

MEMORIA RESPONSABILIDAD SOCIAL
2019



Mensaje del Consejero Delegado Ejecutivo



En DEUTZ SPAIN las personas son el motor de nuestra empresa y sólo con el compromiso de todos los trabajadores y trabajadoras ha sido posible finalizar con éxito un año repleto de retos y desafíos. Valoramos nuestros conocimientos y asumimos responsabilidades, manteniendo con pasión nuestro espíritu pionero, porque somos un gran equipo; estos valores definen nuestra forma de trabajar y de relacionarnos entre nosotros y con nuestros clientes y proveedores.

Desde sus inicios DEUTZ SPAIN ha estado fuertemente vinculada a la comunidad en la que se ubica y ese vínculo no ha hecho más que crecer y fortalecerse. Nuestra responsabilidad comienza con nuestros propios trabajadores garantizando unas condiciones de trabajo dignas que mejoran las legalmente exigibles. Somos la empresa de la comunidad con mayor número de trabajadores, duplicamos el salario medio de la región y lideramos las cotizaciones a la Seguridad Social, contribuyendo al sostenimiento de los servicios públicos y de la economía local. En torno al 90% de nuestros trabajadores son originarios de Zafra y sus alrededores. Invertimos en talento y conocimiento con una clara vocación a la sociedad. Con la Fundación “Deutz Business School®” tenemos como principal objetivo propiciar el desarrollo económico de la región a través de la enseñanza, promoviendo y contribuyendo a la innovación y al desarrollo educativo, cultural y empresarial; queremos hacer accesible a las nuevas generaciones a una formación avanzada y de

calidad que dote a los participantes de las aptitudes y competencias necesarias que permitan vehicular el conocimiento como instrumento de mejora de la competitividad de las empresas y de las exigencias futuras del mercado. El reconocimiento de la cámara de comercio alemana con el premio de excelencia a la Fundación es un nuevo impulso en nuestro infatigable afán por mejorar nuestra sociedad.

Nuestro Plan Estratégico de Personas, definido por los mismos trabajadores y el equipo de Gestión de Personas, situando a las personas en el centro de nuestra estrategia como un valor fundamental, guía con más de 145 iniciativas las diferentes políticas de la empresa con el objetivo de mejorar el compromiso de nuestros trabajadores y por ende mejorar la satisfacción del cliente y el accionista en una relación causa-efecto insoluble.

Es este papel protagonista el que nos ha llevado a definir y desarrollar políticas de Responsabilidad Social Corporativa. Estas políticas tienen el objetivo de crear el mayor impacto positivo posible a la sociedad. Por ello, nuestra estrategia de desarrollo sostenible se apoya en la Agenda 2030, poniendo especial foco en la contribución de DEUTZ SPAIN a los ODS 4: Educación de calidad y ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico.

Por si algo se ha identificado DEUTZ SPAIN desde hace años ha sido por tener como objetivo estratégico la seguridad y salud de

nuestras personas. Prueba de ello es haber alcanzado los índices más bajos de siniestralidad de todo el grupo DEUTZ y haber sido la primera empresa de Extremadura en certificarse en el nuevo estándar ISO 45001.

Asimismo, nuestro compromiso con el medio ambiente ha hecho que la eficiencia energética se haya establecido como uno de los objetivos de nuestro Plan Estratégico 2020-2024, para lo que ya en 2019 se han realizado importantes inversiones.

Esta memoria de responsabilidad social basada en la guía del Global Reporting Initiative en su versión 2016 no es solo una representación actual de DEUTZ SPAIN sino también una declaración de intenciones y de mejora continua, y se ha convertido en uno de nuestros principales canales de comunicación, a la vez que fortalece nuestro compromiso con la ética y la transparencia en todo lo que hacemos.

Eugenio Serrano Ylleras
Consejero Delegado Ejecutivo Deutz Spain

ÍNDICE

4

DEUTZ SPAIN

Principales cifras	5
Nuestra Historia	5
Misión, visión y valores	6
DEUTZ SPAIN en 2019	7
Estrategias de futuro	7
Órganos de gobierno	8
Clientes	9
Clientes Cadena de suministro	9
Responsabilidad Social Corporativa	10
Compliance Corporativo y código de conducta	12
Diálogo con los grupos de interés	12
Gestión económica	13

14

Calidad en la producción

Filosofía de producción	15
Productos	15
Sistemas de producción	16
Tecnología: Industria 4.0	16
Sistema de gestión	18
Gestión de riesgos	19
Gestión de reclamaciones	19

20

Las personas, el motor de DEUTZ SPAIN

Desarrollo y gestión de las personas	21
Empleo de Calidad	22
Igualdad de oportunidades	28
Gestión del talento	30
Seguridad y Salud Laboral	31

34

Innovación y Eficiencia por el Medio Ambiente

Gestión de la Energía	35
Gestión de Emisiones	37
Gestión de los Residuos	38
Gestión del Agua	39

40

Construimos el futuro

Desarrollo de la comunidad local	41
Formación y empleabilidad	41
Ayuda a colectivos vulnerables	45

Acerca de esta Memoria	46
Anexo:	47
Índice contenidos	47
Ley 11/2018 – Gri Estándares.	



DEUTZ SPAIN

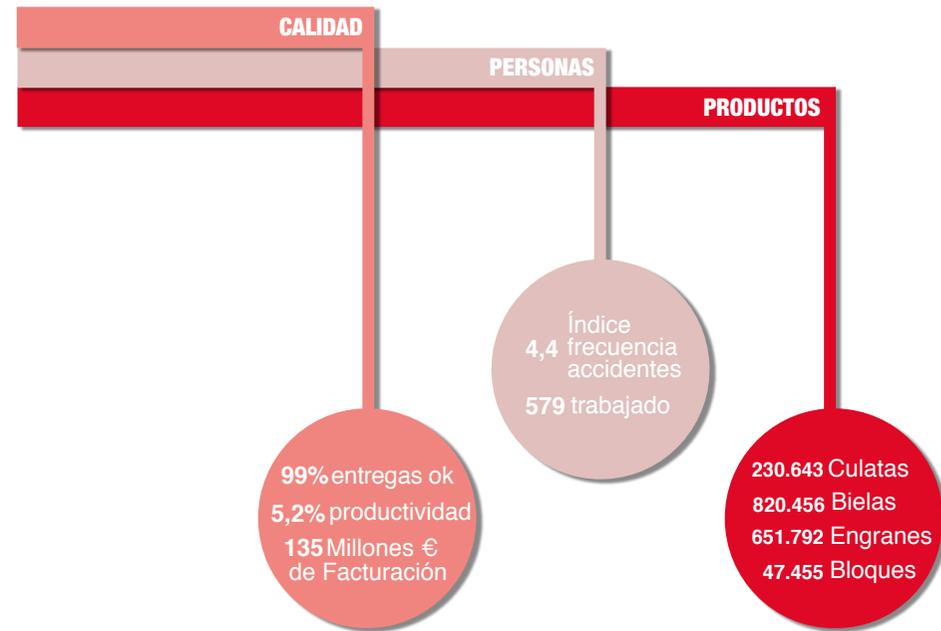
DEUTZ SPAIN

DEUTZ SPAIN está dedicada a la comercialización de motores DEUTZ y al mecanizado y montaje de componentes para motores. La Sociedad tiene su sede social en la localidad pacense de Zafra (Extremadura) y consta de tres centros de trabajo, el centro de producción en Zafra, y los centros de trabajo de San Fernando de Henares (Madrid) y Llica de Vall (Barcelona) dedicados a la comercialización y reparación de motores.

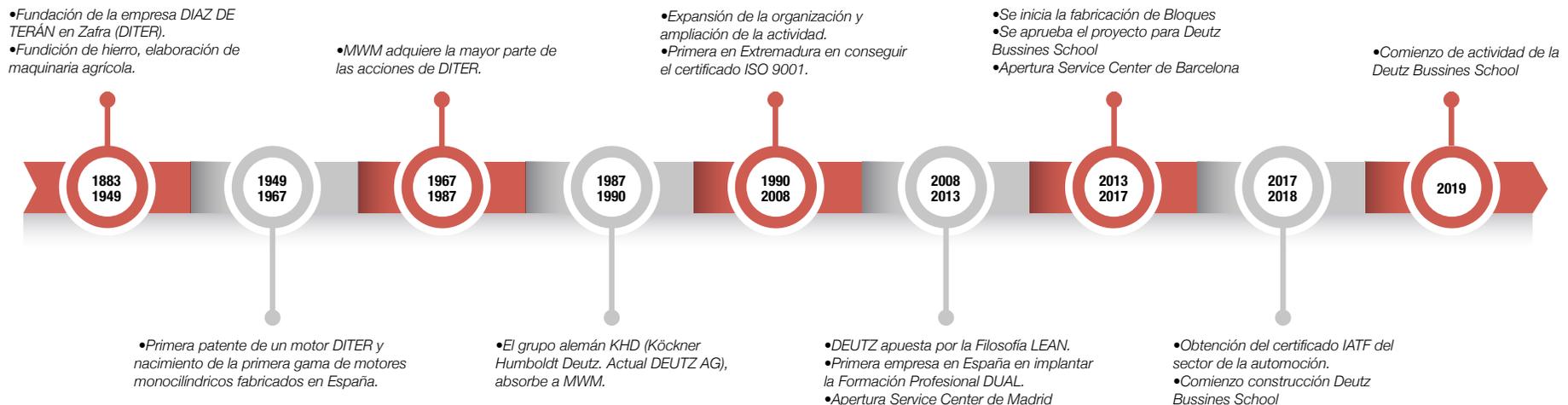
DEUTZ AG, uno de los principales fabricantes independientes de motores de nueva tecnología, es el socio único de DEUTZ SPAIN; los principales clientes son las plantas del Grupo en Colonia y Ulm en Alemania. DEUTZ SPAIN fabrica actualmente bloques motor, culatas, bielas, tapas cojinete y engranes para la mayoría de las gamas de motores de DEUTZ.

DEUTZ SPAIN es una de las factorías más importantes de Extremadura y un referente en el mundo de la fabricación de componentes para motores de nuevas tecnologías

Principales cifras



Nuestra Historia

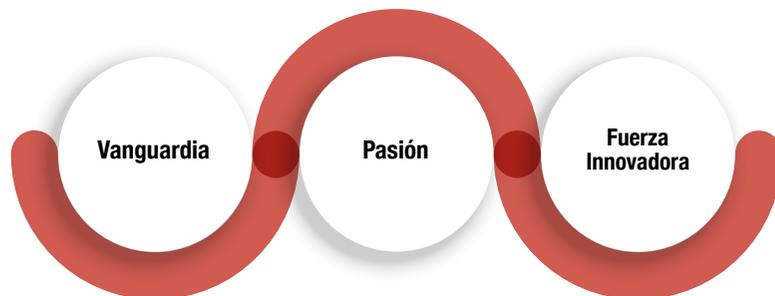


Misión, visión y valores

“Ofrecemos los sistemas de motores con más éxito en el mundo”



MISIÓN



VALORES

NOS MUEVE
LA PASIÓN.

Inspirar y pensar más allá de nuestro trabajo diario. Compartir, crear e intentar nuevas formas de alcanzar objetivos comunes. Persistencia: aprendemos de nuestros errores y trabajamos para triunfar.

MANTENEMOS NUESTRO
ESPÍRITU PIONERO.

Actuamos con pasión y valentía, buscando nuevas ideas dándoles vida. La idea es pensar por adelantado y marcar tendencia en los mercados globales. Suminramos tecnología para un futuro sostenible. Hemos creado un entorno para emprendedores: para aprovechar la digitalización y mejora constante de productos y procedimientos.

VALORAMOS NUESTROS
CONOCIMIENTOS.

El éxito de la organización se ve impulsado por la experiencia y el aprendizaje continuo que garantiza nuestro crecimiento, siempre poniendo nuestros conocimientos a prueba.

SOMOS UN
EQUIPO.

Unión de fuerzas con empleados, clientes, proveedores y socios. Todos estamos involucrados y todos participamos. La colaboración se realiza desde la confianza, el respeto, la integridad y la transparencia. Nos apoyamos unos en otros y debatimos de una forma constructiva. DEUTZ SPAIN valora la discrepancia y respeta las perspectivas diferentes.

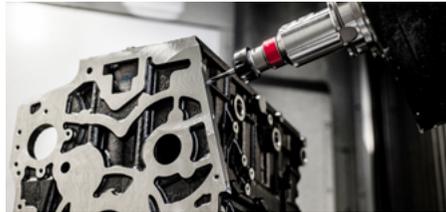
ASUMIMOS
RESPONSABILIDADES.

Como personas capacitadas y responsables, defendemos nuestras decisiones. En el momento en que hemos tomado decisiones, actuamos de forma rápida y asumimos pequeños riesgos. Queremos ser responsables: de nuestras acciones, de nuestras decisiones y de nuestros acuerdos. Nosotros luchamos constantemente por mejorar a nosotros mismos y a nuestra empresa.

“JUNTOS, NOS MANTENEMOS FIELES A NUESTROS VALOR”

DEUTZ SPAIN ha publicado una serie de vídeos en los cuales los empleados de la organización transmiten qué son para ellos los valores de la empresa
<https://www.youtube.com/channel/UCqAPe7PZqF6feVE0aKQOB6g>

DEUTZ SPAIN 2019



Consolidación de DS como centro de excelencia de mecanizado de bloques

Acuerdo Empresa-Empleados para acceso a Formación Profesional



Inicio de actividad de la Deutz Business School

Cobertura total del parking de empleados



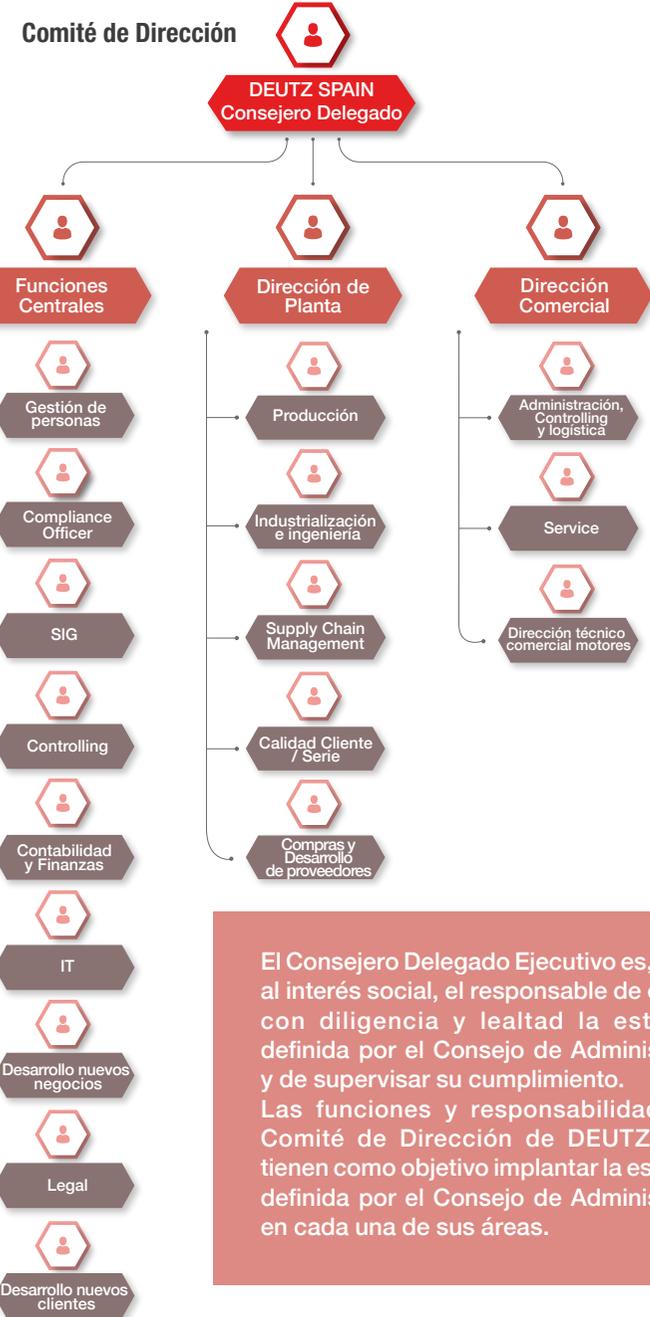
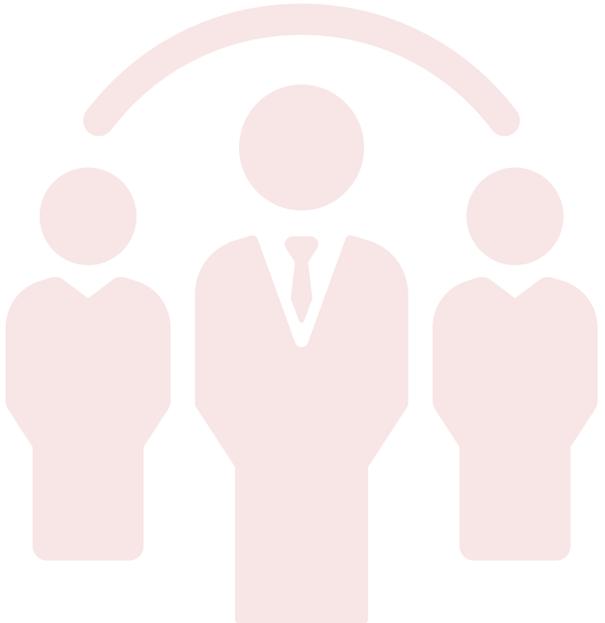
Estrategias de futuro

