de contratados del 2020 al 2022. Aumento en menor medida entre los 51 y los 60. Y personal de más de 60 años disminuye debido a las jubilaciones anticipadas.

**d. Categoría profesional:**

Edad	Indefinido Tiempo Completo			Indefinido Tiempo Parcial			Temporal Tiempo Completo			Temporal Tiempo Parcial		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020
G.P.1	30	29	26	-	-	-	-	1	-	1	-	-
G.P.2	34	25	30	-	1	1	2	4	-	1	-	1
G.P.3.	58	53	45	-	-	-	-	-	1	-	1	1
G.P.4	91	87	94	-	3	3	-	2	-	2	1	1
G.P.5	256	224	210	-	1	1	12	4	8	1	-	1
G.P.6	21	9	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-
G.P.7	49	96	127	-	-	-	9	2	6	5	5	4
<b>TOTAL</b>	<b>539</b>	<b>523</b>	<b>542</b>	<b>-</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>23</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>8</b>

**Martinrea Honsel Spain, SLU.**

Estado de Información no Financiera. Periodo 1 de Enero 2022 al 31 de Diciembre de 2022

Evolución de las categorías profesionales, paso del grupo 7 al grupo 5, tras promoción del personal de fabricación que entra en la empresa. Y resto de personal que con los años va subiendo de categoría.

- Número de despidos según:

a. Género:

	2022	2021	2020
Hombres	4	10	3
Mujeres	1	-	1
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>4</b>

Disminuye el número de despidos en el 2022, ya que en 2021 debido a las crisis hubo un repunte en la rescisión de contratos.

b. Edad:

	2022			2021			2020		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
18-30	1	1	2	2	-	2	1	1	2
31-40	1	-	1	6	-	6	1	-	1
41-50	2	-	2	1	-	1	-	-	0
>50	-	-	-	1	-	1	1	-	1
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>-</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>

Las edades de las personas despedidas han sido en todos los rangos.

c. Categoría profesional:

	2022			2021			2020		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
G.P. 1	-	-	0	-	-	0	-	-	0
G.P. 2	1	-	1	-	-	0	-	-	0
G.P. 3	-	-	0	-	-	0	-	-	0
G.P. 4	-	-	-	1	-	1	-	-	0
G.P. 5	2	-	2	3	-	3	1	-	1
G.P. 6	-	-	-	1	-	1	-	-	-
G.P. 7	1	1	2	5	-	5	2	1	3
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>

La gran mayoría se concentran en grupos profesionales del 5 al 7.

- Remuneraciones medias

**Martinrea Honsel Spain, SLU.**

Estado de Información no Financiera. Periodo 1 de Enero 2022 al 31 de Diciembre de 2022

**a. Trabajadores:**

	2022	2021	2020
Hombres	32.690 €	29.948 €	25.248 €
Mujeres	31.205 €	28.798 €	24.435 €

La remuneración media se ha ido aumentando a lo largo de los años.

**b. Directivos y Consejeros:**

	2022	2021	2020
Hombres	83.628 €	83.919 €	79.069 €
Mujeres	-	-	-

La remuneración media de los directivos y consejeros también sigue tendencia alcista.

**- Dietas e indemnizaciones**

	Hombres	Mujeres	TOTAL
Dietas	23.275,80 €	8.418,80 €	31.694,60 €
Indemnizaciones	16.234,47 €	245,37 €	16.479,84 €
<b>TOTAL</b>	<b>39.510,27 €</b>	<b>8.664,17 €</b>	<b>48.174,44 €</b>

(GRI 401-1)
-------------

La empresa presenta una tasa de rotación en el 2022 de un 0,16%, un porcentaje poco elevado teniendo en cuenta el número de empleados que hay en la compañía lo que indica que el personal de la empresa está satisfecho en la compañía.

En cuanto a las contrataciones de la empresa, la tasa de las nuevas incorporaciones de empleados en el ejercicio 2022 en Martinrea Honsel Spain es la siguiente:

TASA		
	2022	2021
< 30 años	5,07 %	1,28%
30-50 años	4,02 %	1,10%
>50 años	0	0

La tasa de nuevas incorporaciones ha aumentado del 2021 al 2022 por la contratación de nuevo personal debido al aumento de las ventas.



### **4.3. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

#### **4.3.1. Convenio Colectivo**

La empresa Martinrea Honsel Spain y el 100% de sus trabajadores están organizados según el Convenio Colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid, suscrito por la Asociación de Empresarios del Comercio e Industria del Metal de Madrid (AECIM) y las organizaciones sindicales CC OO de Industria de Madrid y Federación de Industria, Construcción y Agro de Madrid de UGT.

#### **4.3.2. Políticas de desconexión**

El Convenio por el que Martinrea Honsel se regula contiene una mención en relación a la desconexión digital, incluida es el artículo 51 Ter.: “Se fomentará la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral: no responder al teléfono, a los correos electrónicos o mensajes profesionales de cualquier otro tipo, etc. fuera de su horario de trabajo.”

Martinrea Honsel Spain, por su tipo de trabajo y su configuración no tiene actualmente políticas establecidas sobre desconexión digital.

#### **4.3.3. Empleados con discapacidad**

Debido al tipo de sector y de trabajo, resulta complicado encajar labores o tareas con personal que tenga discapacidad física o mental.

En el ejercicio de 2022 Martinrea Honsel Spain tenía en plantilla a 8 empleados con discapacidad. En el 2021 tuvo 6 empleados y en el 2020 a 5 personas en la empresa.

A pesar de ello, Martinrea Honsel Spain está comprometido con la sociedad y la comunidad local, participando junto a la Fundación AMÁS Empleo, sita en Móstoles, para la ayuda de discapacitados y su programa de inserción laboral.

Además, como medida alternativa, realizamos una donación a favor de la Fundación para desarrollar actividades de inserción laboral de personas con discapacidad.

Estas han sido las aportaciones en los últimos años a la Fundación:

<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
61.009,20 €	61.009,20	58.086,72 €

#### **4.3.4. Accesibilidad universal**

Martinrea Honsel Spain cuenta con una serie de accesos para ayudar a que personas con discapacidad física puedan acceder a sus instalaciones.

Para ello, cuenta con las siguientes mejoras:

- Ascensor habilitado para sillas de ruedas para acceder al edificio.
- Baño específico para personas con discapacidad física.
- Plaza de garaje específica para persona con discapacidad física, con soporte de barras.
- Puerta con apertura automática.
- Ascensor con acceso a todas las plantas del edificio.

#### **4.3.5. Políticas contra la discriminación**

La Política de Responsabilidad Social y Sostenibilidad medioambiental corporativas, que viene establecida desde la matriz, apoya y promueve el compromiso continuado de la Empresa a fin de conducir sus negocios en línea con los principios internacionalmente aceptados sobre condiciones de trabajo y responsabilidad corporativa.

Esta Política establece los principios rectores de Martinrea para las normas laborales y ambientales, que se modifican de conformidad con los requisitos legales aplicables a nivel local, los contratos de trabajo y otros acuerdos contractuales y extracontractuales.

Esta Política aborda cuestiones importantes como el trabajo infantil y el trabajo forzado, la remuneración y la jornada laboral, la libertad de asociación y negociación colectiva, el acoso y la discriminación, la salud y seguridad en el trabajo, el compromiso social, el soborno y la corrupción, y el medioambiente y la sostenibilidad.

Respecto a la no discriminación, nuestra política corporativa establece con carácter adicional a la Política de violencia y acoso en el lugar de trabajo o la política aplicable a nivel local, que la Empresa no tolerará el acoso ni la discriminación en función del género, raza, color, credo, religión, edad, nacionalidad, orientación sexual, identidad de género, discapacidad o condición de veterano.

La Empresa se encuentra comprometida con la promoción y el fomento de la diversidad en toda la Empresa, incluyendo sus cuadros directivos y Consejo de Administración. La Empresa posee una política de diversidad que tiene por objeto promover la diversidad en el seno de la Empresa. Además de todo ello, el Convenio Colectivo por el que se rige Martinrea Honsel Spain trata esta lucha contra la discriminación en diversos puntos de su texto:

- Art. 51. Política de Igualdad.
- Art. 52. Acoso Sexual y por razón de sexo. Violencia de género.
- Art. 57. Incluye esta acción, discriminación por razón de sexo, raza, religión, etc., como Falta muy grave
- Anexo II. Grupos Profesionales.
- Etc.

#### **4.3.6. Gestión de la diversidad**

La Empresa se encuentra comprometida con la promoción y el fomento de la diversidad en toda la Empresa, incluyendo sus cuadros directivos y Consejo de Administración. El Corporativo posee una política de diversidad que tiene por objeto promover la diversidad en el seno de la Empresa. Como tal se ha transmitido a todas sus plantas en los diversos países, y por ello es misión de Martinrea Honsel Spain fomentar esta diversidad, en todas sus vertientes.

Respecto a la diversidad de género, a pesar de que el sector en el que se incluye la Empresa es principalmente masculino, se está luchando para que esto cambie realizando diversas acciones:

- Programa de becas para mujeres. Con diversos Institutos la Empresa está colaborando para incluir estas becas para estudios de Grado Superior relacionados con nuestro sector.
- Charlas en Foros de Empleo, Institutos, etc. Explicar a qué se dedica Martinrea Honsel Spain, el sector de la automoción, etc.

## Martinrea Honsel Spain, SLU.

Estado de Información no Financiera. Periodo 1 de Enero 2022 al 31 de Diciembre de 2022

- A las subcontratas de empleo temporal que trabajan con Martinrea Honsel Spain, para que fomenten esta diversidad también.

### 4.3.7. Brecha salarial

Además de todas las políticas y procedimientos a nivel de Organización que se tienen establecidas desde la matriz respecto respeto a todos los trabajadores, a la igualdad en sus derechos y oportunidades, Martinrea Honsel Spain se rige por lo establecido en el Convenio, que ya establece el salario a percibir según el grupo profesional, además de Acuerdos internos salariales, que han sido negociados entre la Dirección y el Comité de Empresa, y que suponen una mejora respecto a lo que refleja el Convenio a todos los niveles.