Iniciativas Estratégicas 2020-2024	
Ejes Estratégicos	Competitividad <ul style="list-style-type: none"> • Alianzas con proveedores • Gestión del Riesgo • Reingeniería de procesos logísticos • Estrategias de competitividad • Gestión competitividad de activos • Estrategia 4.0 • Plan estratégico de Gestión de personas • Excelencia operacional
	Excelencia operacional <ul style="list-style-type: none"> • Excelencia en la industrialización • Optimización de la calidad del cliente • Puntualidad en la entrega • Reducción del Lead Time • Flexibilidad y cortos tiempos de reacción • Mejora permanentemente de la productividad

Órgano de Gobierno

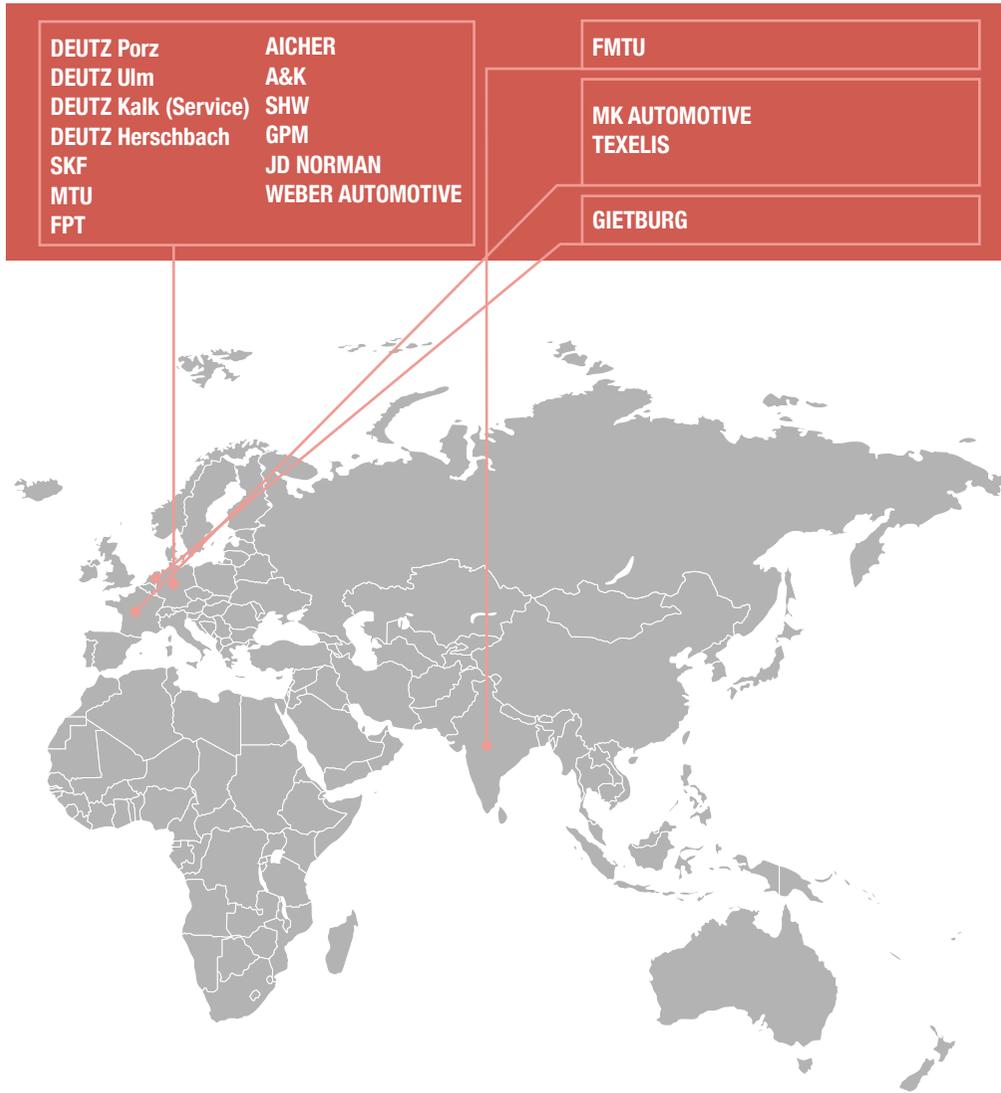


El Consejo de Administración es el máximo órgano de decisión de la compañía.



El Consejero Delegado Ejecutivo es, en aras al interés social, el responsable de ejecutar con diligencia y lealtad la estrategia definida por el Consejo de Administración y de supervisar su cumplimiento. Las funciones y responsabilidades del Comité de Dirección de DEUTZ SPAIN tienen como objetivo implantar la estrategia definida por el Consejo de Administración en cada una de sus áreas.

Cientes



Cadena de Suministros



PIEZAS	33.038.000
NÚMEROS DE PIEZAS	465
PROVEEDORES	73
PAÍSES	12

Alemania

35 Proveedores
18.637.000 piezas

España

17 Proveedores
1.244.000 piezas

Inglaterra

3 Proveedores
5.559.000 piezas

Italia

2 Proveedores
525.000 piezas

Argentina

1 Proveedor
2.040.000 piezas

Polonia

2 Proveedores
269.000 piezas

India

6 Proveedores
2.202.000 piezas

Slovakia

3 Proveedores
1.011.000 piezas

México

1 Proveedor
29.000 piezas

Republica Checa

1 Proveedor
1.514.000 piezas

Turquía

1 Proveedor

DEUTZ SPAIN hace partícipe a sus proveedores de la misión, visión, valores de la organización y les implica en el objetivo común de mejorar la sostenibilidad. La organización asegura que se extienden y aplican sus políticas de sostenibilidad, a través de la evaluación continua de sus proveedores y normas de aplicación a todo el personal, asegurándose de su cumplimiento mediante una continua labor de vigilancia.

Responsabilidad Social Corporativa

DEUTZ SPAIN entiende la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) como una parte integrante e imprescindible de la propia organización y de cada uno de los servicios que presta.

DIRECTRICES RSC	GESTIÓN ECONÓMICA
	<ul style="list-style-type: none"> ● Garantizar la transparencia y sostenibilidad económica. ● Eficiencia en los procesos. ● Eliminación de gastos superfluos en busca del mejor rendimiento.
	GESTIÓN SOCIAL
	<ul style="list-style-type: none"> ● Mejorar la calidad de vida de sus empleados, así como su desarrollo profesional e igualdad de oportunidades. ● Mejorar el desarrollo del entorno local mediante la formación y la empleabilidad.
	GESTIÓN AMBIENTAL
	<ul style="list-style-type: none"> ● Identificar y minimizar los distintos riesgos medioambientales.

Dentro de su código de ética empresarial describe y desarrolla objetivos y reglas que reflejan la obligación de actuar de forma responsable, éticamente correcta y conforme a derecho. Este Código de Conducta Empresarial tiene como destinatarios a todas las áreas de la empresa y todas las sociedades partícipes (con una participación de más del 50%) de DEUTZ AG.

El Compromiso de DEUTZ SPAIN con el desarrollo sostenible se materializa en una Política que se basa en los siguientes principios:

NUESTRA POLÍTICA RSC

Gestión ética y responsable

Mantenemos un Sistema de Gestión de Compliance y Antisoborno, basado en las normas ISO 37001 y UNE 19601. Durante el 2019 se ha realizado con éxito la auditoría de 2º Seguimiento por parte de Aenor.

iuriscert
COMPLIANCE
ISO 37001

AENOR
conform

iuriscert
COMPLIANCE PENAL
UNE 19601

AENOR
conform

Desarrollo del talento

El desarrollo del talento se canaliza a través de la actividad de nuestra Fundación Deutz Business School y programas de fomento del talento como HP o PRIM.

Gestión responsable de proveedores

Mantenemos nuestra política de adjudicación transparente y justa de servicios y contratos, basada siempre en pliegos y matrices de valoración multidisciplinar.

Minimización de los impactos ambientales

Desarrollamos un seguimiento continuo de Planes de Minimización de Residuos y de Eficiencia Energética. En el trienio 2017-2019 hemos alcanzado una mejora de eficiencia energética de 10,1%

Rendición de cuentas y transparencia

Filosofía de publicación continua de resultados y foros de análisis y exposición, como nuestro Centro de Competitividad o nuestra Comisión Económica.



Además, DEUTZ SPAIN, en un esfuerzo por ir un paso más allá en su compromiso con la sostenibilidad, abraza los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) planteados en la Agenda 2030 para consolidar su Responsabilidad Social Corporativa. De esta manera la organización contribuye a metas concretas de los ODS mediante acciones y proyectos enmarcados dentro de su política de RSC.

ODS	META ODS	Contribución DEUTZ SPAIN	Desempeño 2019
-----	----------	--------------------------	----------------



- 3.4 Promover la salud mental y el bienestar.

● Uno de los principios DEUTZ SPAIN es el trabajo seguro y saludable

● Importantes inversiones en mejoras preventivas de seguridad y salud en el trabajo.



- 4.3 Asegurar el acceso igualitario a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.
- 4.4 Aumentar el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo.
- 4.5 Asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad.

● Deutz Business School® colabora con entidades educativas tanto regionales como internacionales con el fin de impulsar el desarrollo económico de la región.

● Nueva oferta educativa Deutz Business School® centrada en el talento y la innovación.



- 8.2 Mejorar la Productividad a través de la modernización tecnológica y la innovación
- 8.6 Reducir el desempleo en los jóvenes
- 8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos

● Participación de los empleados en la mejora e innovación.

● Premio a las 3 mejores propuestas de mejora.

● Acuerdos de Deutz Business School con I.E.S y Universidades.

● Promoción del empleo joven; formación profesional y de idiomas para jóvenes.

● Primera empresa en Extremadura en certificarse bajo la norma ISO 45001:2018 Sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.



- 9.2 Promover una industrialización inclusiva y sostenible.
- 9.4 Modernizar las infraestructuras para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia y promoviendo tecnologías y procesos industriales sostenibles.

● Objetivo de converger la transformación digital y la industria de producción de forma sostenible.

● Smart Factory / Industria 4.0; la eficiencia energética como objetivo estratégico.

● Compromiso de optimizar el consumo energético de forma sostenible a través de la mejora continua en instalaciones y procesos.

● Creación de un área especializada en gestión de la Eficiencia Energética y Activos corporativos con presupuestos anuales específicos.



- 12.5 Reducir la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.
- 12.6 Adoptar prácticas sostenibles e incorporar información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes

● DEUTZ XCHANGE

● Programa para el Reacondicionamiento de motores y piezas para fomentar la Economía Circular.

● Segunda publicación en 2019 de la Memoria de Sostenibilidad de DEUTZ SPAIN



- 17.17 Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas.

● A través de acuerdos con entidades locales y otros grupos de interés, DEUTZ SPAIN se ha convertido en una de las principales fuentes de empleo y formación de calidad de Extremadura.

● Alianzas con proveedores estratégicos.

Compliance Corporativo y código de conducta

PRINCIPIOS COMPLIANCE CORPORATIVO

Mantener la libre competencia	Mantener la integridad en los negocios	Protección del medio ambiente	Trabajo seguro y saludable	No discriminación	Cumplir leyes internacionales de comercio
Información financiera transparente	No violación de los derechos	Separación de intereses corporativos y personales	Correcto tratamiento datos personales	Principio de minimización de datos	Cooperar con las autoridades

Código de Conducta

En septiembre de 2019, DEUTZ ha aprobado su nuevo Código de Conducta en el cual se resumen las normas legales y las directrices internas que rigen la conducta de todos los empleados del Grupo DEUTZ en sus relaciones con los socios comerciales, funcionarios públicos, la sociedad y entre ellos mismos.

DERECHOS HUMANOS	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente de trabajo diverso e inclusivo
SALUD Y SEGURIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca comprometer compromisos en Seguridad y Salud
MEDIO AMBIENTE	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso para contribuir al equilibrio medioambiental y reducción de impactos
COMPETITIVIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Economía de mercado y comercio justo de la competencia • Legislación antimonopolio
CONTROL DEL COMERCIO	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de la legislación nacional e internacional sobre el control del comercio
CORRUPCIÓN Y SOBORNO	<ul style="list-style-type: none"> • Conservar la confianza y la integridad de DEUTZ
BLANQUEO	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad de todos los empleados para que DEUTZ no se utilice con fines de blanqueo u otros fines ilegales
CONFLICTO DE INTERESES	<ul style="list-style-type: none"> • Los empleados actúan defendiendo los intereses de DEUTZ y protejan su nombre
PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Los empleados no deben utilizar ilegalmente la información privilegiada sobre DEUTZ o cualquier otra empresa
PROPIEDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad hacia las instalaciones y propiedades de la empresa
PROTECCIÓN DE DATOS	<ul style="list-style-type: none"> • DEUTZ respeta la privacidad e integridad de sus empleados, socios y otros terceros

Diálogo con los grupos de interés

Para DEUTZ SPAIN la comunicación bidireccional con sus grupos de interés es importante para el desarrollo de sus acciones de Responsabilidad Social Corporativa, ya que es la manera de conocer cuáles son los intereses de las diferentes partes interesadas de la organización y su opinión sobre su desempeño económico, ambiental y social, y dar así respuesta a sus expectativas. Se han identificado los siguientes grupos prioritarios:

EMPLEADOS



- Personal de Convenio
- Personal fuera de Convenio
- Representantes de los trabajadores

SOCIEDAD



- Comunidades locales
- Asociaciones vecinales
- Centros educativos locales
- Empresas locales
- Entidades sin ánimo de lucro de acción social

OTRAS ORGANIZACIONES



- Universidades y centros de formación
- Bancos
- Aseguradoras y seguro de crédito
- Prensa
- Sernauto (Asoc. Española de proveedores de Automoción)
- MCA, Madrid Cluster de Automoción
- AEC, Asociación Española para la Calidad
- Cámaras de comercio

PROVEEDORES



- Proveedores productivos materias primas
- Proveedores productivos materiales auxiliares
- Proveedores no productivos – servicios auxiliares a producción
- Proveedores no productivos – servicios auxiliares ajenos a producción
- Proveedores de servicios con centro de trabajo en DEUTZ SPAIN

ADMINISTRACIÓN



- Administraciones públicas

CLIENTES



- Clientes - Deutz AG
- Otros clientes

Con el objetivo de dar respuestas concretas a las necesidades y expectativas de sus grupos de interés, DEUTZ SPAIN cuenta con diversos canales de comunicación específicos entre los que destacan la APP comunicación interna, reporting anual, intranet, revista interna, perfiles en redes sociales y Face to face.

APP COMUNICACIÓN INTERNA **428** usuarios

Durante 2019, DEUTZ SPAIN ha realizado un estudio de materialidad dando voz a todos sus Grupos de Interés, a través de cuestionarios en los que han participado el Comité de Dirección, representando a DEUTZ SPAIN, empleados, proveedores, Administraciones Públicas y otros grupos de interés. De esta manera se ha consultado cuál es la percepción que se tiene del desempeño de la organización y cuáles son los asuntos que más interesan en materia de Responsabilidad Social Corporativa. Los temas identificados como más relevantes identificados por los Grupos de Interés y por la organización son los seleccionados como aspectos relevantes o materiales.

129 participantes en el Estudio de Materialidad

EJE RSC	ASPECTO RELEVANTE	INDICADOR GRI	
GENERAL	Desempeño Ético y Buen Gobierno	102-16 a 102-18 102-22 a 102-28	
BUEN GOBIERNO, ÉTICA E INTEGRIDAD	Políticas y códigos de conducta	102-16 a 102-17	
	Diálogo con los Grupos de Interés	102-40 102-42 a 102-43	
DESEMPEÑO AMBIENTAL	Reducción del consumo de energía	302-1 a 302-5	
	Tecnologías más limpias y eficientes	301-1 302-1	
DESEMPEÑO SOCIAL	EMPLEADOS	Promoción interna	401-1 404-2 a 404-3
		Formación	404-1 a 404-2
	SOCIEDAD	Fomentar la Educación y la cultura	404-1 a 404-2 413-1 a 413-2
		Empleabilidad	102-8 202-2 401-1 413-1 a 413-2

Los indicadores GRI relacionados con los temas o aspectos relevantes han sido identificados en color rojo en el índice GRI anexo.

Gestión Económica

DEUTZ SPAIN ha desarrollado un modelo de gestión económica sostenible como parte de su estrategia empresarial, a través del cual además de mantener la rentabilidad económica de sus actividades productivas, contempla los riesgos y oportunidades asociados a los aspectos medioambientales y sociales.

Datos económicos (en Euros)	2017	2018	2019
Ingresos	116.669.390	145.666.607	134.981.512 ↓
Costes operacionales	92.230.963	112.415.329	105.938.901 ↓
Salarios Empleados	22.385.166	29.095.728	25.490.280 ↓
Beneficios Sociales Empleados	607.050	688.506	660.971 ↓
Pagos a proveedores	63.937.613	86.327.485	92.139.283 ↑
Pagos al gobierno (impuestos y tasas)	123.043	166.519	114.582 ↓
Inversiones en la comunidad	2.750	30.000	4.500 ↓
Subvenciones para inversiones	2.676.428	1.143.230	—
Inversiones en Infraestructuras	2.673.000	5.944.000	12.975.00 ↑

A close-up, monochromatic blue-toned photograph of a person's hand inspecting a circular metal component with several holes. The component is resting on a grid-patterned surface, likely a workbench. The background is blurred, showing industrial equipment. The text 'CALIDAD EN LA PRODUCCIÓN' is overlaid in the center in a bold, white, sans-serif font.

CALIDAD EN LA PRODUCCIÓN

Filosofía de Producción

La experiencia adquirida por la planta de DEUTZ SPAIN, que desde 1949 ha venido fabricando motores y componentes de motor, ha permitido que se convierta en el centro de competencia para la fabricación y premontaje casi exclusivo de todas las culatas, bielas, engranajes y bloques que el grupo DEUTZ ensambla en sus motores de nueva tecnología. Esta dilatada experiencia, el importante "Know-how" y la alta cualificación de sus equipos de ingeniería y producción, hacen que DEUTZ SPAIN sea capaz de reaccionar con rapidez y flexibilidad ante las necesidades de los clientes, y fabricar prototipos y series de cualquier tamaño.

DEUTZ SPAIN está dedicada principalmente al mecanizado y montaje de componentes de motores para las plantas del grupo DEUTZ ubicadas en Alemania



Centro de Producción de Zafra



14.600 m²
Superficie productiva

579
Trabajadores.
Plantilla media 2019

5
turnos

Productos

Bloques motor



47.500 uds/año. Capacidad anual
3 Familias de producto
3.300 m² Superficie actual productiva
80 Trabajadores

Culatas



230.600 uds/año. Capacidad anual
15 Familias de producto
6.500 m² Superficie actual productiva
220 Trabajadores

Engranajes



652.000 uds/año. Capacidad anual
>15 Familias de producto
2.200 m² Superficie actual productiva
60 Trabajadores

Bielas



820.400 uds/año. Capacidad anual
13 Familias de producto
2.600 m² Superficie actual productiva
80 Trabajadores

Pilares de la competencia tecnológica de DEUTZ SPAIN

- Conocimiento del motor y de sus componentes
- Dominio y estandarización de los procesos de fabricación
- Nivel tecnológico y flexibilidad de las instalaciones
- Acuerdos con partners tecnológicos de mecanizado

Sistemas de producción

Estas capacidades permiten a la empresa participar activamente en el desarrollo de los productos junto con sus clientes y proveedores a través de la Ingeniería Simultánea, adaptando de manera continua la tecnología de fabricación a los requerimientos cada vez más exigentes de los componentes de los motores.

El sistema Lean garantiza la demanda del cliente “Justo a Tiempo”, minimizando el Lead Time de la producción y optimizando la “cadena de valor añadido” al cliente.

En el año 2010, DEUTZ SPAIN inició el camino a la Excelencia con la implantación de la metodología Lean Manufacturing a través del Deutz Production System (DPS).



El Sistema de Producción de DEUTZ SPAIN (DPS) está basado en la filosofía de la Mejora Continua, aplicada a través de una estructura formada por Unidades Autónomas de Producción (UAP) a los que se dota de los recursos necesarios para reaccionar de manera rápida y autosuficiente ante las desviaciones presentadas respecto a los objetivos marcados. Los objetivos generales son desplegados a través de cada una de sus UAP de manera que se encuentran alineados y distribuidos para conocimiento general de todos sus empleados.



En noviembre de 2019 se produjo la visita de Renault a la planta en Zafra. El objetivo de esta visita fue intercambiar experiencias sobre el Mantenimiento de instalaciones. Próximamente, un equipo de DEUTZ SPAIN visitará la planta de Renault situada en Sevilla con el objetivo de seguir intercambiando buenas prácticas con importantes empresas del sector de la automoción

También en 2019, Thyssenkrupp Norte visitó DEUTZ SPAIN. Esta empresa situada en Oviedo se dedica a la fabricación, venta e instalación de escaleras mecánicas y pasillos rodantes. El grupo se interesó por el Plan Estratégico de RRHH, las Herramientas Lean, Hoshin Kanry, y los conceptos de Industria 4.0 desarrollados en DEUTZ SPAIN

Asimismo, en febrero de 2019 el personal de la planta de Trujillo de Campofrío realizó una visita a DEUTZ SPAIN en la cual se les expuso toda la implantación del programa Lean que se ha llevado a cabo en los últimos años.



Tecnología: Industria 4.0

En 2015, DEUTZ SPAIN decide implantar el concepto de Smart Factory o industria 4.0, y desde entonces no ha cesado de introducir mejoras en todos sus procesos.

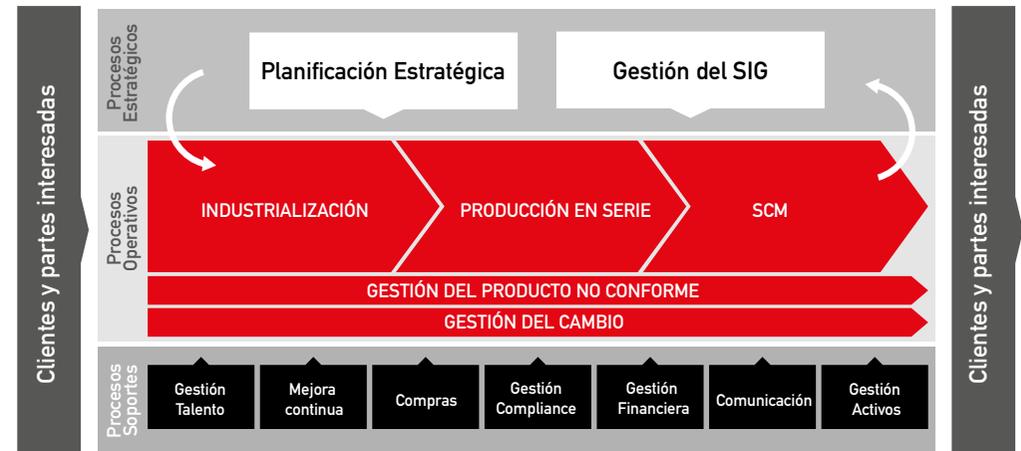
En su camino hacia la industria interconectada, el primer paso que da la empresa es analizar los conceptos y plantear proyectos piloto para hacer pruebas reales, y así ver qué utilidad, posibilidades y potencial tienen para la organización.

En su camino hacia la industria interconectada, el primer paso que da la empresa es analizar los conceptos y plantear proyectos piloto para hacer pruebas reales, y así ver

qué utilidad, posibilidades y potencial tienen para la organización.

Desde 2017 hasta 2019 se ha ejecutado un proceso de exploración de las posibilidades que brinda la Industria conectada 4.0, en el que ha definido un proceso de pruebas mediante pilotos reales para ver el potencial real de la tecnología.

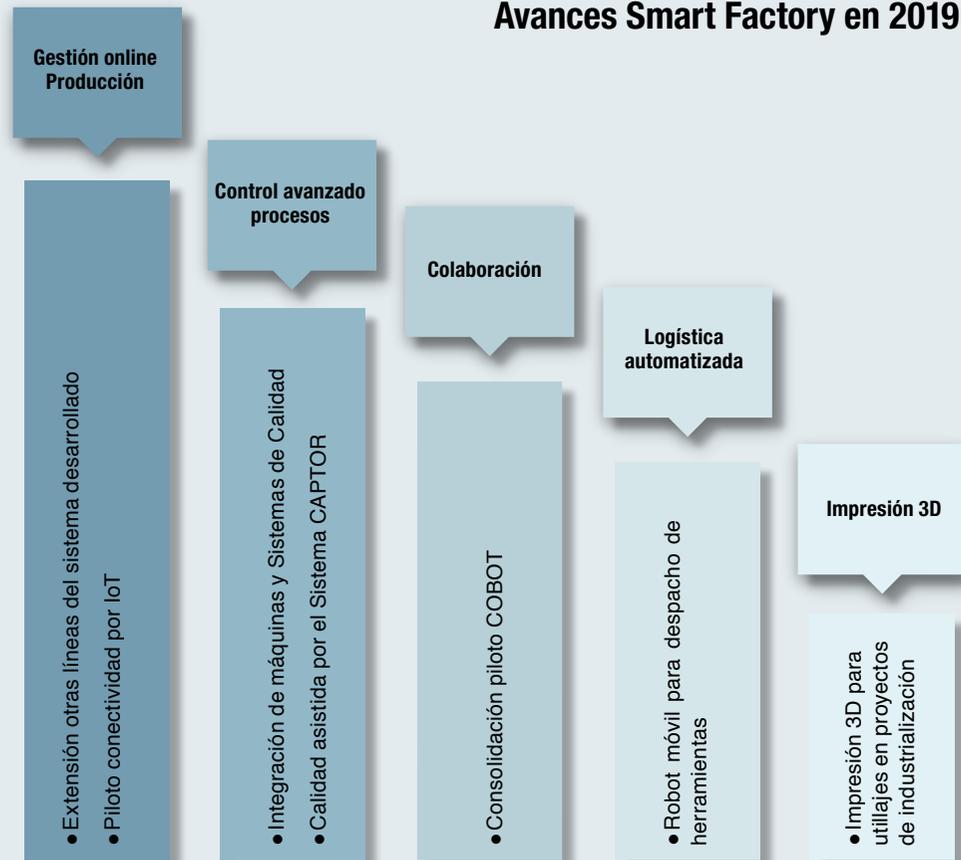
En 2019 DEUTZ SPAIN ha dado un paso más allá definiendo una estrategia propia 4.0, basada en analizar los desperdicios de su cadena de valor y plantear los ejes estratégicos que aportarán una mejora de los indicadores en las líneas de fabricación.



Industria 4.0 DEUTZ SPAIN: 32 proyectos pilotos planteados y 23 cerrados en 2019



Avances Smart Factory en 2019



IoT Internet of Things

Se ha desarrollado un concepto de bajo coste de conectividad de máquinas productivas a los sistemas de gestión que permite tener datos en tiempo real de la planta con un coste muy bajo de implementación.



MIR Mobile Industrial Robot

Junto con Walter, su partner de herramientas, DEUTZ SPAIN está desarrollando un piloto para que el despacho de herramientas a una máquina de bielas sea realizado por un robot con guiado autónomo y conectado de forma online a la información de herramientas de la propia máquina productiva.

Sistema de gestión

DEUTZ SPAIN desarrolla sus estrategias apoyándose en su sistema integrado de gestión de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud en el Trabajo, y teniendo como garantía de cumplimiento legal y ético, su sistema de gestión de Compliance penal y antisoborno.

AENOR
ISO 9001:2015 Sistemas de gestión de la calidad

AENOR
IATF 16949:2016 Sistemas de gestión de la calidad en el sector Automoción

AENOR
ISO 45001:2018 Sistemas de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

AENOR
ISO 14001:2015 Sistemas de gestión ambiental

iuriscert
ISO 37001 Sistemas de gestión antisoborno
AENOR conform

iuriscert
UNE 19601 Sistemas de gestión de compliance penal
AENOR conform

Sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
ISO 45001

Despliegue estratégico 2020-2024
HOSHIN KANRI

El compromiso de DEUTZ SPAIN con la seguridad y salud de sus trabajadores no sólo se demuestra con el hecho de que ha sido la primera empresa en Extremadura en conseguir certificar su sistema de gestión según la norma ISO 45001:2018, si no que además se evidencia con sus bajos índices de accidentabilidad, los menores dentro del grupo DEUTZ.



Durante 2019, se ha elaborado el Plan Estratégico HK 2020-2024.

La matriz Hoshin Kanri (hoshin = brújula ; kanri = control) forma parte de un Proceso Estratégico basado en la cooperación de toda la empresa que busca ALINEAR la Operativa en el Corto Plazo con los Objetivos Estratégicos a Medio Plazo.



Mediante la matriz HK, en cada UAP se definen medidas concretas, el indicador y los objetivos para esas medidas. Además, se valora el impacto de la medida de la UAP sobre el objetivo estratégico. Las medidas desplegadas deben tener una clara orientación a la competitividad.

Como ejemplo de cómo los sistemas de gestión son fundamentales para lograr la mejora continua, en octubre de 2019 AENOR publicó en su revista una entrevista con Antonio Bueno, responsable del Sistema Integrado de Gestión de DEUTZ SPAIN.

“Para que un sistema sea un éxito es fundamental tener claro cuáles son los objetivos que perseguimos con su implantación; involucrar a toda la organización y obtener resultados, que siempre lleguen si realmente se cree en la gestión por procesos”



Gestión de riesgos

La gestión de riesgos se ha automatizado y el proceso se ha implantado de manera transversal. Los riesgos son identificados por cualquier miembro de la organización y desde cada uno de los procesos son analizados por el gestor de riesgos del proceso. En función de su criticidad, el propietario del proceso toma la decisión de escalarlo al Comité de Riesgos que, a su vez, también podrá elevarlo al Comité Estratégico.



En 2019 se ha creado el Comité de Riesgos, el cual tiene la misión promover la cultura de gestión del riesgo para el establecimiento de acciones preventivas con el fin de que no se materialice el riesgo, así como asegurar su identificación en toda la estructura organizativa y asegurar la efectiva escalación y comunicación de los mismos. Todos los empleados implicados han sido formados en riesgos a lo largo de 2019.

Objetivos 2020



Mejorar el índice PPM cliente

Minimizar el rechazo interno



Reducir el índice RFK (paradas al cliente en la cadena de montaje)

Mejorar los valores de rechazo de proveedor



Gestión de reclamaciones

DEUTZ SPAIN cuenta con un sistema de gestión de reclamaciones que le permite dar una rápida solución a sus clientes y, mediante la identificación de la causa raíz, poder establecer acciones que eviten su repetición.

Sistema de Gestión Reclamaciones	Reclamación	Las reclamaciones pueden recibirse a través del portal Supply On, o email directo
	Registro	
	Análisis	En caso de reclamaciones repetitivas se hace un análisis mediante 8D que permitirá identificar la causa raíz e implantar medidas correctivas que impidan la recurrencia del problema
	Medidas correctivas	Si se establece que DEUTZ SPAIN es responsable del problema, toma medidas inmediatas que garanticen la calidad del suministro en un plazo de 24 horas
	Comunicación al cliente	Las medidas correctivas definidas son comunicadas al cliente
	Cierre	Una vez cerradas todas las acciones del 8D y auditada la eficacia de las mismas, se dará por cerrada y se registrarán las lecciones aprendidas

A worker in a factory setting is inspecting a large, suspended engine block. The worker is wearing a light-colored jacket and safety glasses. The engine block is held by a chain and hook. The background shows a complex industrial environment with various machinery and structural elements. The entire image has a warm, yellowish tint.

LAS PERSONAS, EL MOTOR DE DEUTZ SPAIN

Desarrollo y gestión de las personas



579

Plantilla media en 2019



4,45%

Mujeres en plantilla



57

Nuevas contrataciones

Los compromisos de DEUTZ SPAIN con el desarrollo y la gestión de las personas son los siguientes:



MISIÓN

Garantizamos una gestión de las personas basada en los principios de Respeto, Comunicación, Confianza, Desarrollo, Éxito, Objetivos, Decisiones, Feed-back, Innovación, Responsabilidad y Calidad.

VISIÓN

Basado en los valores y principios de DEUTZ SPAIN contribuimos, como activo estratégico de la organización, a la implementación de la estrategia empresarial potenciando el valor de las personas y aportando sostenibilidad al proceso de crecimiento.

VALORES

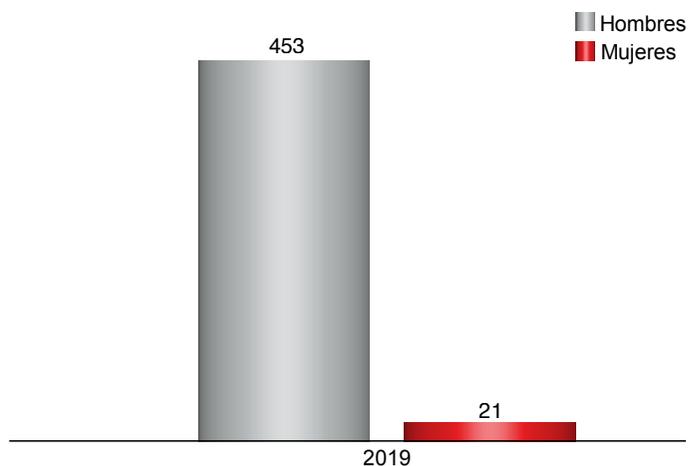
- Innovaciones
- Calidad
- Éxito
- Confianza
- Comunicación
- Objetivos
- Decisiones
- Responsabilidad
- Desarrollo Personal
- Respeto



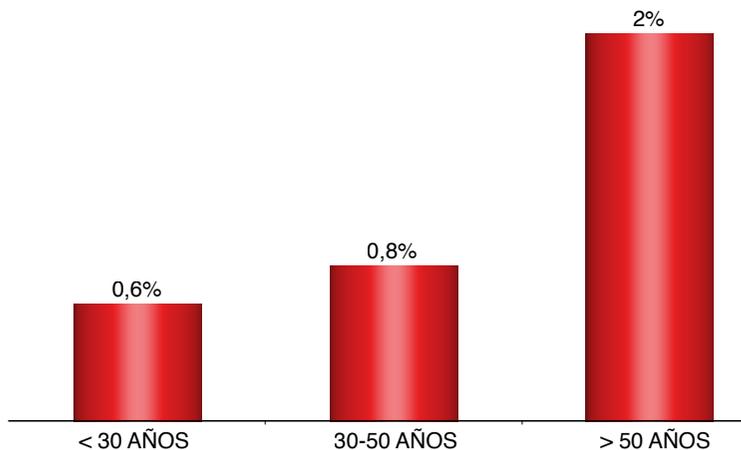
Empleo de Calidad

Para DEUTZ SPAIN su principal valor son las personas, los auténticos motores de la empresa, los que hacen que se siga manteniendo el sueño de un proyecto industrial de referencia en Extremadura.