Martinrea Honsel Spain tiene determinado una política interna de aplicación de grupo profesional según el nivel del puesto de trabajo, el nivel de estudios del trabajador y la responsabilidad que conlleva tal puesto. Esto, junto con la aplicación del Convenio, determina de manera totalmente objetiva los niveles salariales del personal de la Empresa, independientemente del género, raza, etc., tratando así a todos los trabajadores de igual forma.

A continuación, lo que establece el Anexo II de Convenio Colectivo sobre salarios para el año 2022 según el Grupo profesional:

TABLA SALARIAL 2022

Grupo	Descripción Funcional	Salario Convenio Anual 2022 (€)	Salario Convenio Mensual (14 pagas) 2022 (€)	Valor Quinquenio Grupo 2022 (€)	BASES GRUPO para cálculo de complementos salvo nocturnidad 2022 (€ mensual/diario)
1	LICENCIADA/O-GRADO	29.622,50	2.115,89	35,78	946,86
2	TÉCNICO/A	24.859,17	1.775,65	32,56	839,10
3	TÉCNICA/O AUXILIAR	22.413,28	1.600,95	29,97	765,13
4	EMPLEADO/A	20.036,94	1.431,21	27,94	704,79
5	OPERARIA/O	18.641,20	1.331,51	26,72	22,15
6	EMPLEADO/A AUXILIAR	18.446,18	1.317,58	26,12	654,52
7	OPERARIA/O AUXILIAR	17.321,45	1.237,25	25,81	21,17

TABLA SALARIAL 2021

GRUPO	DESCRIPCIÓN FUNCIONAL	SALARIO CONVENIO ANUAL 2021 (€)	SALARIO CONVENIO MENSUAL (14 PAGAS) 2021 (€)	VALOR QUINQUENIO GRUPO 2021 (€)	BASES GRUPO PARA CÁLCULO DE COMPLEMENTOS SALVO NOCTURNIDAD 2021 (€ MENSUAL/DIARIO)
1	LICENCIADA/O-GRADO	28.403,63	2.028,83	34,31	907,90
2	TÉCNICO/A	23.836,29	1.702,59	31,22	804,57
3	TÉCNICA/O AUXILIAR	21.491,04	1.535,07	28,74	733,64
4	EMPLEADO/A	19.212,48	1.372,32	26,79	675,38
5	OPERARIA/O	17.874,18	1.276,73	25,63	21,24
6	EMPLEADO/A AUXILIAR	17.687,17	1.263,37	25,04	627,59
7	OPERARIA/O AUXILIAR	16.608,73	1.186,34	24,75	20,30

## Martinrea Honsel Spain, SLU.

Estado de Información no Financiera. Periodo 1 de Enero 2022 al 31 de Diciembre de 2022

### ANEXO II

TABLA SALARIAL ACTUALIZADA 2020

GRUPO	DESCRIPCIÓN FUNCIONAL	SALARIO CONVENIO ANUAL 2020 (€)	SALARIO CONVENIO MENSUAL (14 PAGAS) 2020 (€)	VALOR QUINQUENIO GRUPO 2020 (€)	BASES GRUPO PARA CÁLCULO DE COMPLEMENTOS SALVO NOCTURNIDAD 2020 (€ MENSUAL/DIARIO)
1	LICENCIADO/O-GRADO	28.122,41	2.008,75	33,97	898,91
2	TÉCNICO/A	23.600,29	1.685,73	30,91	795,60
3	TÉCNICO/A AUXILIAR	21.278,26	1.519,87	28,46	726,38
4	EMPLEADO/A	19.022,26	1.358,73	26,52	668,69
5	OPERARIO/O	17.697,20	1.264,09	25,38	21,03
6	EMPLEADO/A AUXILIAR	17.512,05	1.250,86	24,79	621,38
7	OPERARIO/O AUXILIAR	16.444,28	1.174,59	24,50	20,10

#### 4.3.8. Horas de trabajo

Martinrea Honsel Spain es una empresa de producción, por la que gran parte del personal son operarios de fábrica que trabajan a turnos.

Este horario a turnos consiste en trabajar a tres turnos rotativos:

- Mañana: 06:45h – 15:00h
- Tarde: 14:45h – 23:00h
- Noche: 22:45h – 07:00h

Cada semana cada trabajador cambia de turno siguiendo el siguiente orden: mañana-noche-tarde. Con 15 minutos de descanso en cada jornada de trabajo. El personal de oficinas tiene varios horarios, considerando el horario nominal estándar de 08:00h a 17:00h, con una hora para comer entre medias.

Respecto a las horas extras, la realización de estas ha de estar justificada y aprobada de manera previa por los responsables del departamento y RR.HH.

#### 4.3.9. Flexibilidad laboral

El personal de fábrica que trabaja a turnos; son turnos de jornada continua de 8 horas que van rotando semana a semana. Todos los trabajadores de la Empresa cuentan a su disposición horas libres para su uso y disfrute cuando lo necesiten y lo acuerden con la Empresa. En 2022, según el calendario laboral fijado entre la Dirección y el Comité de Empresa, se establecieron, además de las vacaciones, 14 horas libres a disposición de los trabajadores para personal de oficinas, 18 horas libres para personal de producción y soporte de producción, y 12 horas libres para el personal de mantenimiento (4 equipos).

Para los trabajadores que trabajan con jornada partida, cuentan con flexibilidad en la entrada, salida y en el horario de comida.

#### 4.3.10. Igualdad

El sector de la Industria es un sector que está principalmente dominado por el género masculino, en el que hay muy poca presencia de mujeres, y que este sesgo viene reflejado desde la etapa de formación, durante la cual son pocas las estudiantes que se decantan para formarse en Grados

## **Martinrea Honsel Spain, SLU.**

Estado de Información no Financiera. Periodo 1 de Enero 2022 al 31 de Diciembre de 2022

relacionados con la industria y/o fabricación, ya sea en Formación Profesional con los grados vinculados con la fabricación mecánica y mecatrónica industrial, como en la Universidad en Ingeniería Industrial.

Para hacer frente a esto y apoyar la diversidad, por la que Martinrea está totalmente comprometida, la Empresa ha desarrollado las numerosas colaboraciones con diversos Institutos locales para ver de qué manera se puede promover una mayor inclusión de la mujer en nuestro sector.

En 2022 Martinrea Honsel Spain continuó con el Programa de becas para diversos Institutos, a través del cual las estudiantes que estuvieran interesadas en realizar un Grado Superior en Fabricación mecánica y/o en Mecatrónica Industrial, Martinrea Honsel Spain les subvencionaría la matrícula de los dos años que forman el curso, así como la posibilidad de realizar las prácticas con la Empresa y, después de estas, la posible continuidad en la empresa a través de un contrato de trabajo.

De la mano de los Institutos la Empresa también acudió a diversos Foros en la que numerosas empresas tenían sus espacios y su momento para exponer su empresa y su trabajo, etc. y así atraer a los alumnos a nuestra Empresa.

La compañía ha retrasado la preparación y puesta en marcha del plan de igualdad tras el año de la pandemia y el año de la crisis de semiconductores, y será en 2023 cuando comience a aplicarlo. De cualquier forma la empresa esta muy comprometida con la Igualdad, y muestra de ello es el incremento en la plantilla de mujeres en los últimos años, teniendo en cuenta la dificultad que tiene el sector industrial en el que trabajamos.

### **4.3.11. Protocolos de acoso**

Martinrea Honsel Spain tiene total compromiso en la utilización de todo tipo de medidas para evitar situaciones de acoso.

Desde el Corporativo se establece una política global sobre Prevención del acoso laboral donde la Empresa se compromete a tomar todas las precauciones razonables para proteger a sus trabajadores.

En consecuencia, esta política de prevención del acoso laboral se ha elaborado para contribuir a la creación y mantenimiento de un entorno sin actitudes amenazantes, actos violentos ni acoso, tanto para nuestros empleados como para las personas que visiten Martinrea o trabajen en su nombre.

Martinrea cuenta también con un Procedimiento de denuncias para los trabajadores. Además de los clásicos protocolos de comunicación a mandos intermedios y/o directivos, se ofrece otra posibilidad en todos los tablones de la Empresa poniendo a su disposición un número de teléfono, línea directa con nuestra matriz, donde pueden denunciar cualquier hecho y, siempre que lo desee el trabajador, se tratará de forma confidencial y anónima.

### **4.3.12. Sindicatos**

El Comité de Empresa está formado por dos grupos: uno de ellos son trabajadores afiliados a Comisiones Obreras (CC.OO.) y el otro grupo que no está afiliado a ningún sindicato y que actúa de manera independiente. A principios de cada año se fijan con ambos Grupos cuatro reuniones durante el año, una por cada trimestre, para comentar y tratar diversos temas como por ejemplo la situación de la empresa, noticias, situación de los trabajadores, nuevas solicitudes o ideas, etc.

## **Martinrea Honsel Spain, SLU.**

Estado de Información no Financiera. Periodo 1 de Enero 2022 al 31 de Diciembre de 2022

También tenemos un delegado Sindical perteneciente a CC.OO. Además de las reuniones trimestrales, la Dirección convoca reuniones con el Comité y el Grupo Independiente para tratar ciertos temas que surgen y que se tratan de manera excepcional.

También la Empresa negocia con el Comité de Empresa, a finales de año, el calendario laboral para el año siguiente.

En 2021, además de lo anterior, se firmó con la RLT un Acuerdo Salarial interno, actualmente vigente, que mejora lo establecido en el Convenio Colectivo para los siguientes años: 2021, 2022 y 2023.

Nuestra empresa realiza diversas acciones en relación con las relaciones sociales y la participación de los trabajadores en la gestión de la compañía.