NÚMERO DE EMPLEADOS POR SEXO



TASA DE ROTACIÓN POR EDAD 2019



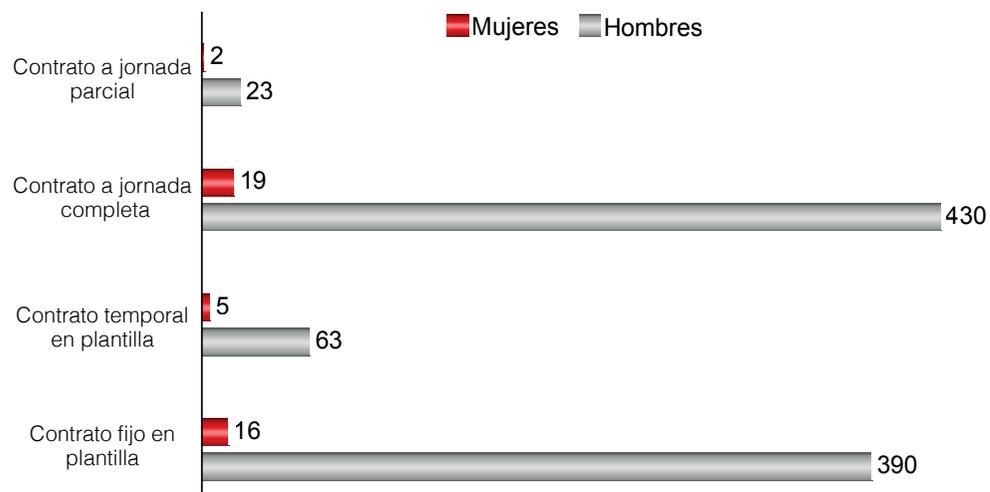
3,57 %
Índice de rotación hombres

44
Años edad media hombres

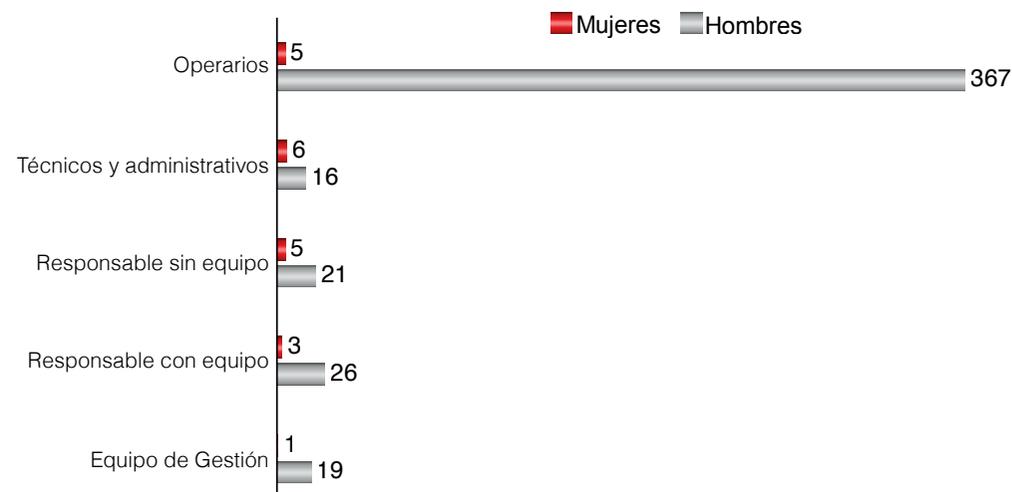
0%
Índice de rotación mujeres

40
Años edad media mujeres

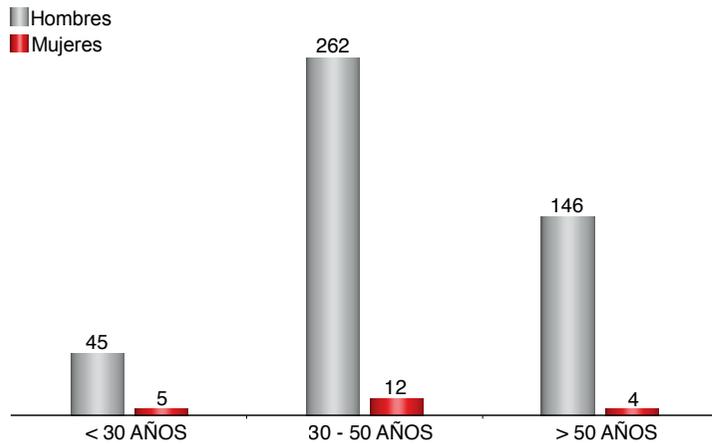
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR MODALIDAD DE CONTRATO Y SEXO 2019



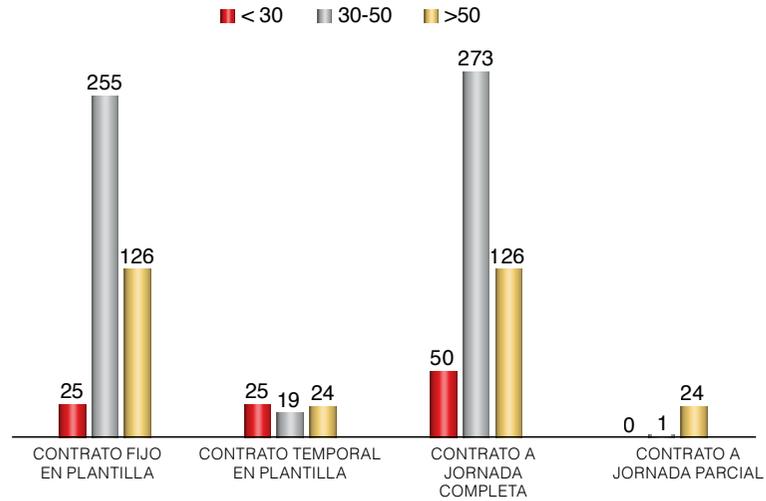
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y SEXO 2019



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD Y SEXO 2019



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y EDAD 2019



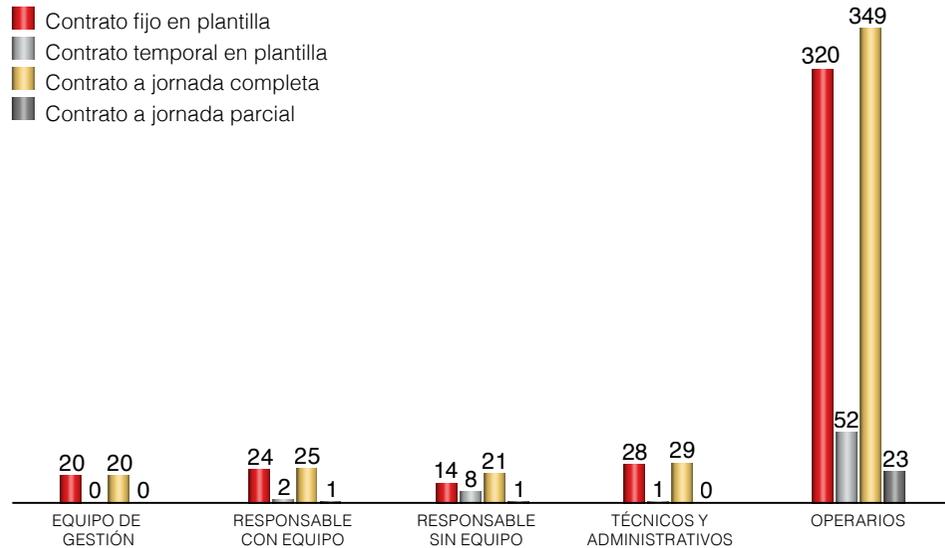
57
Nuevas Contrataciones

51
Nuevas contrataciones hombres

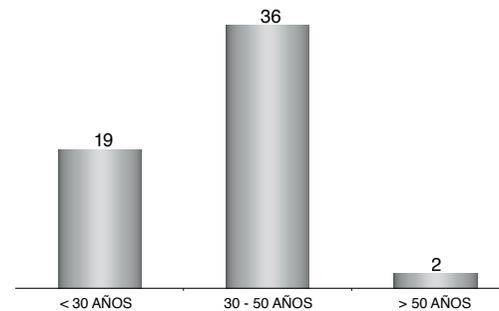
0
Despidos en 2019

6
Nuevas contrataciones mujeres

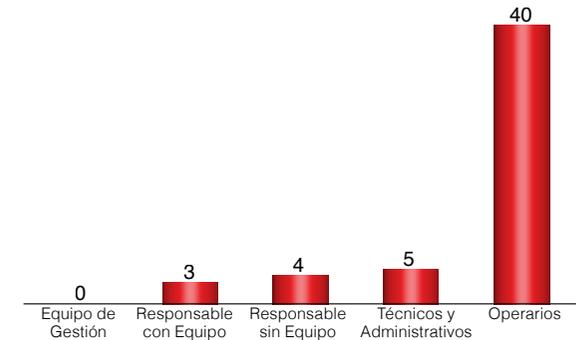
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y PUESTO 2019



NUEVAS CONTRATACIONES POR EDAD



NUEVAS CONTRATACIONES POR CATEGORÍA



Durante los últimos años, la compañía ha emprendido un nuevo camino con nuevas iniciativas y medidas que sitúan a las personas en el centro de su estrategia. En esta etapa son fundamentales las herramientas de comunicación y transparencia que ayudan a escuchar de forma activa y directa a todos los trabajadores y colaboradores. DEUTZ SPAIN ha publicado en 2019 el Plan Estratégico de RRHH 2020-2024 que sigue la misma línea que el plan anterior con 3 capitales:

Capital Información

Capital Humano

Capital Organizativo



38

Iniciativas puestas en marcha en 2019

Visita de SILGAN HOLDING.

En abril de 2019, las directoras de RRHH a nivel mundial y de Europa y Asia de la empresa norteamericana “SILGAN HOLDING”, con plantas de fabricación en todo el mundo y un volumen de facturación de más de 4.000 millones de dólares y 13.000 trabajadores, visitaron las instalaciones de Zafra debido a su interés por el Plan Estratégico de RRHH de DEUTZ SPAIN.



Entre las acciones propuestas para los años 2019 se encuentran las siguientes:

Techado y ampliación del aparcamiento

Política de deceso
En caso de fallecimiento de familiares de primer grado, se adecuan los turnos que el trabajador considere, durante el mes posterior

Política para enfermedades graves de familiares
En caso de enfermedades graves en fase terminal, de padres o hijos, el trabajador estará exento de prestar sus servicios, no sufriendo ninguna merma salarial

Día de puertas abiertas
Invitación a familiares y amigos de trabajadores a visitar la fábrica

Día de la escuela
Organización de visitas de colegios para asistir a actividades de interés para todos los alumnos

Actividades externas familiares
Organización una ruta senderista para toda la familia

Introducción nuevos canales de comunicación
Instagram, Twitter y publicación de ofertas de trabajo a través de Twitter

Introducción formación virtual puesto de trabajo

Simplificación nómina

Feedback 360
Realización de evaluaciones 360 para el equipo de gestión y para responsables de equipos

Comer sano
Incluir en las máquinas expendedoras de los comedores productos sanos como frutas y ensaladas

Reconocimiento de asistencia al puesto
Premiar aquellos trabajadores de más de 50 años que no hayan tenido absentismo en los últimos años

En DEUTZ SPAIN la comunicación es un derecho de todos los trabajadores y a la vez una obligación de los líderes de la organización. La comunicación entre todos los trabajadores permite identificar dudas e inquietudes, e incluir soluciones en el marco estratégico de la gestión de personas.

Canales de Comunicación



La Dirección de RRHH tiene una **reunión anual con cada uno de los trabajadores** con la finalidad de conocer mejor a cada uno de ellos. En dichas reuniones se tratan tanto temas personales como laborales y de qué forma se puede ayudar a los trabajadores en cualquier ámbito.



RRHH ha puesto en marcha un sistema de **cita previa** para resolver cualquier duda que le surja al trabajador.



La organización ha lanzado en 2019 la primera edición de la revista digital myDEUTZ, la revista para los empleados. En ella los empleados pueden encontrar todas las novedades del grupo y las noticias más relevantes de DEUTZ SPAIN.



Con una periodicidad semestral, la organización lanza a todos sus empleados una **encuesta de compromiso**. Los resultados se analizan con los propios trabajadores, estableciendo planes de acción que mejoren los puntos débiles más destacados. En la última encuesta se han conseguido mejorar los resultados de "se lo que se espera de mi", "reconocimiento" y "motivación".



De forma periódica, se entrega a los trabajadores la **revista DEUTZ SPAIN** con las noticias más importantes del año.



A través de la **APP móvil**, los trabajadores están informados en tiempo real de las principales noticias que acontecen en la organización.



Intranet utilizada como canal bidireccional de comunicación. A su vez se ha puesto en marcha **Intrazeit**, la intranet para gestionar de una forma cómoda las nóminas y el control de presencia.



El departamento de RRHH organiza con una periodicidad mensual, una reunión informal, donde se debate un tema de interés general para la plantilla, algunos de los temas debatidos en 2019:

- La Mujer en DEUTZ SPAIN.
- Convivencia Generacional
- Conciliación
- Sentido de pertenencia



Sesiones informativas: se organizan reuniones con todos los trabajadores y trabajadoras para proporcionar información sobre la situación general de la empresa y evolución futura.



Durante 2019 se ha invitado al presidente del Comité de Empresa a las reuniones de cierre trimestral del Comité de Operaciones y al Comité de Dirección.

PARTICIPACIÓN

La organización ha premiado en 2019, tres propuestas de mejora de los trabajadores, que han recibido además el reconocimiento por parte de responsables de Producción y Gestión de Personas.

Las opiniones cuentan

Estas mejoras propuestas por los empleados han impactado en calidad, coste y eficiencia generando a la empresa un ahorro total anual de 14.894 €. DEUTZ SPAIN premia a los trabajadores que hayan propuesto una mejora, la cual genere un ahorro anual igual o superior a 3.000 € (una vez descontados gastos de implantación).



14.894 €

Ahorro anual gracias a las propuestas



3

Trabajadores premiados



4.468 €

Entregados en 2019

Conscientes de la importancia del trabajo en equipo para mejorar el ambiente laboral, el liderazgo y la gestión de las personas, DEUTZ SPAIN ha puesto en marcha diferentes iniciativas en las que participan los empleados de la organización:



La organización ha continuado con Liga de fútbol DEUTZ SPAIN CUP, con su II edición. Tras la final, se hizo entrega de trofeos a los equipos finalistas, además del trofeo a máximo goleador y al portero menos goleado de la fase de grupos.



Gestores del cambio

DEUTZ potencia a los Gestores del cambio: operarios, supervisores y jefes de equipos que actúan como termómetros de la situación en planta. Una vez puesta en marcha una medida, estos gestores transmiten sus impresiones sobre el ambiente en la organización y el calado de las medidas implantadas. Estos gestores a su vez trabajan para fortalecer y mejorar el compromiso de los trabajadores a través de la propuesta de nuevas iniciativas.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL

Como parte de su política de Responsabilidad Social y de Recursos Humanos, DEUTZ SPAIN pone a disposición de sus empleados diferentes medidas encaminadas a mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores.



SALA DE LACTANCIA

nuevo

Durante 2019 se ha aprobado el proyecto para una sala de lactancia en las instalaciones DEUTZ SPAIN. Está previsto que su construcción se lleve a cabo durante 2020.



COMEDOR EN DEUTZ BUSINESS SCHOOL

nuevo

DEUTZ BUSINESS SCHOOL ha abierto en 2019 su comedor para los trabajadores de DEUTZ SPAIN. Los empleados pueden comer en la cafetería de la escuela de negocios por un precio 3,5 €/menú.



DESCUENTOS EN GIMNASIOS

nuevo

DEUTZ SPAIN ha cerrado un acuerdo con el gimnasio Dinamic centro fitness para que todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa y sus familiares directos (hijos, padres y cónyuges) así como personal de empresas externas, puedan beneficiarse de una serie de descuentos mensuales en todas las actividades que ofertan. Esta iniciativa fue propuesta por el colectivo de Gestores del Cambio.



BECAS DE ESTUDIO PARA HIJOS

nuevo

Los trabajadores pueden solicitar becas para hijos e hijas que estén cursando estudios oficiales solicitándolo a través de los buzones de Gestión de Personas, la oficina de atención al trabajador o a través de los representantes sindicales.



CESTA DE NAVIDAD

Cada año, cerca de las fiestas de Navidad, DEUTZ SPAIN hace entrega a sus trabajadores de una cesta de Navidad.



BOLSA DE HORAS

Como medida de flexibilidad, DEUTZ ofrece a sus empleados una bolsa de horas con un máximo de 80 horas anuales.

TRABAJO EN EQUIPO



SEGURO MÉDICO

nuevo

DEUTZ SPAIN ha llegado a un acuerdo con Adeslas, consiguiendo un gran descuento en el seguro médico para los trabajadores y trabajadoras de la empresa, además con unas condiciones muy ventajosas y que incluye a cónyuge e hijos.



SERVICIO DE LAVANDERÍA

Servicio de lavandería externo para el vestuario laboral de los trabajadores directos



APOYO EN LOS PROCESOS DE INCAPACIDAD LABORAL

Aquellos empleados que así lo deseen tienen la posibilidad de acudir a DEUTZ para adelantar sus pruebas médicas en caso de encontrarse con retrasos en la Seguridad Social. De esta forma se pueden reducir tiempos en los procesos de incapacidad laboral.



VISITA FAMILIAR ÚLTIMO DÍA DE JUBILACIÓN

Dentro del plan estratégico de RRRHH, se ha puesto en marcha una medida muy emotiva, en la que los trabajadores que se jubilan pueden enseñar a su familia en su último día de trabajo su puesto en la fábrica y las posiciones por las que han pasado a lo largo de su carrera.



DESCUENTO TRATAMIENTOS DENTALES

nuevo

DEUTZ SPAIN ha llegado a un acuerdo con Vitaldent, la mayor red de clínicas dentales de España. Gracias a este acuerdo, todos los trabajadores y trabajadoras de la organización de los centros de trabajo de Zafra, Madrid y Barcelona podrán disfrutar de un 15% dedescuento en todos los tratamientos, además de un blanqueamiento dental gratuito.



VACACIONES

Según la antigüedad en la empresa, los trabajadores de DEUTZ SPAIN podrán contar con más días de vacaciones: 1 día más con una antigüedad de 10 años, 2 días más con una antigüedad de 16 años y 3 días con 17 años o más de antigüedad.



FELICITACIÓN POR NACIMIENTO

nuevo

DEUTZ ha sustituido durante 2019 el cheque de 50 € como felicitación por el nacimiento de un hijo, por la entrega de una canastilla con multitud de productos, personalizada y con el doble de valor que el cheque. La canastilla viene con medallón y tarjeta personalizada, con la opción de escoger el color.



APOYO A LA FAMILIA

Permisos retribuidos en caso de bautizo o primera comunión de hijos, nacimiento de nietos o acompañamiento de familiares a consultas médicas. Gratificaciones por matrimonio.



DÍA DEL CUMPLEAÑOS

Cada trabajador recibe como regalo de cumpleaños un cheque canjeable en una pastelería local. RRHH aprovecha este momento para charlar con la persona y poder solucionar problemas personales que no hayan transmitido previamente.



SERVICIO LANZADERA

La empresa fomenta el uso del transporte colectivo y pone a disposición de sus empleados servicios lanzadera desde Zafra, Los Santos de Maimona y Puebla de Sancho Pérez hasta las instalaciones de la organización.



ACUERDOS CON ENTIDADES FINANCIERAS

- Los trabajadores disponen de ventajas para acceder a créditos con el BBVA.
- Nationale-Nederlanden pone a disposición de los trabajadores de DEUTZ la realización de un estudio financiero personalizado sin coste y condiciones ventajosas si se llevan a cabo las iniciativas propuestas.

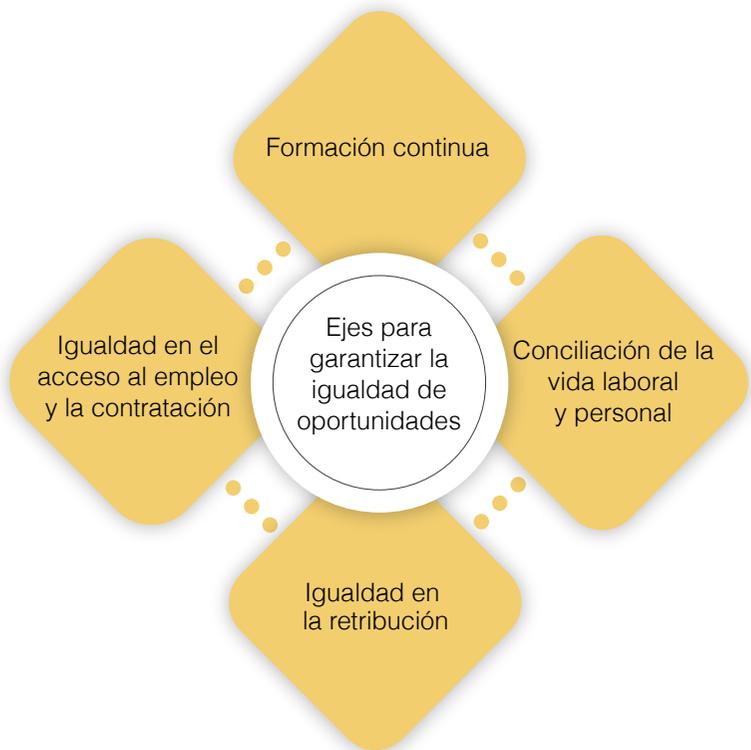
QUESTIONARIO RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Durante 2019, se ha lanzado un cuestionario anónimo a toda la plantilla donde se preguntaba sobre las responsabilidades familiares de todas las personas que trabajan en DEUTZ SPAIN. El objetivo era conocer y recabar información sobre las responsabilidades para analizar y proponer medidas y acciones que puedan facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Igualdad de Oportunidades

DEUTZ SPAIN entiende la igualdad de oportunidades como una obligación ética. Las personas que van a incorporarse a un puesto de trabajo son seleccionadas sin distinción alguna, con criterios objetivos y transparentes.

A igualdad de condiciones se favorece la incorporación de la mujer



EQUIDAD SALARIAL

En 2018, la organización puso en marcha un proyecto de equidad salarial mediante el cual se definen los requerimientos de los puestos de trabajo. Mediante este proyecto se identifica la alineación de los salarios con el valor añadido que aporta el puesto de trabajo y a través de la evaluación del desempeño se mide el grado de cumplimiento del trabajador con los requerimientos del puesto de trabajo.

12

Salarios revisados dentro del proyecto de equidad salarial en 2019

PROMOCIÓN INTERNA

Durante 2019 se ha elaborado un procedimiento para los procesos de selección mediante la publicación de ofertas de promoción de internas.

Para asegurar la objetividad e imparcialidad de las decisiones en DEUTZ SPAIN, éstas se encuadran en un conjunto dentro de una política de meritocracia donde todos los trabajadores tienen acceso a herramientas para desarrollarse profesionalmente. De esta forma se vincula el grado de cualificación a mediante promoción interna en 2019 una categoría profesional a la cual se accede automáticamente cuando se cumple un mínimo temporal en la empresa.

9

Puestos ocupados mediante promoción interna en 2019

En 2017, DEUTZ SPAIN firmó su I Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que sigue vigente en 2019, basado en los siguientes objetivos:

La Comisión de igualdad ha distribuido a todos los empleados de la empresa el Protocolo de Prevención e Intervención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en DEUTZ SPAIN

Implicados con la igualdad

DEUTZ SPAIN se ha adherido a la campaña "Practica la Igualdad, Marca de Diferencia" de la Fundación Cepaim. Con esta iniciativa, DEUTZ SPAIN se compromete a promover la igualdad de género mediante políticas activas, medidas y acciones de sensibilización.

- Integrar la perspectiva de género en el convenio colectivo
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo
- Mantener la política de estabilidad laboral de trabajadores y trabajadoras
- Promover una valoración de los puestos de trabajo con criterios objetivos y no discriminatorios
- Garantizar la integración de la perspectiva de género en la elaboración del Plan de Formación
- Formar y sensibilizar en materia de Igualdad de Oportunidades
- Garantizar mecanismos de promoción libres de discriminaciones por razón de sexo
- Fomentar las posibilidades de acceso a las mujeres a puestos de responsabilidad
- Mejorar las medidas de conciliación
- Garantizar un entorno de trabajo libre de acoso sexual
- Garantizar los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género
- Asegurar el uso inclusivo del lenguaje

Taller defensa personal para mujeres

DEUTZ SPAIN organizó en 2019 un taller de defensa para mujeres ante la Violencia de Género. Los objetivos del taller fueron los siguientes:

- Formación para la mujer en materia de autoprotección y seguridad personal, para adquirir una serie conocimientos básicos sobre medidas de autoprotección, así como habilidades, técnicas y destrezas de defensa personal encaminadas a resolver situaciones de agresiones reales.
- Conocer protocolos de actuación básicos sobre medidas de autoprotección y autodefensa.
- Iniciar y dar a conocer a las mujeres la utilidad de esta serie de técnicas y tácticas no solo como método de defensa sino como actividad formativa de salud física y mental. Facilitar una serie de conocimientos que sirvan para resolver dudas, desde la puesta en común, sobre diferentes aspectos jurídicos, asistenciales y policiales referidos a la violencia de género.
- Facilitar una serie de conocimientos que sirvan para resolver dudas, desde la puesta en común, sobre diferentes aspectos jurídicos, asistenciales y policiales referidos a la violencia de género.

Todas las asistentes recibieron certificado de asistencia al curso expedido por la Federación Extremeña de Lucha.



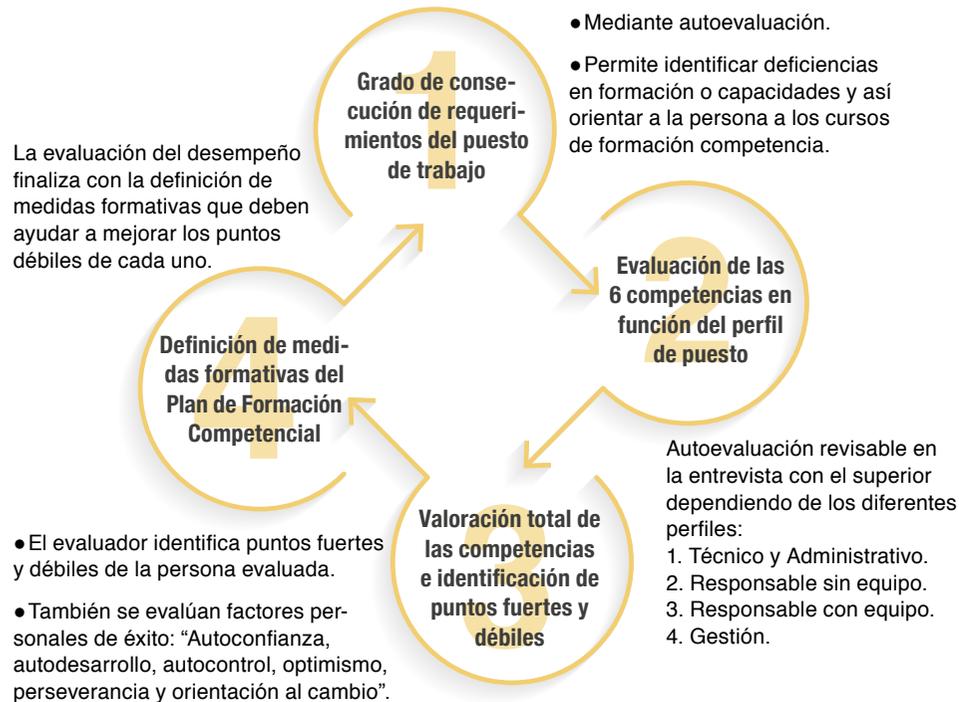
AC-19 Definir políticas de igualdad
105 - Taller de defensa personal

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Durante 2019, se ha llevado a cabo la segunda evaluación de habilidades que tiene por objeto analizar los conocimientos y capacidades para el desarrollo de las tareas y pretende identificar aspectos de mejora, para fortalecer las habilidades a través de acciones formativas y de desarrollo.

Gestión del talento

Cualquier trabajador puede definir su propio itinerario de desarrollo profesional y DEUTZ SPAIN pone los medios y recursos a su disposición



INVIRTIENDO EN TALENTO

Trabajadores cualificados

Debido a que una parte importante de los trabajadores de DEUTZ SPAIN no tuvieron la oportunidad de recibir una formación reglada antes de su incorporación, la organización les ofrece una segunda oportunidad para conseguir una titulación proporcionándoles todo tipo de facilidades en cuanto a horario y conciliación de la vida laboral y familiar.

Para ello, el primer paso fue ofrecer a estos empleados la posibilidad de conseguir la acreditación profesional de operarios sin formación



60

Trabajadores se encuentran realizando el curso de FP

Disponen de un tutor en la empresa con tutorías 3 veces por semana que coincide con su turno de trabajo

High Potential Program (Programa HP)

En 2019 se ha continuado con el programa de identificación de talento que selecciona a los cuatro mejores expedientes de la Escuela de Ingenieros de Badajoz y los dos mejores expedientes de la formación DUAL en un programa rotacional de 1 año por tres áreas con el objetivo de identificar el talento futuro de la empresa. Entre los 6 participantes de 2019 ha habido una mujer.

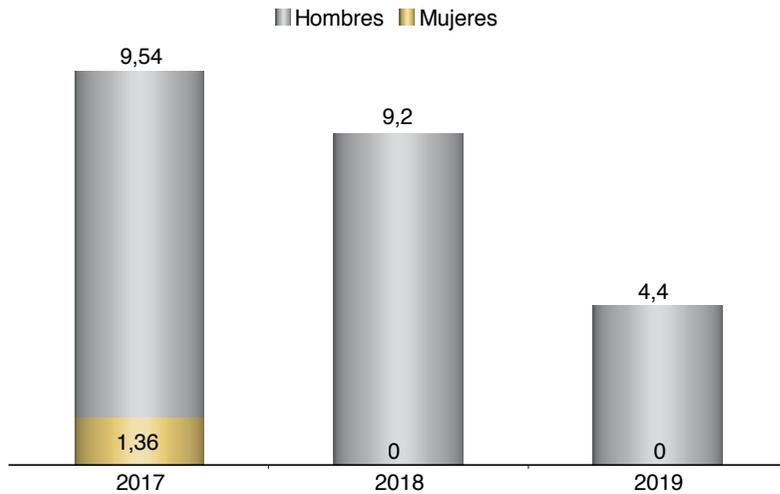


IV promoción del programa HP en 2019

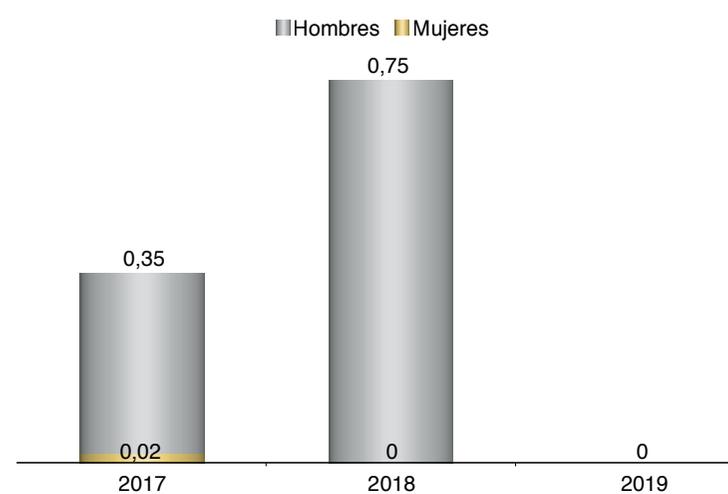


Seguridad y Salud Laboral

ÍNDICE DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES

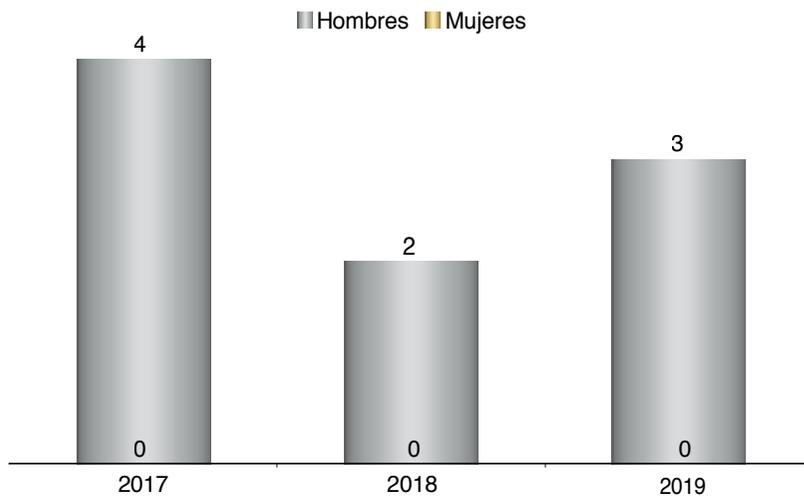


ÍNDICE DE GRAVEDAD DE ACCIDENTES

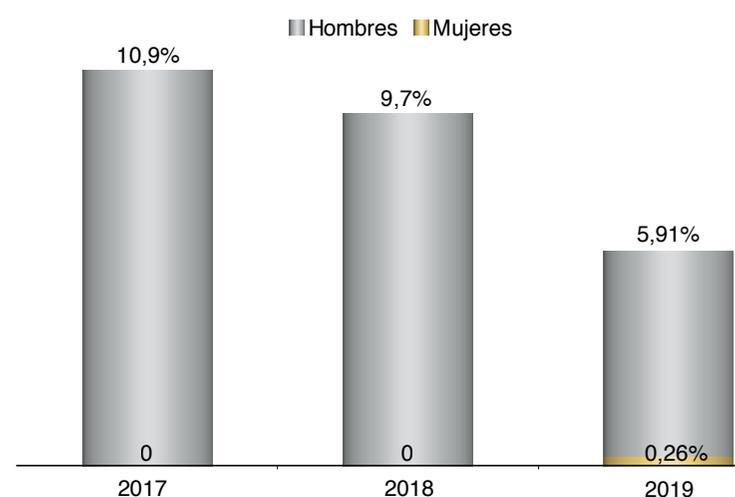


DEUTZ SPAIN asume como uno de sus principios fundamentales el de garantizar la seguridad y bienestar para todos sus empleados. Para reducir sus tasas e índices de gravedad y frecuencia de accidentes y enfermedades profesionales, la compañía realiza todos los años importantes inversiones en mejoras preventivas.