Hay establecidos ciertos mecanismos de diálogo social, entre los que destacan los siguientes:

- Reuniones periódicas con todo el personal, donde se les informa sobre decisiones de la empresa, cambios en la organización, nuevos proyectos, diferentes indicadores, etc.
- Comités de diálogo: La empresa mantiene reuniones regulares con representantes de los trabajadores, para discutir temas relevantes y facilitar la comunicación entre ambas partes.
- Reuniones regulares entre la dirección y los representantes de los trabajadores, en las que la empresa informa sobre asuntos importantes y brinda oportunidades para el intercambio de ideas y opiniones. Estas reuniones se organizan de forma trimestral, aunque se van produciendo más reuniones durante el año según las necesidades y acontecimientos.
- Procesos de consulta: La empresa realiza una encuesta laboral anual, a través de una empresa externa. En esta, se solicita la opinión de los empleados sobre diversos temas específicos, así como sus comentarios y sugerencias. Se recopila información anónima de todos los empleados, para tener en cuenta sus perspectivas en la toma de decisiones. Cuando se obtienen los resultados, la empresa los analiza y se establecen planes de acción.
- Negociación colectiva: En el diálogo social también se llevan a cabo negociaciones formales entre la dirección y los representantes de los trabajadores. Estas negociaciones pueden abarcar temas como acuerdos salariales, calendario laboral, entre otros. El objetivo es llegar a acuerdos que beneficien tanto a la empresa como a los empleados.
- Programa de Iniciativas y Sugerencias: Este programa tiene un gran potencial para identificar mejoras a nivel de planta a partir de las ideas de todos los trabajadores en sus tareas diarias, que son los que mejor las conocen, y es una de las maneras en que los trabajadores pueden colaborar en hacer de Martinrea una empresa más sólida y sostenible en el tiempo. Los trabajadores pueden presentar mejoras en las áreas de Calidad, Productividad, Seguridad y Medio Ambiente y, si estas son aprobadas, reciben una compensación.

Todas estas medidas buscan fomentar la transparencia, la participación y el compromiso de los trabajadores en la gestión y desarrollo de la empresa.

**Martinrea Honsel Spain, SLU.**

Estado de Información no Financiera. Periodo 1 de Enero 2022 al 31 de Diciembre de 2022

**4.3.13. Formación**

La complejidad del sector y las altas cotas y estándares de calidad que marcan los clientes de automoción hacen que sea imperativo que los trabajadores de Martinrea Honsel Spain tengan una formación continua, tanto en productos que fabricamos, como en nuevas tecnologías, maquinaria, así como una parte muy importante para la Empresa que es la prevención de riesgos laborales, que está incluida como una parte esencial de la formación anual.

En 2022 se cumplió el objetivo de formación del año, superando el 2,59% del tiempo de presencia de los trabajadores.

A continuación, se muestra una tabla con el número de horas de formación según departamentos:

Departamentos	2022		2021		2020	
	Horas de formación	Índice	Horas de formación	Índice	Horas de formación	Índice
Directivos	939	3,27%	1.011,75	3,83%	456,50	1,97%
Jefes HS	485,25	2,55%	229	1,35%	121,50	0,77%
Jefes HPDC	85,5	0,55%	62	0,42%	188	1,39%
Jefes LPDC	69	0,49%	54,50	0,37%	92	0,79%
Administración	219	1,64%	436,50	3,45%	76	0,60%
Comercial	696,5	15,36%	474	9,33%	311	7,31%
IT	370,5	4,88%	25	0,37%	18	0,29%
RRHH	343	5,00%	315	5,03%	226,50	3,87%
Sist. Calidad/PRL/Medioambiente	222,5	1,64%	137	1,13%	212,50	2,01%
Ingeniería HPDC	229	1,28%	211	1,38%	81,50	0,54%
Fundición HPDC	802	1,24%	2.611,50	3,27%	2.166	2,65%
Mecanizado HPDC	1629,5	1,86%	2.708	3,09%	3.978,90	4,39%
Utillaje HPDC	691,5	1,93%	554	1,61%	837	2,94%
Mto. Fábrica HPDC	2568,5	5,15%	1.769,15	3,59%	376	0,89%
Calidad HPDC	958	3,02%	1.208	3,80%	483,50	1,99%
Supply Chain HPDC	181,5	1,04%	273	1,77%	36,50	0,34%
Mto. Utillaje HPDC	1022,75	2,61%	652,50	1,89%	185,50	0,57%
Ingeniería LPDC	881,25	5,30%	453	3,18%	187,50	2,09%
Fundición LPDC	2718	2,41%	3.320,15	3,81%	839,50	1,20%
Desarenado/Premecanizado/RX LPDC	3234,75	4,81%	1.825	3,77%	1.118,50	3,17%
Tratamiento Térmico LPDC	476	2,67%	1.263	11,53%	175	2,07%
Mecanizado LPDC	2846,5	2,94%	4.552,55	5,06%	1.043,50	1,54%
Líquidos Penetrantes LPDC	104	0,40%	769,75	3,11%	499	2,50%
Mto. Fábrica LPDC	1157,5	2,24%	797,80	1,59%	659,50	1,76%
Calidad LPDC	1597,5	3,66%	499,50	1,53%	385	1,73%
Supply Chain LPDC	170,25	0,95%	200	1,22%	147	1,24%
Mto. Utillaje LPDC	535,5	1,07%	334	0,83%	201,50	0,69%
<b>TOTAL</b>	<b>25518,75</b>	<b>2,59%</b>	<b>27.150,40</b>	<b>3,04%</b>	<b>15.250,4</b>	<b>2,02%</b>

## Martinrea Honsel Spain, SLU.

Estado de Información no Financiera. Periodo 1 de Enero 2022 al 31 de Diciembre de 2022

Martinrea Honsel Spain da importancia a la formación continua de sus trabajadores. Por eso, del 2020 al 2022 se ha visto aumentado el número de horas de formación de los empleados. Toda persona nueva que se incorpora a la empresa recibe una formación.

### 4.3.14. Absentismo

Martinrea Honsel Spain considera el absentismo como un tema fundamental para el buen desarrollo de la empresa. Es primordial la salud y el bienestar de su plantilla y por ello, desde la matriz en Canadá y por ende, en todas las localizaciones donde se encuentra Martinrea, incluyendo España, se tiene el compromiso y se trabaja de manera constante para buscar soluciones y medidas para hacer frente al absentismo.

Además, el Convenio Colectivo por el que se rige la Empresa (del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal) ya tiene en cuenta también esta continua lucha contra el absentismo, y así lo refleja en su texto:

“Las organizaciones firmantes del Convenio (AECIM, CCOO de Industria y UGT-FICA) acuerdan la creación de una comisión técnica de absentismo de carácter paritario, que analice y realice un diagnóstico del mismo en las empresas del sector, tomando como referencia los niveles promedio de la Comunidad Autónoma, por sector de actividad y por tamaño de la empresa, sirviendo estos promedios como referencia inicial, orientando las políticas de las empresas a reducir sus niveles de absentismo por debajo de los niveles promedio de referencia, para así conseguir la reducción de los niveles de absentismo en las empresas.”

A continuación, se muestran varios indicadores de Martinrea Honsel Spain en el ejercicio de 2022:

	2022	2021	2020
Índice de Absentismo AT	1,06%	0,77%	0,4%
Índice de Absentismo EP	0,00%	0,02%	0,0%
Índice de Absentismo CC	2,41%	2,16%	1,9%
Otros	0,63%	0,48%	0,4%
Índice de Absentismo TOTAL	4,11%	3,43%	2,7%

	Horas Trabajadas	Horas de baja	Índice Abs.
2022	1.041.039	42.826	4,11%
2021	1.015.847	34.876	3,43%
2020	1.058.313	28.331	2,7%

Como consecuencia de la pandemia el índice de absentismo se ha incrementado estos últimos años llegando al 4%.



## **5. GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD**

### **5.1. SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.**

Martinrea Honsel Spain, tiene implantada de forma integrada la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo junto con la de Calidad y la de Medio Ambiente y refleja, entre otros aspectos, la misión de proporcionar oportunidades de satisfacción y seguridad a nuestros empleados siendo competitivos, y creciendo de forma prudente así como velar por la salud de los trabajadores y conseguir las mejores condiciones de trabajo mediante la prevención de riesgos laborales evitando los riesgos y evaluando aquellos que no hayan podido eliminarse, implantando y manteniendo un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo basado en el estándar ISO 45001.

Este Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es de aplicación a todas las actividades que se realizan en MARTINREA HONSEL SPAIN que afecten directa o indirectamente a la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Martinrea realiza auditorías documentadas y preestablecidas con el fin de verificar que todas las actividades relativas al sistema de gestión cumplen los planes establecidos y los requisitos de la norma ISO 45001 así como la comprobación de que el Sistema ha sido adecuadamente implantado y mantenido. Se realizará una auditoría interna del sistema mínimo anualmente, más la auditoría externa que certifica objetivamente el cumplimiento del sistema de gestión de la compañía.

Por su parte y, en cumplimiento del Real Decreto 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, escoge como modalidad organizativa un Servicio de Prevención Propio, que asume tres de las cuatro especialidades (seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada), manteniendo el concierto con un Servicio de Prevención Ajeno (SPA) para la especialidad de vigilancia de la salud. El Servicio de Prevención cuenta con los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas a desarrollar, un coordinador del SPP y cuatro técnicos de prevención repartidos en cada una de las plantas de producción. En este sentido, se realizan las perceptivas auditorías legales del sistema de gestión dando conformidad al citado Real Decreto. Durante 2022, se llevó a cabo la Auditoría Legal del Servicio de prevención finalizando de manera muy satisfactoria sin ninguna no conformidad.

En aplicación del artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, MARTINREA HONSEL SPAIN cuenta con un Comité de Seguridad y Salud, entendido como el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la compañía en materia de prevención de riesgos laborales. Este Comité está actualmente formado por cuatro delegados de prevención y cuatro representantes de la empresa y, con el objetivo de mejorar la comunicación, participación y consulta con los representantes de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, establece realizar reuniones trimestrales establecidas por la legislación.