ENFERMEDADES PROFESIONALES *



ÍNDICE DE ABSENTISMO DE ACCIDENTES*



*Calculado por cada 1.000 trabajadores

*Los datos de 2017 y 2018 no se encuentran desglosados por sexo

DEUTZ SPAIN tiene los menores índices de accidentabilidad de todo el grupo DEUTZ

Durante el año 2019, se han realizado las siguientes mejoras:

Mejoras ergonómicas

Instalación de banco de volteo automático para sustituir un banco manual.



Mejora de la instalación de Protección contra incendios (PCI)

Sistema de extinción automática mediante rociadores de agua situados en el techo de toda la planta productiva.



Sustitución Tramex

Sustitución de los antiguos Tramex metálicos por Tramex de resina con propiedades antideslizantes. Estos tramex previenen y reducen el riesgo de caídas al mismo nivel por resbalamientos.



Alfombras antifatiga

Adquisición de alfombras antifatiga. Estas alfombras reducen el riesgo por carga estática en los puestos de trabajo.



Instalación de Plataformas Elevadoras

Instalación de Plataformas Elevadoras para Embalajes en distintos puestos de trabajo. Estas plataformas/mesas permiten adecuar alturas de trabajo al trabajador durante las operaciones de carga/descarga piezas desde el contenedor a la máquina o viceversa.



En 2019 se ha dado continuidad al Servicio Médico, teniendo atenciones de enfermería y fisioterapia. Con este último tratan las dolencias musculoesqueléticas de los trabajadores a fin de evitar cronicidad de lesiones y disminuir las cifras de absentismo. Dentro de este servicio se imparten varias sesiones de talleres ergonómicos, y campañas de vacunación

85
Personas atendidas
en 2019

Campañas de promoción de la salud

Taller de ergonomía

Aquellos trabajadores interesados pudieron asistir en 2019 a un taller teórico de higiene postural, impartido por un fisioterapeuta.



43
Participantes en
los talleres

Objetivos 2020





**INNOVACIÓN Y EFICIENCIA
POR EL MEDIO AMBIENTE**

Gestión de la Energía

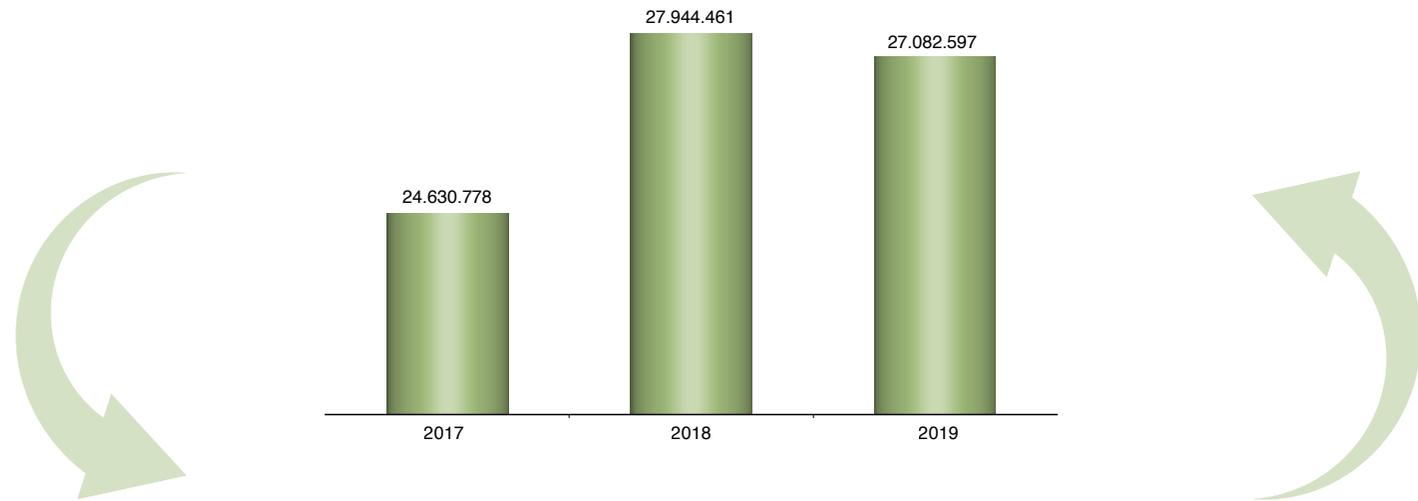
7%
Reducción del Consumo de agua

7,59%
De ahorro gracias a mejoras aplicadas

Como muestra de su compromiso con el medio ambiente, DEUTZ SPAIN tiene implantado un sistema gestión integrado, del que forma parte el sistema de gestión medioambiental según la norma ISO 14001:2015, dando así respuesta no solo a los requisitos legales, sino tratando de ir un paso más allá con la política de mejora continua.

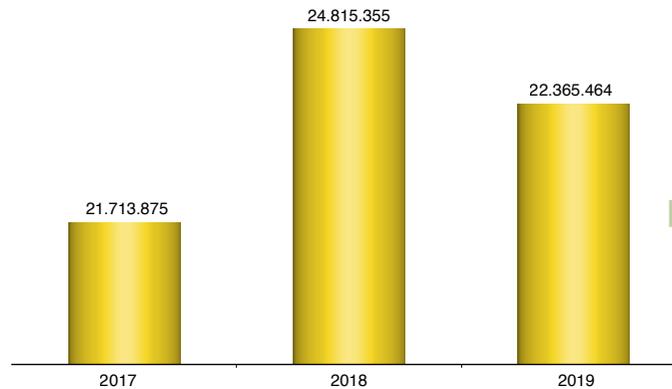
CONSUMO ENERGÉTICO INTERNO

CONSUMO ENERGÉTICO TOTAL (KWH)



CONSUMO ELÉCTRICO

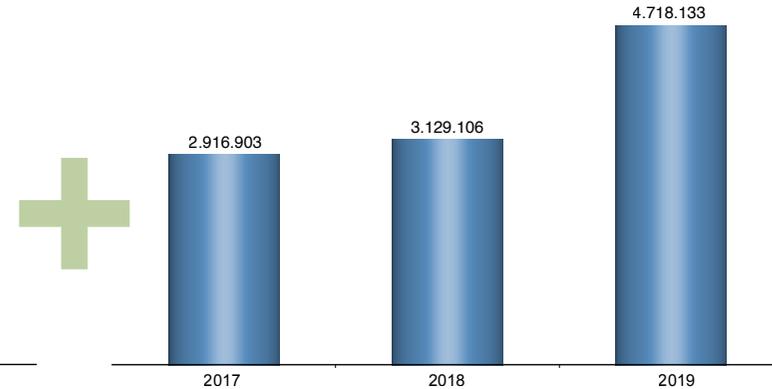
CONSUMO ELÉCTRICO EN KWH



16,3% del consumo eléctrico proviene de fuentes renovable

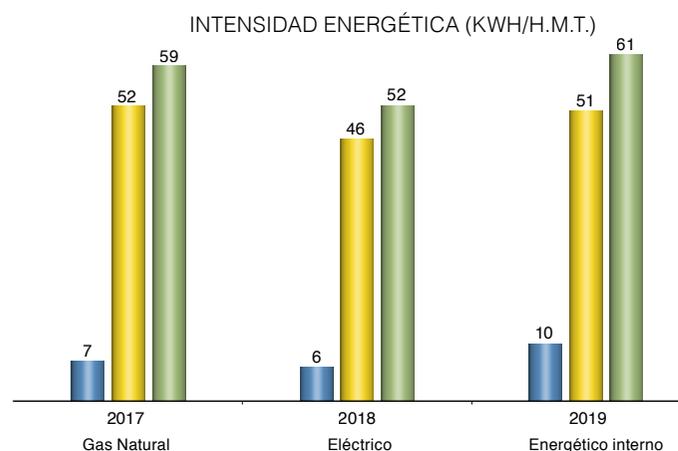
CONSUMO GAS NATURAL

CONSUMO GAS NATURAL EN INSTALACIONES EN KWH



En 2016, DEUTZ SPAIN definió una estrategia energética para los cuatro años siguientes, encontrándonos actualmente en el último año de dicho plan. De esta manera, durante el 2019 las mejoras aplicadas han supuesto un ahorro del 7,9% con respecto al perfil energético de DEUTZ SPAIN. En el caso del consumo eléctrico, la mejora en 2019 ha sido del 1,7% respecto al consumo esperado según la línea base.

Con respecto al consumo de gas natural, cabe destacar que 2019 ha sido menos eficiente que en 2018 fundamentalmente debido al descenso de las horas máquina trabajadas, lo que implica una menor eficiencia en los tratamientos térmicos, siempre en funcionamiento, y en los consumos para calefacción que, al no tener la planta en funcionamiento todos los días de la semana, han necesitado estar en funcionamiento fuera del horario laboral para alcanzar la temperatura ambiente adecuada. A lo que hay que añadir que los meses de abril y mayo de 2019 han sido especialmente fríos en la zona.



En 2019 las horas trabajadas por máquina han sido 473.563, un 13% menos que el curso pasado.

Además, la producción de Deutz Spain implica el consumo de materiales:

Consumos de producción de la planta de Zafrá	Consumo (kg)	Ratio
Consumo de Aceites	104.820	0,221 kg/horas máquina
Consumo de Taladrinas	130.611	0,276 litros/horas máquina
Consumo de Nitrógeno líquido	354.185	0,748 litros/horas máquina
Consumo papel VCI	2587	5,46 kg/mileshoras máquina
Consumo de papel A4/A4	193.000	0,408 unid./horas máquina
Consumo de piezas de fundido	8.204.334	17,32 kg/horas trabajadas
Consumo de piezas de acero	2.212.114	4,67 kg/horas máquina
Consumo de piezas de aluminio	72.047	0,152 kg/horas máquina

INVERSIÓN MEDIOAMBIENTAL

DEUTZ SPAIN está plenamente comprometido con la optimización de equipos y el uso eficiente de sus recursos. En consecuencia, estas son algunas de las líneas de acción en 2019 para mejorar la eficiencia en el consumo de materias primas y energía:

Sustitución de equipos de baja eficiencia energética

Proyectos piloto con nuevas tecnologías más eficientes

Mantenimiento preventivo y predictivo de equipos

Optimización de consumos a carga baja

Las medidas desarrolladas se traducen en una importante inversión económica dirigida a mejorar la eficiencia energética y el desempeño ambiental de DEUTZ SPAIN.

Partidas Presupuestadas	2017	2018	2019
Gestión Residuos Peligrosos	32.355€	32.355€	43.750€
Mediciones emisiones contaminantes	6.330€	7.030€	7.030€
Mediciones vertidos	4.635€	4.635€	4.635€
Reducción absorbentes	14.310€	14.310€	17.597€
RRHH			

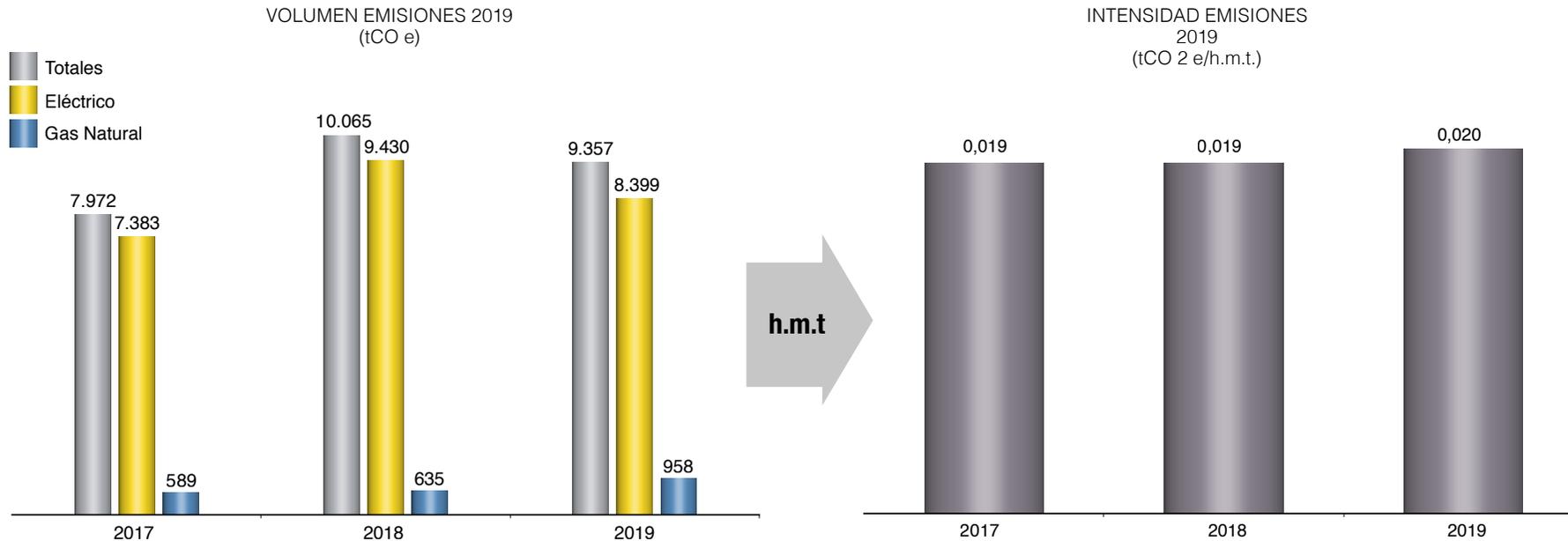
Algunas de los proyectos más ambiciosos abordados durante el 2019 han sido:

Proyecto	Inversión€
Reducción consumo en generación de agua fría por sustitución enfriadora	(*)
Cambios filtros secadora	10.398
Mejora gestión energética agua fría climatización	42.502
Mejora gestión energética aire comprimido	7.391

(*) Inversión realizada por el partner de las instalaciones no productivas, amortizable por DEUTZ SPAIN por un periodo de 10 años.

Gestión de Emisiones

La política de DEUTZ SPAIN frente a las emisiones de carbono es la de aplicar medidas de prevención y reducción de emisiones, entendiendo que los esfuerzos deben centrarse primordialmente en evitar riesgos por encima de repararlos.



CIFRAS DE 2019 :

Totales = 9.357 tCO₂e

Electricidad = 8.399 tCO₂e

Gas Natural = 958 tCO₂e

Los datos de emisiones aportados son **Alcance 1 + Alcance 2**. La compañía no tiene contabilizado el **Alcance 3**.

Las emisiones se han obtenido utilizando los **factores de conversión** facilitados por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico 2019:

- El **factor de emisión** de **Gas Natural** es el referente al de Equipos de Combustión Fija (**0,203**).
- El **factor de emisión** de **Electricidad** es el referido a el consumo eléctrico (**0,38**).

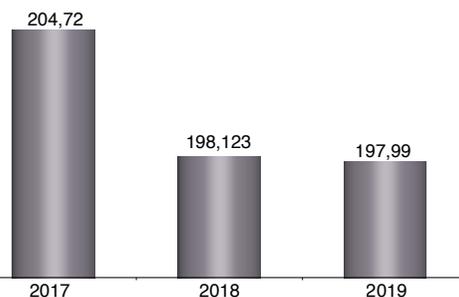
En 2019 las mejoras se han centrado en mejorar los procesos de tratamiento térmico, habiendo realizado la sustitución completa del material refractario de uno de los hornos, mejorando el rendimiento térmico del mismo, reduciendo el consumo de gas natural y, por tanto, reduciendo las emisiones generadas. La inversión realizada para esta mejora ha sido de 40.819 €.

Gestión de los Residuos

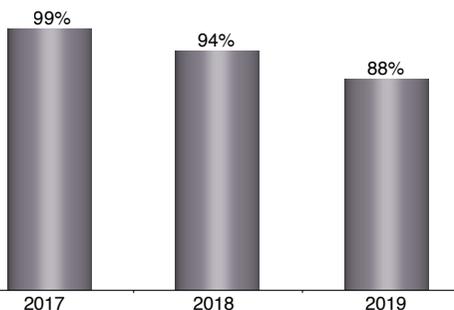
DEUTZ SPAIN es consciente que la mejora en la clasificación y gestión de sus residuos no solo depende de los medios que utilice para ello, sino que debe realizar un esfuerzo en incrementar la concienciación y formación de todas las personas que forman la empresa.

RESIDUOS PELIGROSOS

RESIDUOS PELIGROSOS GENERADOS TOTAL
(TONELADAS)



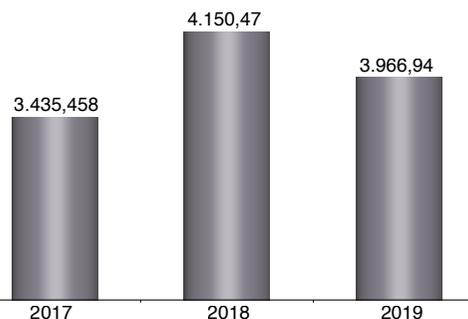
RESIDUOS PELIGROSOS RECICLADOS O
REVALORIZADOS (%)



El volumen principal de residuos peligrosos corresponde a la generación de agua con hidrocarburos. Para 2020, DEUTZ SPAIN se ha propuesto el firme propósito de buscar un segundo uso.

RESIDUOS NO PELIGROSOS

RESIDUOS NO PELIGROSOS GENERADOS TOTAL
(TONELADAS)



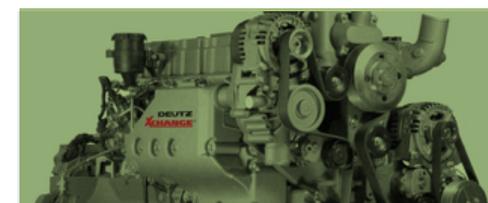
El 100% de los residuos no peligrosos son reciclados o revalorizados.

Residuos Peligrosos generados en la planta de Zafra	Origen	Identificación (LER)	Cantidades en 2019 (kg)	Destino
Agua con hidrocarburos	Proceso productivo	130507	117.240	R13
Residuos biosanitarios	Desarrollo General	180103		D15
Absorbentes contaminados	Proceso productivo	150202	18.560	D15
Fluorescentes	Desarrollo General	200121	183	D15
Aerosoles vacíos	Proceso productivo	160504	237	R13
Envases de plástico contaminados	Proceso productivo	150110	1.277	R12
Residuos eléctricos y electrónicos	Proceso productivo	160213	255	R13
Taladrina usada	Proceso productivo	120109	23.960	D15
Equipos desechados que contienen CFC, HCFC, HFC	Oficinas/Instalación de climatización	160211	0	R13
Lodos con HC's	Proceso productivo	130502	12.944	R13
Envases metálicos contaminados	Proceso productivo	150110	424	R12

Residuos No Peligrosos generados en la planta de Zafra	Origen	Identificación (LER)	Cantidades en 2019 (kg)	Destino
Mezclas de residuos municipales	Desarrollo general	200301		D5
Papel y cartón	Embalajes de piezas	200101	89.350	R13
Plásticos	Embalajes de piezas	200139	13.840	R13
Viruta de acero	Material eliminado en mecanizado	120101	659.210	R13
Aluminio	Material eliminado en mecanizado	120101	27.594	R13
Viruta de fundido	Material eliminado en mecanizado	120101	3.142.260	R13
Chatarra de fundido	Bajas de piezas, maquinaria, etc.	170405	510.930	R13
Chatarra de acero	Bajas de piezas, maquinaria, etc.	170405	107.630	R13
Madera	Palés deteriorados	200138	37.710	R13
Chapajo	Restos metálicos varios	200140	34.240	R13
Pilas usadas	Oficinas/doméstico	160604	191	R13

DEUTZ XCHANGE: Comprometidos con la Economía Circular

Gracias al Servicio DEUTZ XCHANGE, se comercializan tanto piezas como motores reacondicionados. El reacondicionamiento se realiza según las más exigentes normas de calidad y vuelve a poner en valor muchas de las gamas de motor y piezas que todavía pueden ser recuperadas.



Gestión del Agua

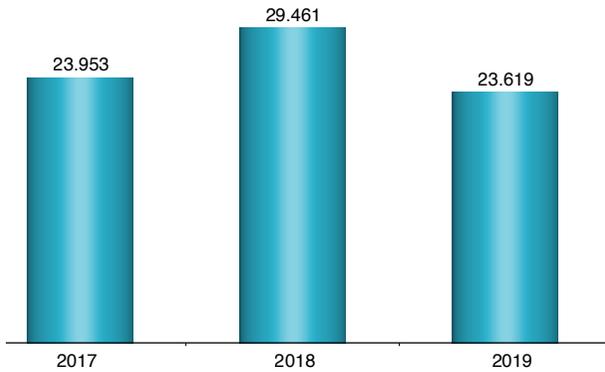
El agua es un bien escaso, por lo que durante los últimos años DEUTZ SPAIN ha hecho hincapié no solo en reducir su consumo, sino en reutilizar el máximo volumen posible. Para ello, la compañía cuenta en sus instalaciones con depuradora, decantador y decantador previo.

CONSUMO TOTAL DE AGUA (m³)

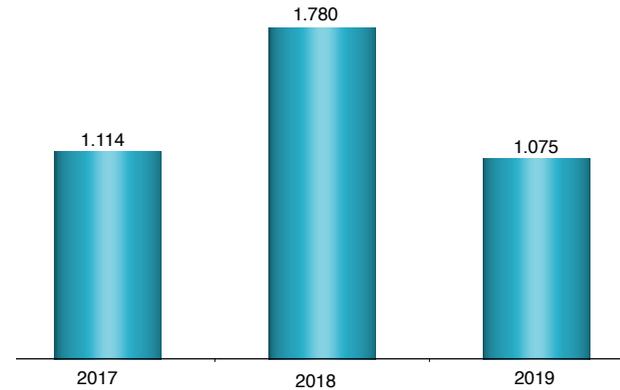


Naturaleza aguas en 2019:

- Suministro Municipal = 22.774 m³
- Aguas Subterráneas = 855 m³



VERTIDO TOTAL AGUAS RESIDUALES (m³)



El agua proveniente de producción pasa por los diferentes mecanismos de tratamiento necesarios antes de ser devuelta a la red.

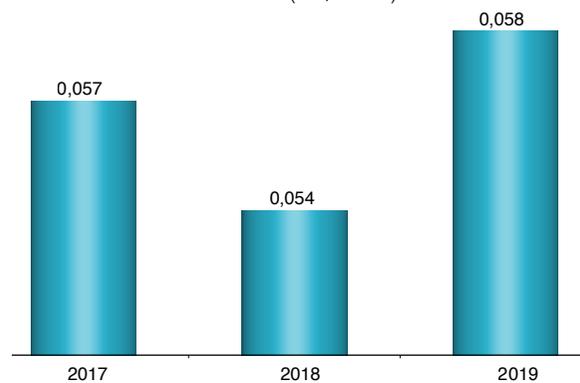
8%
Reducción del Consumo de agua respecto a 2018

VOLUMEN (m³ / h.m.t.)



Horas máquina trabajada:

- 2019 = 473.563 h
- 2018 = 542.164 h
- 2017 = 420.873 h



Objetivos 2020



Reducción del consumo energético en un 10% en 4 años (desde 2017).

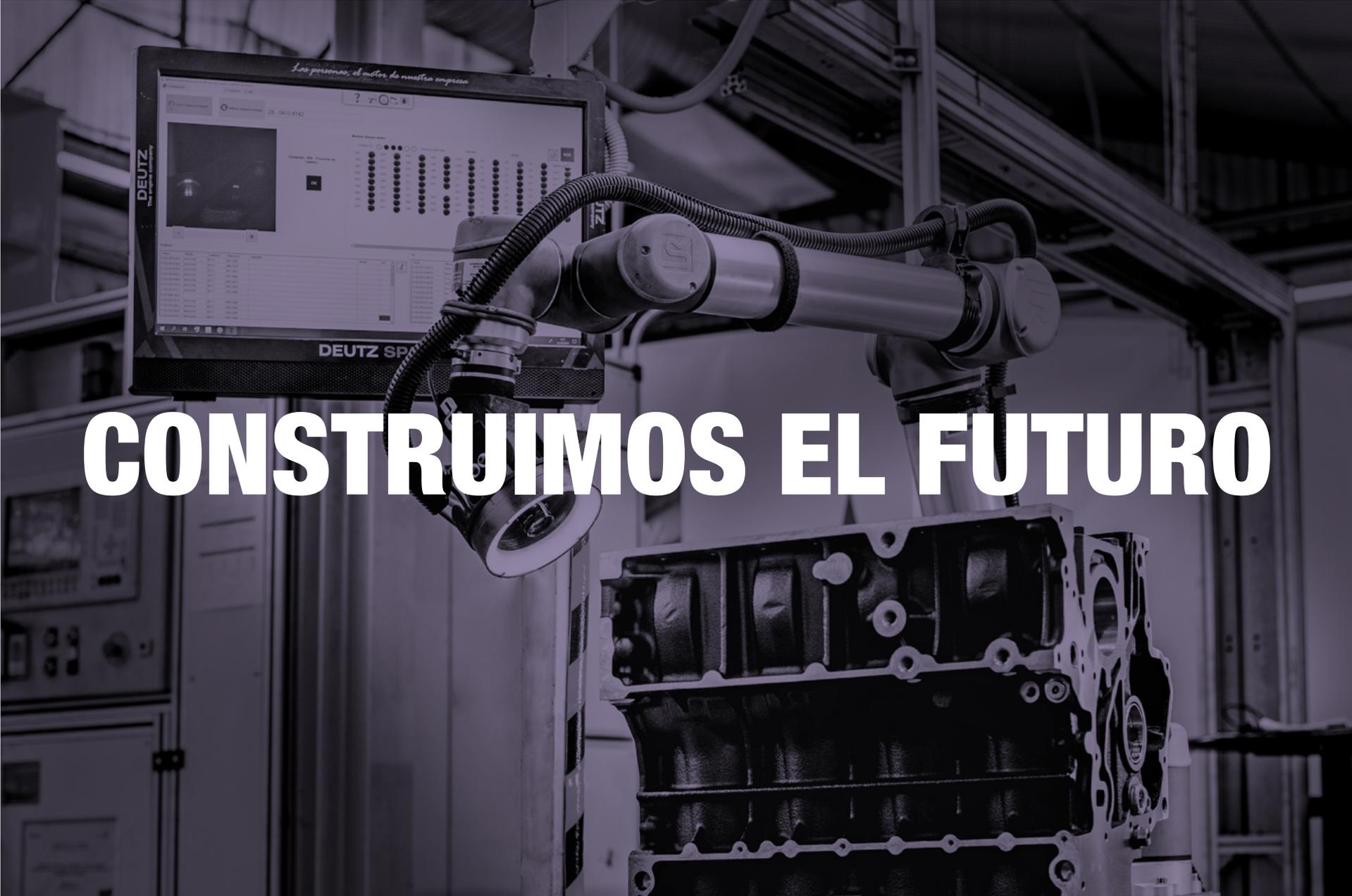
Mejoras en el control y monitorización de los consumos de la planta mediante SW



Reducción del consumo de fluidos de corte por pieza en un 2%.

Revalorización de residuos peligrosos



A black and white photograph of an industrial robotic arm in a factory. The arm is positioned over a large, dark engine block. To the left, a monitor displays a software interface with various data points and graphs. The monitor has the text "DEUTZ SP" and "Las personas, el motor de nuestra empresa" visible. The background shows the structural elements of the factory.

CONSTRUIMOS EL FUTURO

Desarrollo de la comunidad local



573

Alumnos en la
Deutz Business School



8

Ediciones
Formación Dual



+ 500 empleados
19 M€ en salarios
6,5 M€ a la S.S.

DEUTZ SPAIN es un importante agente dinamizador en Extremadura, en especial de Zafra, donde se encuentran sus instalaciones. La organización, foco del desarrollo industrial, es una de las principales fuentes de empleo de calidad de la zona. La organización es la segunda industria de Extremadura por número de trabajadores y la primera en salarios y en cotizaciones a la Seguridad Social.

Los compromisos sociales de DEUTZ SPAIN pivotan sobre el desarrollo de la comunidad local a través de dos vías:



Formación y Empleabilidad

DEUTZ SPAIN ha desarrollado su escuela de negocios con el fin de atraer la formación de excelencia a Extremadura, compartirla con su tejido empresarial y ser un punto de encuentro para directivos.

DEUTZ SPAIN contribuye al desarrollo económico y social de Extremadura a través de iniciativas y programas que promueven la formación, la empleabilidad y el bienestar social. La organización tiene como objetivo fundamental convertir a Zafra en el centro de conocimiento de la región.

Fundación Deutz Business School®

La Fundación Deutz Business School® es una institución independiente sin ánimo de lucro impulsada por DEUTZ SPAIN. Su principal objetivo es propiciar el desarrollo económico y profesional de Extremadura y su entorno a través de la enseñanza, promoviendo y contribuyendo a la innovación y desarrollo educativo, cultural y empresarial, e impactar positivamente en Innovación la situación laboral de la juventud.

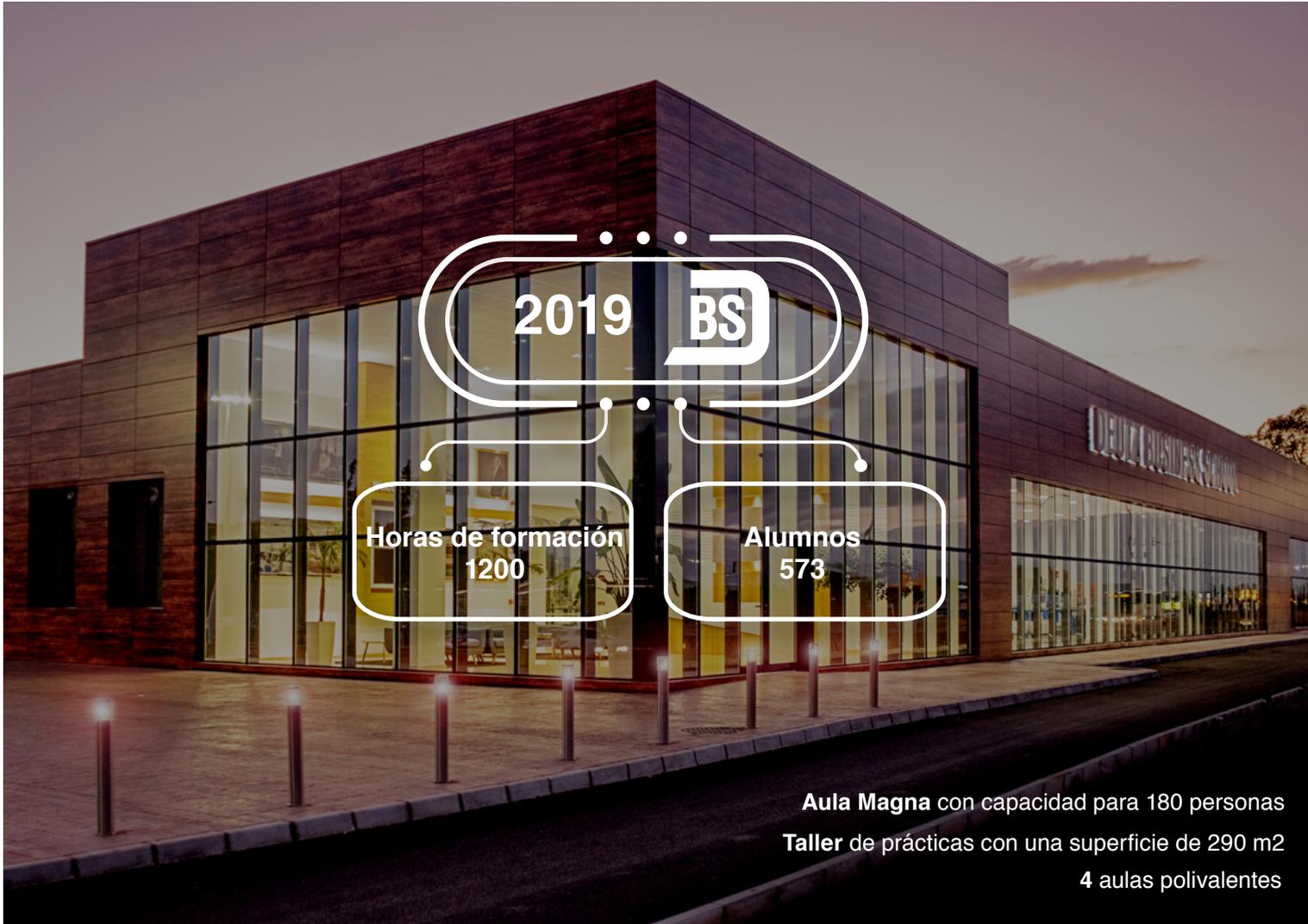


Durante 2019 han sido muchos los encuentros y reuniones conjuntas con la Administración Local focalizados sobre todo en el desarrollo de la obra y tramitaciones para la puesta en marcha de la Fundación Deutz Business School.



Puesta en marcha de Deutz Business School ®

Deutz Business School® apuesta por la formación técnica y competencial/ejecutiva de calidad y la innovación educativa como aporte nuevos perfiles profesionales. Esta escuela de negocios cuenta con una superficie superior a 1.500 metros cuadrados:

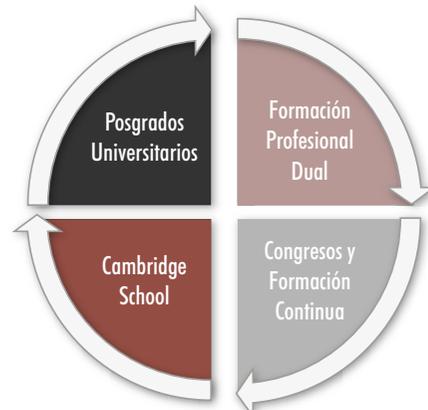


La misión de Deutz Business School® con estas instalaciones es facilitar la accesibilidad tanto a trabajadores de Deutz Spain como a nuevas generaciones a una formación orientada a las necesidades reales de la empresa, dotando para ello a los estudiantes de las aptitudes y competencias necesarias para responder a las exigencias presentes y futuras de la economía y el mercado laboral.