El convenio del metal que nos aplica en 2017, relativo a la salud y la seguridad en el trabajo, estableció la necesidad de una formación mínima obligatoria en Prevención de Riesgos Laborales para todas las empresas acogidas a dicho Convenio, y que aplica a todos los trabajadores. Un breve resumen de las novedades más importantes:

Son tres tipos de formación:

- Directivos: 6 horas on-line o presencial
- Administrativos: 6 horas on-line o presencial

## Martinrea Honsel Spain, SLU.

Estado de Información no Financiera. Periodo 1 de Enero 2022 al 31 de Diciembre de 2022

- Fabricación: 20 horas presenciales (12 horas troncales y 8 horas específicas por puesto de trabajo).

Durante 2022 se ha comenzado con el reciclaje de dicha formación a todos los empleados que les correspondía, y que realizaron la formación inicial en 2018.

### 5.2. INDICADORES DE SEGURIDAD (FRECUENCIA Y GRAVEDAD)

La aplicación de las medidas llevadas a cabo como parte de los programas establecidos para el objetivo de reducción de la accidentabilidad para el año 2022, ha hecho que se hayan conseguido los resultados que veremos a continuación. La comparativa en cuanto a accidentabilidad no se realiza respecto a los dos años anteriores, debido a que se consideran años no representativos, ya que se trabajaron menos horas debido a diferentes paradas de producción originadas por la Covid-19, y la falta de componentes en nuestros clientes. A pesar de esto, tras analizar los accidentes ocurridos en 2022, y con el fin de reducir los accidentes en nuestras instalaciones, en los primeros meses de 2023 se han llevado a cabo diferentes acciones:

- Campañas de sensibilización y concienciación del personal sobre actos inseguros,
- Reciclaje de las formaciones específicas (Convenio del Metal, trabajos en altura, etc.)
- Retomar acciones para reducir los sobreesfuerzos como los ejercicios de calentamiento previos al inicio de los trabajos en todos los turnos.

Se muestran, a continuación, los siguientes indicadores relativos a la accidentabilidad laboral:

	ÍNDICE DE INCIDENCIA DE ACCIDENTES DE TRABAJO (*)	
AÑO	ACCIDENTES CON BAJA	ACCIDENTES CON BAJA + COVID-19
2018	5,25	5,25
2019	3,59	3,59
2020	2,11	11,75*
2021	2,50	27,60**
2022	3,02	25,04***

\* Calculado como nº accidentes con baja x 100 / nº trabajadores

\*67 accidentes con baja de los cuales 12 son accidentes y 55 son bajas por Covid

\*\*154 accidentes con baja de los cuales 14 son accidentes y 140 son bajas por Covid

\*\*\*167 accidentes con baja de los cuales 18 son accidentes y 149 son bajas por Covid

	ÍNDICE DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES DE TRABAJO (*)	
AÑO	ACCIDENTES CON BAJA	ACCIDENTES CON BAJA + COVID-19
2018	29,29	29,29
2019	19,01	19,01
2020	16,09	89,84*
2021	15,74	173,14**
2022	18,10	167,94***

\* Calculado como nº accidentes con baja x 1000000 / nº horas trabajadas

\*67 accidentes con baja de los cuales 12 son accidentes y 55 son bajas por Covid

\*\*154 accidentes con baja de los cuales 14 son accidentes y 140 son bajas por Covid

\*\*\*167 accidentes con baja de los cuales 18 son accidentes y 149 son bajas por Covid

**Martinrea Honsel Spain, SLU.**

Estado de Información no Financiera. Periodo 1 de Enero 2022 al 31 de Diciembre de 2022

Los índices de accidentes en el trabajo han disminuido a lo largo de los años, el objetivo de la empresa es cero accidentes. Sin embargo, en el último año ha aumentado debido al incremento en las incorporaciones en la empresa que ha llevado a un aumento en el ratio.

- Enfermedades profesionales por sexo

ENFERMEDADES PROFESIONALES POR SEXO			
	2022	2021	2020
Hombres	0	0	0
Mujeres	0	0	0

## **6. DERECHOS HUMANOS**

Los diversos entornos en los que opera la multinacional Martinrea requieren de una declaración de sus condiciones básicas de trabajo sea de carácter general. En ciertas situaciones, los requisitos legales locales, los acuerdos laborales y otros arreglos contractuales y no contractuales pueden modificar partes de la Política establecida. Martinrea pretende que esta política sea una afirmación de los principios rectores básicos que deben servir como piedra angular de su relación con los empleados. Martinrea espera que todos sus proveedores se adhieran a tales condiciones laborales básicas y continúen o construyan relaciones con organizaciones que realizan sus negocios de acuerdo con estos principios.

El objeto es cumplir con todas las leyes y regulaciones en materia de derechos humanos. La empresa brinda condiciones de trabajo justas y no se tolera el uso de mano de obra infantil o trabajo forzado en la cadena de suministro. También se espera que cualquier proveedor u otra empresa con la que trabaje la empresa actúen de manera ética y cumplan con la ley.

Todos los empleados tienen derecho a un lugar de trabajo libre de discriminación y acoso basado en características protegidas por la legislación sobre derechos humanos, incluyendo raza, ascendencia, lugar de origen, color, origen étnico, ciudadanía, credo, sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, edad, antecedentes penales, estado civil, situación familiar y discapacidad.

La empresa no utilizará trabajo forzado de ninguna forma y no tolerará prácticas disciplinarias físicamente abusivas. Martinrea rechaza estrictamente todas las formas de trabajo forzoso/obligatorio, y cualquier otra forma de explotación.

Todo el personal de la empresa debe denunciar las infracciones conocidas o sospechadas de esta política a través de los canales de denuncia establecidos, como se establece más específicamente en la Política de protección del denunciante de irregularidades. La empresa prohíbe las represalias contra cualquier persona que denuncie una infracción de buena fe.

Para garantizar que las personas no sean injustamente excluidas de trabajar en función de las características protegidas, Martinrea se compromete a hacer todos los esfuerzos razonables para adaptarse a las necesidades de los empleados en relación con los motivos protegidos de discriminación, sin causar dificultades excesivas.

Todas las subsidiarias y afiliadas de Martinrea deben adoptar una directiva similar. Martinrea pone a disposición de todos los trabajadores la formación necesaria sobre los principios de esta Política.

## **7. CORRUPCION Y SOBORNO**

GRI 205-2

De acuerdo con la OCDE la corrupción reduce la eficiencia en la prestación de los servicios públicos, aumenta las desigualdades, socava la competencia y genera desafección en el ciudadano hacia las instituciones públicas.

Pese a todas las iniciativas encaminadas a luchar contra la corrupción, esta lacra aumenta y afecta a todo tipo de instituciones y países. En estimaciones del Banco Mundial, cada año se paga en el mundo 1.5 trillones de dólares en sobornos, lo que supone un 2% del PIB global. España, de acuerdo al Índice de Percepción de la Corrupción de Transparencia Internacional, se sitúa en el puesto 34 de una lista de 180 países, siendo los primeros (menor corrupción) de la lista Nueva Zelanda y Dinamarca y el último Somalia. La percepción de la corrupción en los últimos cinco años en España ha mejorado, lo que también ha supuesto una mejora de su posición en el ranking internacional de corrupción. No obstante, en el 2021 la puntuación de España ha descendido en su último informe, lo que significa que los españoles siguen percibir un incremento de la corrupción en el sector público de su país.

A pesar del aumento en los niveles de percepción de la corrupción, uno de los principales problemas para combatirla reside en relacionar la corrupción con un comportamiento exclusivamente público o en el que es al menos necesaria la participación de la Administración Pública. Eso provoca que en muchas ocasiones quede fuera del objeto de la corrupción prácticas empresariales que implican un abuso de poder para un beneficio propio, definición de corrupción facilitada por Transparencia Internacional. La controversia en torno a la corrupción no sólo afecta a la definición, también existe en relación a qué tipo de actos son constitutivos de corrupción. Normalmente el término se utiliza erróneamente o al menos no de manera completa para describir acciones tipificadas en nuestro código penal, sin embargo, la corrupción va mucho más allá del soborno. Por poner un ejemplo, acciones como pactar precios o distribuirse la contratación pública por un conjunto de empresas de un sector podrían encuadrarse en la definición dada por Transparencia Internacional y afecta de manera sumamente negativa a los ciudadanos que acaban pagando más por un producto o servicio como contribuyentes o consumidores y al resto de las empresas del sector.

El código penal y la actuación de la fiscalía y la judicatura son elementos clave en el cerco de la corrupción. Pero si queremos avanzar en la prevención, la transparencia y la rendición de cuentas constituyen herramientas clave, tanto en el sector público como en el privado.

Martinrea dispone de una política de antisoborno y corrupción de funcionarios públicos Extranjeros, que describe el compromiso de Martinrea de realizar negocios en pleno cumplimiento de las leyes contra el soborno y la corrupción en todos los países donde opera la compañía y de una manera que no afecte negativamente la reputación de esta. Esta Política aclara y se suma al Código de Conducta y la Política de Sostenibilidad de la compañía.

Esta Política juega un papel importante para garantizar que Martinrea y sus empleados y representantes cumplan con las diversas leyes en los países donde opera (o puede operar en el futuro) que prohíben el soborno y la corrupción de funcionarios públicos extranjeros y proporciona a los representantes de la Compañía orientación sobre cómo reconocer y manejar los problemas de soborno y corrupción.

En relación a esta materia, también disponemos de la Política de Notificación de Actividades Ilícitas.

## **Martinrea Honsel Spain, SLU.**

Estado de Información no Financiera. Periodo 1 de Enero 2022 al 31 de Diciembre de 2022

El Comité de Auditoría del Consejo de Administración de Martinrea se compromete al cumplimiento por parte de la Empresa de todas las legislaciones y normativas de valores financieros, normas de contabilidad, controles de contabilidad y prácticas de auditoría aplicables. A este respecto, el Comité de Auditoría ha establecido unos procedimientos en nombre de la Empresa para:

1. La recepción, conservación y tratamiento de las quejas recibidas por la Empresa en cuestiones de contabilidad, controles internos de contabilidad o auditoría.
2. La comunicación confidencial y anónima por parte de directivos, consejeros y empleados de la Empresa de problemas relacionados con casos cuestionables de contabilidad o auditoría, tal y como se describe en estos Procedimientos. De igual modo, el Comité de Auditoría quiere asegurar que cualquier empleado podrá presentar libremente un informe, tal y como se especifica en los Procedimientos, sin riesgo de despido o represalias.

La expresión «casos de contabilidad y auditoría cuestionables» se refiere, sin excepción alguna, a los siguientes supuestos:

- Fraude, error deliberado o interpretación errónea en la preparación, evaluación, revisión o auditoría de cualquier estado de cuentas de la Empresa (informe financiero fraudulento).
- Fraude, error deliberado o interpretación errónea en el registro y conservación de registros financieros de la Empresa (incluidas la destrucción, modificación o falsificación de registros de la Empresa).
- Omisión, incumplimiento o cumplimiento deficiente de los controles de contabilidad internos de la Empresa.
- Interpretación errónea o declaraciones falsas de altos directivos o contables con respecto a cuestiones que se encuentren en los registros e informes financieros o en los informes de auditoría de la Empresa.
- Robo.
- Realización de gastos y adquisición de obligaciones para uso y beneficio personal (tales como sobornos, comisiones ilegales o conflictos de intereses), infracciones de políticas, tales como el Código Ético, el tráfico de información privilegiada u otras políticas de conformidad.
- Información errónea o incompleta sobre la situación financiera de la Empresa.

## **8. SOCIEDAD**

### **8.1. IMPACTO DE LA ACTIVIDAD**

El negocio de Martinrea Honsel Spain es la producción de piezas de aluminio para los principales clientes de automoción. Como empresa dedicada a la industria, implica que un gran número de personas son necesarias para llevar a cabo las operaciones de la Empresa. Desde los operarios de fábrica y soporte a producción, principales actores de la producción, como todo el personal de oficinas, así como empresas subcontratadas para determinados trabajos y servicios.

Durante el año 2022, Martinrea Honsel Spain ha estado empleando un promedio de más de 590 personas mes a mes, con picos hasta los 620, entre empleados directos, indirectos, temporales, subcontratas, etc. Además, hay que sumar servicios o trabajos subcontratados que se hayan realizado de manera puntual durante el año.

Por todo ello, Martinrea Honsel Spain es considerado un gran activo para el empleo, especialmente en la comunicad local donde tiene sus dos divisiones – 5 plantas.

Como indicador a tener en cuenta para esta afirmación, más de la mitad de la plantilla que conforma la Empresa tiene su domicilio en el mismo municipio de la Empresa y ciudades limítrofes.

	Nº trabajadores		
	2022	2021	2020
Móstoles	186	180	180
Madrid	87	86	85
Fuenlabrada	45	44	47
Getafe	36	32	35
Alcorcón	35	32	35
Leganés	31	29	30
Arroyomolinos	9	9	10
Humanes	8	7	7
Otros	135	129	141
TOTAL	572	548	570

Martinrea Honsel Spain, al estar situada en el municipio de Móstoles, gran parte de los empleados viven en el mismo municipio o en los alrededores.

Muchos proveedores de Martinrea Honsel Spain son locales o de municipios cercanos, lo que supone también un gran desarrollo y crecimiento de las zonas aledañas a las plantas de la Empresa.

### **8.2. RELACIONES MANTENIDAS CON ACTORES DE LAS COMUNIDADES LOCALES**

Durante 2022 Martinrea Honsel Spain ha realizado varias actividades con sus trabajadores, llevando a cabo diversas acciones de patrocinio con sus trabajadores:

## Martinrea Honsel Spain, SLU.

Estado de Información no Financiera. Periodo 1 de Enero 2022 al 31 de Diciembre de 2022

Acciones de Patrocinio 2022	Fecha	# Trabajadores que han participado	Descripción del evento
Torneo interno de Pádel	22-28/2022	24	Para fomentar hábitos saludables entre los trabajadores, se organizó un torneo interno de Pádel cuyo premio para los 4 finalistas fue participar en una liga de empresas en Madrid.
Participación en La liga de empresas "PADEL BUSINESS CUP"	09/2022 – 11/2022	4	En la liga de empresas, han participado diversas empresas de la C. de Madrid. Los partidos se han jugado los fines de semana. Una de las parejas consiguió llegar a Cuartos de final.
Carrera contra el cáncer "Móstoles"	23/10/2022	42	"VI Carrera en Marcha contra el cáncer" en Móstoles. Un día en el que todos los participantes corren para cruzar la meta por un futuro sin cáncer.
Carrera de las empresas 2022	18/12/2022	22	"La Carrera de las Empresas" se celebra cada año en Madrid. Un día en el que todos los participantes corren representando a su empresa.
Día de la Fabricación	08/10/2022 – 12/11/2022	112	Hemos celebrado el día de la fabricación enseñando a las familias lo que hacemos, el entorno en el que trabajamos y las instalaciones de nuestra empresa, mostrando la importancia de las actividades que desarrollamos y la alta tecnología con la que trabajamos.

### 8.3. ACCIONES DE ASOCIACIÓN

(GRI 102-13)

Martinrea Honsel Spain mantiene numerosas colaboraciones con distintos actores en las zonas locales.

Para tener un flujo de trabajadores formados y especialistas en las actividades que desarrolla la Empresa, mantiene una estrecha colaboración con Institutos locales que desarrollan formaciones de Grado Superior y de Grado Medio, ofertando puestos de prácticas y la posibilidad de incorporación a la Empresa para sus alumnos.

Centro	2022			2021			2020		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Salesianos	2	1	3	-	3	3	-	1	1
Luis Vives	1	1	2	-	1	1	3	-	3
Alarnes	2	1	3	-	1	1	-	1	1
Cámara	3	-	3	3	-	3	5	-	5
Comercio Alemana	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Virgen de la Paloma	2	-	2	-	-	-	-	-	-
Julio Verne	-	-	-	1	-	1	-	-	-
URJC	-	-	-	1	5	1	-	-	-
TOTAL	10	3	13	5	5	10	8	2	10



## **Martinrea Honsel Spain, SLU.**

Estado de Información no Financiera. Periodo 1 de Enero 2022 al 31 de Diciembre de 2022

Además, MRHS está asociada a AECIM (patronal de empresas madrileñas del metal), y a TEDFUN, asociación de fundidores.

### **8.4.SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES**

GRI 204-1
(GRI 102-9) (GRI 102-10)

Nuestra cadena de suministro está formada tanto por proveedores nacionales como extranjeros. El principal material que compramos en nuestra compañía es el aluminio con el que fabricamos las piezas, y que compramos en lingotes o en aluminio líquido que es transportado a través de camiones. Los insertos que compramos y montamos en las piezas sería el segundo material en importancia. Además de estos materiales tenemos otros suministros indispensables para nuestra producción como los suministros de energía tanto de electricidad como de gas.

La cadena de suministro se garantiza a través de los informes de necesidades, así como por una elección diversificada de proveedores que garanticen la rotura de la cadena.

Durante el ejercicio 2022, no ha habido ningún cambio significativo en la cadena de suministro.

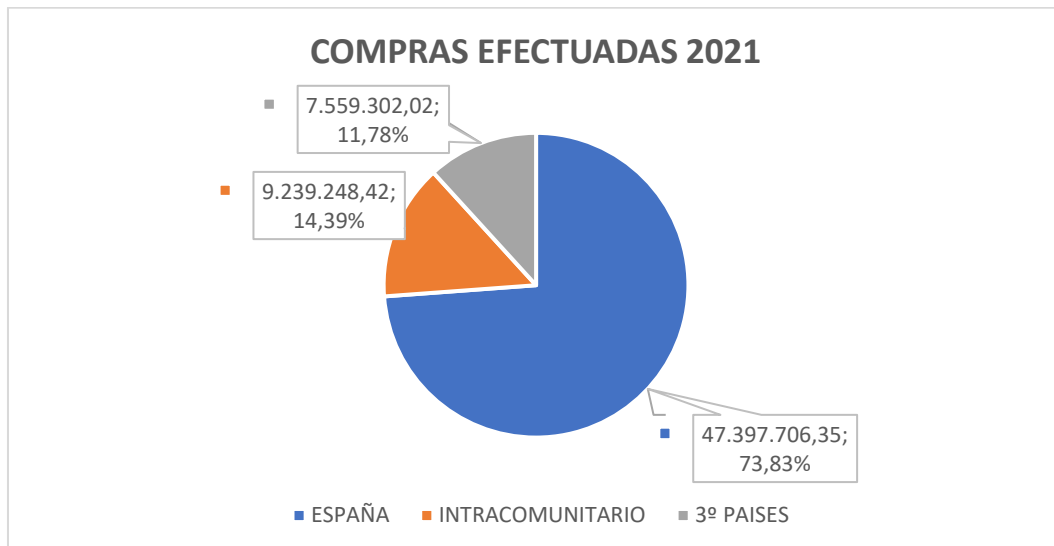
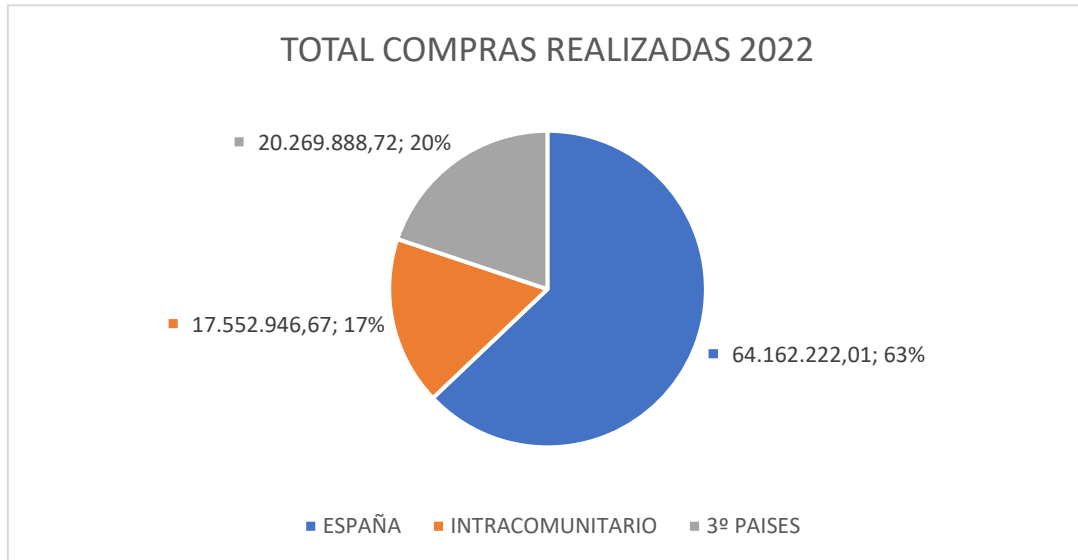
(GRI 204-1)
-------------

Nuestra política de compras no discrimina por razón de género, raza, religión, nacionalidad, etc. y tratamos de favorecer siempre que sea posible el desarrollo del territorio local. De hecho, del total de compras realizadas en el 2022, cuyo importe fue de 101.985.057,40€, un 62,91 % fue a territorio español y el restante un 17,21% a países de la Unión Europea y el 19,88 % a otros países del mundo como México, Estados Unidos, Gran Bretaña.

Además, de los resultados obtenidos anteriormente recopilamos que del total de las compras que se efectuaron a proveedores de España, el 62,31% son de la Comunidad de Madrid, provincia donde se encuentra Martinrea Honsel Spain.

**Martinrea Honsel Spain, SLU.**

Estado de Información no Financiera. Periodo 1 de Enero 2022 al 31 de Diciembre de 2022



También potenciamos en nuestros proveedores el cumplimiento con todos los requisitos medioambientales y certificación de ISO 14001 para que estén alineados con nuestras políticas y certificaciones ambientales en materia social y local.

Martinrea tiene un manual de proveedores en el que quedan cubiertos estos aspectos y puede visitarse en siguiente enlace <http://www.martinrea.com/srm.pdf>.

En el mismo se menciona lo siguiente:

The Code of Basic Working Conditions and Corporate Responsibility and Anti-Corruption requires that we:

- Not use child or forced labour
- Promote our employees' material well-being by providing competitive compensation and benefits that comply with applicable laws

## **Martinrea Honsel Spain, SLU.**

Estado de Información no Financiera. Periodo 1 de Enero 2022 al 31 de Diciembre de 2022

- Respect employee's right to associate freely and bargain collectively
- Comply with applicable laws regulating hours of work
- Not discriminate on the basis of gender, race, colour, creed, religion, age, national origin, sexual orientation, gender identity, disability or veteran status
- Maintain a healthy and safe work environment
- Work constructively with local communities and indigenous people
- Do not accept or offer illegal payments, bribes, kickbacks or other things to secure work or influence business decisions
- Conduct business in manner that provides responsibly for the protection of health and the environment.

Martinrea International Inc tiene un código de conducta y ética que se aplica para todas las plantas, por tanto, Martinrea Honsel Spain usa de referencia dicha política para que todos los proveedores nuestros cumplan con los requerimientos que la sede matriz exige. La política trata temas sobre la responsabilidad social y ambiental entre otros para que sea aplicado a nuestros proveedores. Para más información se puede ver en el siguiente enlace: <https://www.martinrea.com/wp-content/uploads/Supplier-Code-of-Conduct-and-Ethics-Final.pdf>

Además, Martinrea requiere a los proveedores con los que trabaja que firmen en el pedido que les enviamos, que dicho documento está sujeto a los términos y condiciones de Martinrea que figuran en el siguiente enlace: <https://www.martinrea.com/purchase-order-terms-and-conditions/> En este enlace se trata sobre la inclusión en cuestiones sociales, igualdad de género y ambientales que queremos que cumplan nuestros proveedores.

En Martinrea según nuestro sistema de calidad ISO 9001 – IATF 16949 se realizan auditorias y supervisiones a proveedores según lo siguiente con el objetivo que todo material que recibamos sea entregado a tiempo y tenga cero defectos:

- a. Evaluación continua mensual del rendimiento y desempeño de la calidad de los productos comprados.
- b. evaluación continua mensual del rendimiento de plazos de entrega y cumplimiento de pedidos.
- c. Auditorias programadas en las plantas de proveedores según planificación anual para valorar el desempeño y grado de cumplimiento de nuestros requisitos.

Martinrea requiere a sus proveedores de material directo que esté implicado en nuestro proceso de fabricaciones de las piezas que entregamos que tengan las homologaciones que nos requieren nuestros clientes. Principalmente IATF 16949 o ISO 9001.

Los resultados de los seguimientos en materia de calidad de los materiales y cumplimiento en plazo y forma en la entrega de los mismos de nuestros proveedores son de un 95% de conformidad en el 2022. Cumpliendo así nuestro objetivo del año. En el 2021 el KPI que tenía Martinrea era de un 95% y terminó el año con un 96%.

Porcentajes muy altos en la valoración en el conjunto de nuestros proveedores, lo que contribuye a la consecución de los objetivos y satisfacción de nuestros clientes con las piezas que entregamos

### **8.5. CONSUMIDORES**

Martinrea cuenta con la certificación en ISO 9001. Informamos a nuestros clientes de los materiales de nuestras piezas a través de certificaciones e IMDS. las reclamaciones y quejas de clientes se hacen a través de los propios portales de los clientes de forma digital.

Hacemos seguimiento semanal de los portales de todos nuestros clientes donde se revisan las puntuaciones de calidad y puntualidad de las entregas además de subir las evidencias de nuestras certificaciones de calidad y evaluaciones requeridas por los clientes.

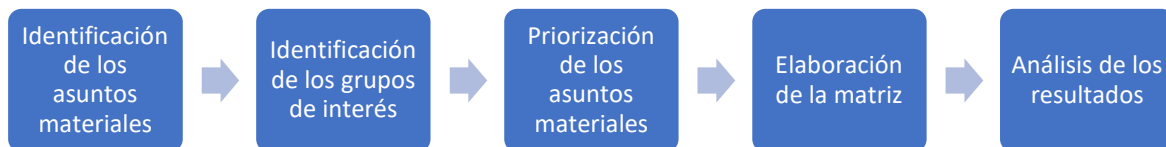
A modo de ejemplo actualmente con nuestro cliente Jaguar Land Rover en su portal tenemos 1400 puntos, siendo el máximo posible.

### **8.6. ANALISIS DE MATERIALIDAD**

(GRI 102-40) (GRI 102-42) (GRI 102-43) (GRI 102-44)

Martinrea Honsel Spain ha elaborado un Análisis de Materialidad de la compañía correspondiente al ejercicio 2022 con el objetivo de identificar los contenidos más relevantes para aquellos grupos de interés que se relacionan con la compañía directa y/o indirectamente y que influyen en nuestra toma de decisiones.

El proceso de la elaboración del análisis de materialidad que se ha seguido es el siguiente:



1. **Identificación de los asuntos materiales:** La compañía identifica aquellos aspectos materiales que son de impacto económico, ambiental y social de la organización y que son influyentes en las valoraciones y decisiones de los grupos de interés. Hemos analizado cuáles podrían ser los temas que más les preocupaban y más importancia le daban con respecto a la compañía y que afecten directamente a cada uno de nuestros grupos de interés categorizados.
2. **Identificación de los grupos de interés:** En relación a los grupos de interés principales con los que la compañía está implicada e interactúa de forma directa o indirecta son los siguientes: empleados, clientes, proveedores, accionistas, sociedad. Esta identificación y selección se corresponde con los grupos de interés que más puedan afectar o verse afectados por las actividades de la compañía. Estos grupos de interés participan de alguna forma con la compañía generando un feedback que se retroalimenta. El motivo de la selección de estos 5 grupos y no otros es por el siguiente motivo:
  - a. **Empleados:** es un activo muy importante para la compañía y sin el cual no sería posible la elaboración y fabricación de nuestro producto que vendemos. De hecho, es una de

nuestras misiones como empresa proporcionar oportunidades de satisfacción y seguridad a nuestros empleados, de ahí que se elija como grupo de interés dada la importancia que le damos.

- b. Clientes: otro grupo de gran relevancia y que siempre hay que tenerlo en cuenta ya que sin ventas no habría funcionamiento de la empresa. Además, como visión definida de la empresa “es ser el mejor y preferido suministrador de piezas de automoción del mundo” por tanto necesitamos tener el feedback de ellos para poder cumplir la visión que tenemos impuesta.
  - c. Proveedores: para poder realizar nuestra actividad necesitamos de los proveedores que nos proporcionen la materia prima que usamos, sus productos, sus servicios. Todo ello hace posible que se cumpla nuestra cadena de suministro.
  - d. Sociedad: como empresa localizada en un gran municipio queremos saber las inquietudes que tienen.
  - e. Accionistas: es un grupo que forma parte de la empresa, que se encuentra dentro de él y que está apostando por nuestra actividad todos los días.
3. Priorización de los asuntos materiales: Se han identificado 18 asuntos relevantes agrupados en cinco grupos de interés (trabajadores, clientes, proveedores, comunidad, accionistas) que se detallan más abajo en la tabla. Cada uno de los cuales le influyen unos asuntos distintos al resto.
4. Elaboración de la matriz: Para la elaboración de la matriz se ha usado el concepto de doble materialidad a la representación gráfica. En el eje X se ha recogido el nivel de importancia que le da la empresa a cada uno de los aspectos y; en el eje Y, de menor a mayor, el nivel de importancia para los distingos grupos de interés. Estas matrices son plasmadas en el gráfico a partir de valoraciones, participaciones que es a través de encuestas de satisfacción a los clientes, encuestas a los empleados, reuniones de los accionistas, encuestas de proveedores, comunicaciones a los empleados.
5. Análisis de los resultados: De todo ello, es analizado por la compañía para la mejora continua de la misma.

Gráfico: Matriz de materialidad

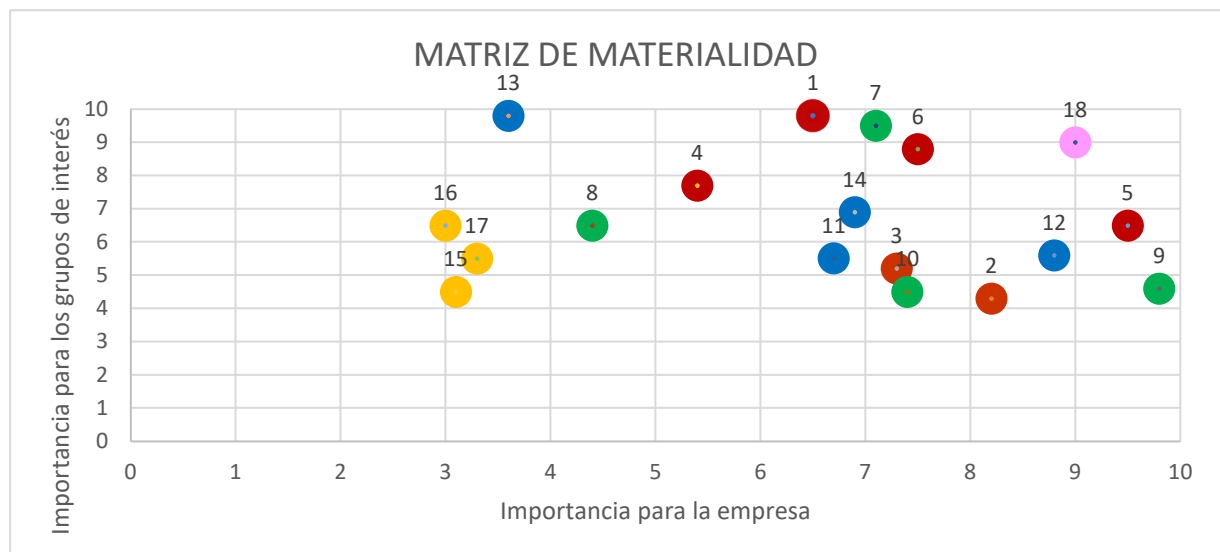


Tabla: Leyenda Matriz de Materialidad

Trabajadores	1	Satisfacción con la empresa (Estabilidad laboral y económica. Entorno de trabajo adecuado. )
	2	Estrategia, objetivos, resultados.
	3	Sistema de Gestión. Política, procesos e instrucciones de trabajo.
	4	Desarrollo profesional / Formación adecuada / Promoción
	5	Conocimiento del producto, especificaciones, instrucciones para su fabricación.
	6	Seguridad y salud laboral.
Clientes	7	Producto / Servicio conforme a especificaciones de cliente. Cumplimiento plazos de entrega.
	8	Respuesta frente a imprevistos y reclamaciones.
	9	Cumplimiento de cobros.
	10	Conocer los productos, acceder, contactar, política de calidad.
Proveedores	11	Producto /Servicio bien definido.
	12	Previsión de compras.
	13	Cumplimiento de pagos.
	14	Conocer los productos, acceder, contactar, política de calidad.
Comunidad	15	Cumplimiento legal.
	16	Estar al corriente de los pagos con la administración.
	17	Uso responsable de los recursos.
Accionistas	18	Rentabilidad de las inversiones y gestión de los recursos.

## 8.7. ANÁLISIS DE RIESGOS

A continuación, se detalla y se analizan los posibles riesgos no financieros que puede tener Martinrea Honsel Spain en el desarrollo de su negocio, evaluándose el nivel de impacto que pueda ocasionar y la probabilidad de que ese riesgo pueda suceder en la empresa.

Algunos de los riesgos que se muestran en la tabla, están estrechamente ligados a la actividad desarrollada por la empresa y se extienden sobre diferentes aspectos de sus operaciones de explotación como: recursos humanos, medioambiente, prevención de riesgos laborales, satisfacción del cliente, informática, compras y desarrollo de proveedores, gestión comercial, logística y entrega de producto. También se especifica el efecto que provoca el riesgo, su causa y el nivel de impacto y probabilidad de que suceda.

Descripción Riesgo	Efecto que provoca	Causa	Impacto	Probabilidad
Dificultad para seleccionar nuevos Ingenieros y determinado personal cualificado requeridos por la empresa.	Aumento de la carga de trabajo de los trabajadores actuales.	Alta exigencia en el perfil de los candidatos y mejora de la situación de empleo en la región.	3	4
Posibilidad de alta rotación de personal por bajas voluntarias	Coste económico para la empresa al tener que seleccionar y formar a otros trabajadores y posibilidad de deterioro del servicio	Mejora de la tasa de empleo en la región.	3	3

## Martinrea Honsel Spain, SLU.

Estado de Información no Financiera. Periodo 1 de Enero 2022 al 31 de Diciembre de 2022

Tener empleados desmotivados que abandonen la empresa y provoquen una alta rotación voluntaria en la empresa	Coste económico para la empresa al tener que seleccionar y formar a otros trabajadores y posibilidad de deterioro del servicio	Mala gestión del clima laboral y mejora de la tasa de empleo en España.	4	2
No certificación del Sistema de Gestión Ambiental	Incumplimientos legales y sanciones	Mala planificación y ejecución del sistema	4	1
No certificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Incumplimientos legales y sanciones.	Mala planificación y ejecución del sistema.	4	1
Pérdida de ventas	Riesgo de continuidad de la empresa	Baja calidad de las entregas/ producto/ servicio/ precio.	4	2
Fallo en transporte	Parada en cliente	Meteorología adversa Averías Huelgas	4	1
Control inventario	Mala información y posible fallo en envío / parada cliente	Fallo en fichajes	3	2
Fallo de seguridad externo	Destrucción equipos informáticos. Pérdida de información bien por borrado o corrupción de datos. Fuga de información. Información protegida por LOPD comprometida.	Vulnerabilidad provocada por virus o cualquier otro software malintencionado, que es introducido en los sistemas mediante correo electrónico, acceso a sitios web o accesos permitidos desde Internet para soporte por parte de proveedores.	4	2
Fallo en ERP	CMS, Control Administrativo y financiero; Intercambio EDI; Almacenes; Pedidos; Recepciones; Expediciones; Proyectos; Índices de Calidad; Nominas; Almacenes en CMS	Avería de Hardware o Software	4	3
Pérdida de datos	La pérdida parcial de datos tendrá un impacto importante en las áreas afectadas.	Borrado accidental de información por parte de usuarios; datos corrompidos por virus; avería soportes de almacenamiento informático.	4	3
Falta de suministro de materia prima de aluminio.	Parada de producción en MRHS.	Parada de producción en proveedor por causa mayor. Fallo en Logística del proveedor.	4	1
Falta de suministro de Componentes.	Parada de producción en MRHS.	Parada producción causa mayor, cierre. Fallo grave en Logística del proveedor, huelga.	4	1
Calidad Defectuosa en los suministros.	Parada de producción en MRHS.	Fallo Sistema calidad Proveedor.	4	1
Subida de precios	Disminución de rentabilidad	Variaciones de los Mercados.	3	2
Dependencia de un solo cliente	Desprotección de MRHS frente a caídas drásticas en la demanda/ventas del cliente	No vender a otros clientes.	3	2
Dependencia de un producto concreto	Pérdida/reducción de ventas	Cambios en el mercado y en los hábitos de consumo de los clientes finales (por ejemplo, de vehículos a combustión a vehículos eléctricos).	2	1
Ofertar con precio superior al mercado	No ser nominados, caída de ventas	Margen de beneficio excesivo Coste de producción no competitivo.	2	3
Ofertar con precio inferior al mercado	Pérdidas financieras	Error en el cálculo de costos Tener un precio no viable en la adjudicación.	3	2

Tabla evaluación del impacto:

TABLA EVALUACION DEL IMPACTO		
CATEGORIA RIESGO	VALOR	DESCRIPCION
Catastrófico	5	<u>Riesgo</u> cuya materialización puede generar pérdidas financieras que tendrán un impacto catastrófico en el presupuesto y que comprometen totalmente la imagen de nuestra empresa. Su materialización dañaría gravemente el desarrollo del proceso y el cumplimiento de los objetivos, impidiendo finalmente que estos se logaran en el año en curso.
Mayor	4	<u>Riesgo</u> cuya materialización puede generar pérdidas financieras que tendrán un impacto importante en nuestro presupuesto y/o comprometen fuertemente la imagen pública de la organización. Su materialización dañaría significativamente el desarrollo del proceso y el cumplimiento de los objetivos, impidiendo que se desarrollen total o parcialmente en forma normal en el año en curso.
Moderado	3	<u>Riesgo</u> cuya materialización puede generar pérdidas financieras que tendrán un impacto moderado en el presupuesto y/o comprometen moderadamente la imagen pública de MRHS. Su materialización causaría un deterioro en el desarrollo del proceso dificultando o retrasando el cumplimiento normal en el año en curso.
Menor	2	<u>Riesgo</u> cuya materialización puede generar pérdidas financieras que tendrán un impacto menor en el presupuesto y/o comprometen de forma menor la imagen de MRHS. Su materialización causaría un bajo daño en el desarrollo del proceso y no afectaría el cumplimiento de los objetivos en el año en curso.
Insignificante	1	<u>Riesgo</u> cuya materialización no genera pérdidas financieras ni compromete de ninguna forma la imagen de MRHS. Su materialización puede tener un pequeño o nulo efecto en el desarrollo del proceso y que no afectaría al cumplimiento de los objetivos en el año en curso.

Tabla para valoración de la probabilidad:

TABLA VALORACION DE LA PROBABILIDAD		
CATEGORIA	VALOR	DESCRIPCION
Casi certeza	5	Riesgo / Oportunidad cuya probabilidad de ocurrencia es muy alta, es decir, se tiene un alto grado de seguridad que éste se presente en el año en curso (90 - 100%)
Probable	4	Riesgo / Oportunidad cuya probabilidad de ocurrencia es alta, es decir, se tiene entre un 66% a 89% de seguridad que éste se presente en el año en curso.
Moderado	3	Riesgo / Oportunidad cuya probabilidad de ocurrencia es media, es decir, se tiene entre 31% a 65% de seguridad que éste se presente en el año en curso.
Improbable	2	Riesgo / Oportunidad cuya probabilidad de ocurrencia es baja, es decir entre 11% a 30% de seguridad que éste se presente en el año en curso.
Muy improbable	1	Riesgo / Oportunidad cuya probabilidad de ocurrencia es muy baja, es decir entre 1% a 10% de seguridad que éste se presente en el año en curso.



## **9. TAXONOMIA DE LA UE SEGÚN EL REGLAMENTO DE LA UE 2020/852**

La Taxonomía, también denominada como Taxonomía de Finanzas Sostenibles, viene establecido por el artículo 8 del Reglamento 852/2020 de la Unión Europea que fue aprobado por el Parlamento Europeo. Este reglamento se encuentra recogido bajo el Plan de Acción de la Unión Europea sobre Finanzas Sostenibles para lograr el objetivo Net Zero en 2050.

Además, en este apartado se da cumplimiento a la obligación de información desarrollado por el Reglamento Delegado 2139/2021 que determina las actividades elegibles de una empresa, y de acuerdo con el Reglamento Delegado 2178/2021 que desarrolla la metodología de reporting. Los dos primeros objetivos medioambientales para que una actividad económica sea elegible es la mitigación del cambio climático y la adaptación al cambio climático.

El Reglamento sobre la Taxonomía pretende reorientar los flujos de capital hacia una economía más sostenible. Las empresas no financieras tienen que presentar la parte del volumen de negocios de los gastos de capital (Capex) y de los gastos de funcionamiento (Opex) que está asociada a las actividades económicas elegibles para el periodo correspondiente al informe que se publique.

Analizando esta compañía, Martinrea Honsel Spain, no se encuentra en ninguna de las actividades que sale en el Reglamento 2139/2021 como actividad económica.

Aunque Martinrea Honsel Spain SLU no se encuentra dentro de las actividades que dicta el Reglamento Delegado 2139/2021; sí que realiza subactividades sostenibles que contribuyan a la consecución de alguno de los seis objetivos ambientales dentro de la taxonomía que son:

- Mitigación del cambio climático
- Adaptación al cambio climático
- El uso sostenible y la protección de los recursos hídricos y marinos
- La transición a una economía circular
- Prevención y control de la contaminación
- La protección y la restauración de la biodiversidad y los ecosistemas

Algunas de las actividades que realiza la empresa son en materia de sostenibilidad relacionados con la reducción de la intensidad energética, la reducción de residuos, los esfuerzos comunitarios, la innovación y la diversidad. Martinrea Honsel Spain ha instalado iluminación LED, ha optimizado el uso de compresores de aire, ha puesto en marcha un grupo de trabajo sobre energía, la compra de energía 100% renovable a su proveedor local de servicios públicos y logros en nuestro “zero landfill”.

Zero Landfill trata sobre la gestión de los residuos en la fábrica, trabajar en la reducción de la generación de residuos, que todos ellos tengan una segunda vida bien sea reutilizado de nuevo en la empresa o proporcionándose a algún proveedor y que este pueda darle un nuevo uso. El objetivo del corporativo de la empresa es que vayan menos de un 10% de residuos al vertedero.

## **10. PARTICIPACION DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN LA EMPRESA. ARTICULO 2 LEY 5/2021, DE 12 DE ABRIL LEY DE SOCIEDADES DE CAPITAL.**

En la Ley 5/2021, de 12 de abril por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas, incluye en su artículo segundo una modificación del Código de Comercio respecto a las obligaciones de información sobre cuestiones sociales y relativas al personal, cuya entrada en vigor fue en 2022.

Concretamente, el artículo segundo dice” *El artículo 49, apartado 6. II Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal, guion cuarto, queda redactado como sigue: <<Relaciones sociales: organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos; porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país; el balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo; mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación.>>*”

Martinrea Honsel Spain promueve la participación de los empleados en la compañía a través de unos incentivos a quienes presenten ideas para mejorar los procesos de la empresa y aquellas propuestas que resulten con un impacto significativos de ahorro a la empresa, serán recompensados con una cuantía.

También está incorporado un proceso de seguimiento entre el empleado y su encargado para tener un contacto entre ellos a lo largo del año, dialogar sobre cualquier cuestión que le concierne al trabajador, qué aspectos mejorar en su trabajo, objetivos a marcar.

Tal como se ha como se ha visto en el apartado de personal, el 100% de los empleados de la compañía están cubiertos por el convenio colectivo que corresponda a la empresa. También reciben formación sobre su puesto antes de entrar y durante su trayectoria. Reciben formación los trabajadores tanto como recordatorio para seguir afianzando sus puestos o nuevas formaciones sobre otros ámbitos que les atañen a ellos.

Martinrea Honsel Spain dedica muchos esfuerzos al campo de la salud y seguridad para todos los trabajadores. Parte de la formación que reciben los empleados es para recalcarles la importancia de cómo hacer bien sus procesos de trabajo para así no tener ningún accidente durante los mismos. Tenemos un departamento de prevención de riesgos laborales en los que están constantemente reforzando y mejorando los puestos de trabajo, dando a los operarios los mejores equipos de protección. También se les dice a los trabajadores que comenten a sus superiores cualquier índole relacionada con su puesto de trabajo que haya que mejorar para que sea trasladada al departamento de prevención. Anualmente se realizan reconocimientos médicos.

**Martinrea Honsel Spain, SLU.**

Estado de Información no Financiera. Periodo 1 de Enero 2022 al 31 de Diciembre de 2022

## **11. OTRA INFORMACIÓN SIGNIFICATIVA**

La empresa Martinrea Honsel Spain SLU no tiene otra información significativa más que aportar al presente informe Estado de Información No Financiera del ejercicio 2022.

## 12. INDICE DE INDICADORES GRI

Este informe se ha elaborado en referencia a los Indicadores Estándares GRI 2021.

(GRI 102-55)
--------------

Declaración de uso	Martinrea Honsel Spain SLU ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre 1 de enero 2022 al 31 de diciembre 2022 utilizando como referencia los Estándares GRI.		
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021		
ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN PÁGINA	COMENTARIO
	<b>PERFIL DE LA ORGANIZACION</b>		
GRI 102-1	Nombre de la organización. Versión 2016	6	
GRI 102-2	Actividades, marcas, productos y servicios. Versión 2016	6	
GRI 102-3	Ubicación de la sede. Versión 2016	6	
GRI 102-4	Ubicación de las operaciones. Versión 2016	6	
GRI 102-5	Propiedad y forma jurídica. Versión 2016	6	
GRI 102-6	Mercados servidos. Versión 2016	6	
GRI 102-7	Tamaño de la organización. Versión 2016	6/18	
GRI 102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores. Versión 2016	18	
GRI 102-9	Cadena de suministro. Versión 2016	41	
GRI 102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro. Versión 2016	41	
GRI 102-11	Principio o enfoque de precaución. Versión 2016	12	
GRI 102-12	Iniciativas externas. Versión 2016	12	
GRI 102-13	Afiliación a asociaciones. Versión 2016	40	
	<b>ESTRATEGIA</b>		
GRI 102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones. Versión 2016	8	
GRI 102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades. Versión 2016	10/12	
	<b>ÉTICA E INTEGRIDAD</b>		
GRI 102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta. Versión 2016	8	
	<b>GOBIERNO</b>		
GRI 102-18	Estructura de la gobernanza. Versión 2016	7	
	<b>PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS</b>		
GRI 102-40	Lista de grupos de interés. Versión 2016	44	
GRI 102-41	Acuerdos de negociación colectiva. Versión 2016	18	
GRI 102-42	Identificación y selección de grupos de interés. Versión 2016	44	
GRI 102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés. Versión 2016	44	

**Martinrea Honsel Spain, SLU.**

Estado de Información no Financiera. Periodo 1 de Enero 2022 al 31 de Diciembre de 2022

GRI 102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados. Versión 2016	44	
	<b>PRÁCTICAS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES</b>		
GRI 102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados. Versión 2016	6	
GRI 102-46	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema. Versión 2016	4	
GRI 102-47	Lista de temas materiales. Versión 2016	4	
GRI 102-48	Reexpresión de la información. Versión 2016		No Aplica
GRI 102-49	Cambios en la elaboración de informes. Versión 2016		No Aplica
GRI 102-50	Periodo objeto del informe. Versión 2016		Del 1 de enero 2022 al 31 de diciembre 2022
GRI 102-51	Fecha del último informe. Versión 2016		2021
GRI 102-52	Ciclo de elaboración de informes. Versión 2016		Anual
GRI 102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe. Versión 2016		MartinreaHonselSpain
GRI 102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI. Versión 2016	4	
GRI 102-55	Índice de contenidos GRI. Versión 2016	52	
GRI 102-56	Verificación externa. Versión 2016		Informe de Verificación Independiente
	<b>ENFOQUE DE GESTION</b>		
GRI 103-2	El enfoque de gestión y sus componentes. Versión 2016	13	
	<b>ECONOMICOS</b>		
GRI 204-1	Proporción de gasto en proveedores locales. Versión 2016	41	
GRI 207-4	Presentación de informes país por país. Version 2019.	10	
	<b>ANTICORRUPCIÓN</b>		
GRI 205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción. Versión 2016	37	
	<b>AMBIENTALES</b>		
GRI 306-2	Residuos por tipo y método de eliminación. Versión 2016	14	
	<b>SOCIALES</b>		
GRI 401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal. Versión 2016	24	