DEUTZ SPAIN ha recibido en 2019 el premio a la excelencia de la Cámara Alemana para su proyecto de Escuela de Negocio.



La forma que Deutz Business School® tiene para impulsar el desarrollo de profesionales en el ámbito industrial es ofrecer una amplia gama de ofertas educativas que se ajusten a los tiempos y necesidades de cada persona:



Deutz Business School® en colaboración con entidades está organizado programas de posgrado en una apuesta por la formación continua y la innovación educativa. Además, ha firmado varios convenios marco de colaboración para incrementar la formación de los titulados de la Universidad de Extremadura. Su compromiso es poner a disposición de los alumnos sus instalaciones e impartir formación complementaria de alto nivel.

Deutz Spain cuenta con 8 responsables de diferentes áreas de la empresa que son profesores en Lean Management en Deutz Business School, y están certificados para ello por el Instituto Lean Management.



Posgrado Experto Profesional Lean Practitioner



Posgrado Universitario Yellow Belt & Six Sigma



Máster Universitario propio Lean & Six Sigma

Otros acuerdos con entidades educativas y Deutz Business School®

I.E.S. Cristo del Rosario



Formación Profesional Dual Grado Medio
Formación Profesional Dual Grado Superior
Formación Profesional Especialización: Industria 4.0.

Cambridge English Language Assessment



Preparación exámenes oficiales de Cambridge
Clases de conversación
Inglés para los Negocios
Clases de Inglés para Empresas

Cambridge School

Deutz Business School® y la Universidad de Cambridge han llegado a un acuerdo para que, a partir de septiembre de 2019, se impartan cursos de inglés con profesores certificados por Cambridge.

Un seguimiento personalizado, grupos diferenciados por niveles y edades, y flexibilidad son algunas de las señas de identidad que reflejan el modelo de Cambridge School.

En el caso particular de los trabajadores de DEUTZ SPAIN que necesitan hablar en inglés para desarrollar su trabajo, se celebran reuniones tanto individuales como grupales con los profesores con el fin de que practiquen el idioma en su entorno de trabajo, de cara a mejorar conceptos lingüísticos más técnicos y eliminar errores comunes de pronunciación.



35 Trabajadores de DEUTZ han recibido clases de inglés en 2019

II Edición Posgrado Lean



Industria 4.0 Nueva oferta formativa

Para dar respuesta a estos nuevos retos y oportunidades, Deutz Business School® ofrecerá en 2020 una serie de Cursos de Especialización en Industria 4.0, poniendo a disposición de los alumnos unas instalaciones dotadas de la tecnología más avanzada y un taller de 290 m² donde experimentar y aprender estas herramientas disruptivas.

PROGRAMACIÓN ASISTIDA POR ORDENADOR

Formación para el diseño, manejo y transformación de planos en 3D (CAD-CAM)

PROXIMAMENTE

CREACIÓN DE ENTORNOS COLABORATIVOS

Uso de robots de la nueva e-Series para una programación intuitiva

PROXIMAMENTE

APLICACIONES DE LA REALIDAD VIRTUAL

Formación y educación en Realidad Virtual a través de la Gamificación

PROXIMAMENTE

Pioneros en la Formación Profesional Dual

Formación Profesional Dual: apoyo a la empleabilidad

Deutz BS ha sido pionera en ofrecer en sus instalaciones industriales de DEUTZ SPAIN en Extremadura, esta modalidad innovadora de FP.

Gracias a la formación dual, los alumnos adquieren conocimientos de alto nivel aplicados a la industria y ha permitido que alumnos que han pasado por la formación dual, formen actualmente plantilla fija de trabajadores.

Esta formación combina dos escenarios de aprendizaje; el aula y el centro de trabajo. De esta manera se alterna formación teórica con formación práctica, y cuyo reto consiste en que el alumno alcance un rendimiento óptimo para desempeñar sus funciones de manera autónoma y eficiente en el mercado laboral.



8 Ediciones celebradas



15 participantes por edición en 2019



FP Dual Grado Superior
FP Dual Grado Medio
FP Especialización

Congreso de Calidad en la Automoción 4.0

En octubre del 2019 se celebró en Pamplona el XXIV Congreso de Calidad en la Automoción 4.0 a la cual acudió DEUTZ SPAIN.



La directora de DEUTZ BUSINESS SCHOOL, Carolina Grau, fue invitada a participar en una ponencia para abordar la respuesta de DEUTZ en el ámbito formativo y de atracción de talento. La ponencia recibió una de las mayores puntuaciones en cuanto al nivel de interés y la máxima valoración referida a la calidad en la exposición.



DEUTZ SPAIN y el equipo ARUS Andalucía Racing

Durante 2020, los 7 mejores expedientes del segundo curso de Formación Dual se encargarán de mecanizar piezas esenciales para el montaje del monoplaza del equipo ARUS Andalucía Racing.



El equipo ARUS Andalucía Racing, que lo componen 90 estudiantes de ingeniería de la Universidad de Sevilla, es el primer equipo de Andalucía en la Formula Student. Esta es la mayor competición automovilística universitaria del mundo, en la que participan cerca de 600 universidades de todos los continentes.

El equipo de competición ha diseñado sus monoplazas de competición, y gracias a los alumnos del programa Formación Dual de DEUTZ SAIN, el equipo ARUS va a poder construirlos para el 2020.



DEUTZ BUSINESS SCHOOL®

Ayuda a colectivos vulnerables

A nivel local Deutz Spain durante 2019 ha renovado y fortalecido sus acuerdos de colaboración con entidades como Plena Inclusión de Zafrá (Centro Ocupacional para personas con discapacidad intelectual), Caritas Zafrá o Cofradía de Humildad y Paciencia (reparto juguetes para niños con riesgo de exclusión social).

Ayudemos a Carlos



En abril de 2019 DEUTZ SPAIN inició la campaña “Una médula para Carlos” con el objetivo de captar el mayor número posible de donantes para el hijo de uno de sus empleados y así aumentar las probabilidades de encontrar un compatible.

Gracias a las diferentes campañas tanto de la empresa como de los empleados a través de las redes sociales, Carlos pudo encontrar donante.

Job se ha puesto en contacto con Deutz SPAIN para darnos esta gran noticia y dar las gracias de corazón a todos los trabajadores y trabajadoras por el apoyo recibido.

“Gracias de corazón a todos los trabajadores y trabajadoras por el apoyo recibido”

Acerca de esta Memoria

Cobertura y alcance

Este es el segundo año que DEUTZ SPAIN publica su memoria de Responsabilidad Social Corporativa, de acuerdo a la Ley 11/ 18 sobre información no financiera y de conformidad con la guía Global Reporting Initiative (GRI) en su opción exhaustiva, siguiendo los principios y contenidos definidos en GRI Standards de aplicación en su versión 2016. Asimismo, en cumplimiento con la Ley 11/2018 esta memoria ha sido verificada por una entidad externa e independiente (AE-NOR).

Con esta memoria, DEUTZ SPAIN, en un ejercicio de transparencia con sus grupos de interés, rinde cuentas de sus compromisos en materia de sostenibilidad bajo un enfoque económico, social y ambiental.

Los contenidos de este informe hacen referencia a los datos comprendidos desde 1 de Enero al 31 de Diciembre de 2019 y cubren todas las actividades de la Organización.

Los contenidos de este informe hacen referencia a los datos comprendidos desde 1 de enero al 31 de diciembre de 2019 y, en los casos que ha sido posible, se ha incluido información sobre los años 2017 y 2018 y cubren todas las actividades de la Organización.

Materialidad

La materialidad o relevancia de los contenidos de este informe se ha determinado a partir del estudio realizado al Comité de Dirección y to-

dos los Grupos de Interés, como se describe en el apartado de Responsabilidad Corporativa. Cada aspecto material relevante ha sido analizado para identificar su correspondencia con los Estándares de GRI, seleccionando aquellos que responden a las expectativas de los grupos de interés y a la estrategia de DEUTZ SPAIN. Adicionalmente, se ha respondido de manera voluntaria a otros indicadores GRI, con el objetivo de aumentar la transparencia y la comprensión de la actividad de la compañía.

Contacto

Punto de contacto para cuestiones relativas al contenido y proceso de definición de la Memoria Anual de Responsabilidad Social Corporativa:

DEUTZ SPAIN, S.A.U

Ctra, Badajoz-Granada ZAFRA (Badajoz)
antonio.bueno@deutz.com

ANEXO: ÍNDICE CONTENIDOS LEY 11/2018 – GRI ESTÁNDARES

Requisito Ley 11/2018	GRI Estándar	Resumen Descripción	Comentario	Página
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN				
Incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	102-1	Nombre de la organización	DEUTZ SPAIN, S.A.U.	
	102-2	Actividades, marcas, productos y servicios		5,15
	102-3	Ubicación de la sede	Ctra, Badajoz-Granada ZAFRA (Badajoz)	15
	102-4	Ubicación de las operaciones		5,15
	102-5	Propiedad y forma jurídica		5
	102-6	Mercados y servicios (con desglose geográfico, por sectores y tipos de clientela y beneficiarios)		9
	102-7	Tamaño de la organización		5,13, 15,22
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional; número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores		23-24
	102-9	Cadena de suministro	Indicador 204-1	9
	102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	No se han producido.	
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; la aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.	102-11	Principio o enfoque de precaución	Los impactos actuales o futuros sobre el medio ambiente y la seguridad y salud de las personas han sido identificados y evaluados según lo estipulado en el sistema integrado de gestión de la calidad, el medio ambiente y la prevención de riesgos laborales de DEUTZ SPAIN.	36-39
Las acciones de asociación o patrocinio.	102-12	Iniciativas externas		29 42-45
Las acciones de asociación o patrocinio.	102-13	Afiliación a asociaciones	Asociación Española para la calidad (AEC) MCA - Madrid Cluster de Automoción SERNAUTO- Asociación española de proveedores de automoción	

ESTRATEGIA				
Sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones		2
Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	102-15	Impactos, riesgos y oportunidades principales	<p>Deutz Spain tiene un sistema de gestión de riesgos, en el cual se analizan los mismos desde 3 ámbitos diferentes: Análisis del contexto, Análisis del compliance y Análisis operacional.</p> <p>Este análisis se constituye como fuente de información para la identificación de riesgos y oportunidades de la empresa a corto, medio y largo plazo.</p> <p>En 2019, los principales riesgos identificados han sido las consecuencias que pueden generar los cambios legislativos y limitaciones respecto a los motores diésel, el alcance de la capacidad del cliente, la nueva política de proveedores de fundición, la limitación administrativa de contratos laborales y el nuevo convenio colectivo. Con respecto al compliance el mayor riesgo es el cometer un delito contra el medio ambiente. Para la identificación y gestión de los riesgos operacionales existe un órgano de gestión de los riesgos asociados a los procesos definidos en el Mapa de procesos de la compañía, este Comité de Riesgos es coordinado y gestionado por el responsable del SIG. El comité reporta a la Dirección del centro de competencia de mecanizado de Deutz AG y a la Gerencia de Deutz Spain.</p> <p>Para los riesgos identificados la organización ha puesto en marcha controles específicos y planes de acción.</p>	19
ÉTICA E INTEGRIDAD				
	102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta		6, 10-12
	102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas		8, 10-12
GOBERNANZA				
	102-18	Estructura de la gobernanza	El funcionamiento de los órganos de gobierno está regulado por el Reglamento interno para la gerencia de sociedades filiales de DEUTZ AG	8
	102-19	Delegación de autoridad	<p>El Consejo de Administración faculta al Consejero Delegado para la representación de la Sociedad. El Consejero Delegado forma parte a su vez del Comité de Dirección como Gerente.</p> <p>El Reglamento interno para la gerencia de sociedades filiales de DEUTZ AG establece las funciones y responsabilidades del Comité de Dirección, y en qué situaciones es necesaria la aprobación previa por parte de DEUTZ AG y su Consejo de Administración.</p> <p>El Consejo de Administración es Responsable del Gobierno de la sociedad, y la Gestión corresponde a los Directivos.</p>	8
	102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	<p>El Consejo de Administración es informado mediante reuniones trimestrales e informes mensuales por parte de la Gerencia Económica-Financiera, quien a su vez es informado de cada asunto por los diferentes directores de área o departamento en el Comité de Dirección mediante reuniones periódicas y sesiones monográficas para analizar proyectos determinados.</p> <p>El Consejo de Administración es el responsable de las decisiones estratégicas que resulten de una desviación del Plan aprobado para el año; los directivos son los encargados de la Gestión.</p>	8

	102-21	Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales		12-18
	102-22	Composición del órgano máximo de gobierno y sus comités		8
	102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno		8
	102-24	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	Los miembros del Consejo de Administración son seleccionados por el Accionista Único (propiedad) Los miembros del Comité de Dirección son seleccionados por su capacidad y valía, dentro de la organización.	8
	102-25	Conflicto de intereses	Lo establece la Ley de Sociedades de Capital en Art.229 LSC; existe declaración anual de cada consejero sobre el 229. Además, el Reglamento interno para la gerencia de sociedades filiales de DEUTZ AG regula los posibles conflictos de intereses que puedan darse en la compra, contratación, etc.	12
	102-26	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de propósitos, valores y estrategia	El Reglamento interno para la gerencia de sociedades filiales de DEUTZ AG establece las funciones y responsabilidades del Comité de Dirección, y en qué situaciones es necesaria la aprobación previa por parte de DEUTZ AG y su Consejo de Administración. DEUTZ SPAIN se rige por las directrices establecidas en el Plan Estratégico del grupo, el cual despliega en objetivos y acciones mediante la herramienta HK.	8,10, 12-13, 18,19, 22 25-26
	102-27	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	Los miembros del Comité de Dirección son seleccionados por su capacidad y valía, dentro de la organización y representan a las distintas áreas y departamentos de la empresa (Gerencia, RRHH, Ingeniería, Producción), teniendo todos ellos amplios conocimientos en sus especialidades.	8
	102-28	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	El Consejo de Administración supervisa y controla el buen funcionamiento de la organización y en consecuencia el desempeño de su Consejero Delegado.	
Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	102-29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	<p>DEUTZ SPAIN posee:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Política integrada de calidad, medio ambiente y seguridad y salud. • Política de prevención de delitos y antisoborno. • Política de Responsabilidad Social. • Política de Compliance Corporativo. • Plan de Igualdad. <p>Los impactos actuales o futuros sobre el medio ambiente y la seguridad y salud de las personas han sido identificados y evaluados según lo estipulado en el sistema integrado de gestión de la calidad, el medio ambiente y la prevención de riesgos laborales de DEUTZ SPAIN.</p>	10-13 15,18, 19 24-26, 22-24, 26, 27-33 35-39 41-45
Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo		10-13 15,18, 19 24-26, 22-24, 26, 27-33 35-39 41-45

Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	102-31	Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	Indicador 102-15			8,19, 26,47
	102-32	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad				12-13
	102-33	Comunicación de preocupaciones críticas				12-13
	102-34	Naturaleza y número total de preocupaciones críticas				13
La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones.	102-35	Políticas de remuneración	Año	Retribución		
			2017	186.481,40 €		
			2018	197.295,47 €		
			2019	112.273,12 €		
	102-36	Proceso para determinar la remuneración	Actualmente se está elaborando la curva de salarios a las personas fuera de convenio, para establecer un programa de adaptación de las nóminas a la realidad del mercado.			29
	102-37	Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración	La propiedad es la que decide cuáles son las políticas de remuneración aplicadas a la Dirección, siendo aprobadas en el Consejo de Administración. El resto de los grupos de interés es informado de estas políticas, basándose en la política de transparencia de la organización.			
	102-38	Relación entre la retribución total anual de la persona mejor pagada de la organización con la retribución total anual media de toda la plantilla	Año	Ratio		
2019			2,14			
	102-39	Relación entre el incremento porcentual de la retribución total anual de la mejora mejor pagada con el incremento porcentual de la retribución total anual media de la plantilla.	<i>En 2019 la retribución de la persona mejor pagada no experimento ninguna subida</i>			
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS						
	102-40	Lista de los grupos de interés				12
	102-41	Acuerdos de negociación colectiva	La planta de Zafra posee convenio propio, mientras que los centros de Madrid y Barcelona se rigen por el convenio del metal regional.			
	102-42	Identificación y selección de grupos de interés				12

	102-43	Enfoque para la participación de grupos de interés		12-13	
	102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados		13	
ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA					
	102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	DEUTZ SPAIN, S.A.U.		
	102-46	Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema		13	
	102-47	Lista de temas materiales		13	
	102-48	Reexpresión de la información	Se han recalculado las emisiones de los alcances 1 y 2 durante los años 2017, 2018, utilizando los factores de emisión publicados por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico en el año 2019. Además, se ha aplicado la misma metodología para los cálculos relativos al 2019. Los factores de emisión empleados en esta memoria del 2019 son:		
			Año*	Factores de emisión Gas Natural (kgCO ₂ /KWh)	Factores de emisión referentes al consumo eléctrico para la comercializadora ENGIE ESPAÑA, S.L.U.(kg CO ₂ /kWh)
			2017	0,202	0,34
			2018	0,203	0,38
			2019	0,203	0,35
	102-49	Cambio en la elaboración de informes	La lista de temas materiales ha cambiado a raíz del nuevo estudio de Materialidad de 2019		
PERFIL DE LA MEMORIA					
	102-50	Periodo objeto del informe	2019	47	
	102-51	Fecha del último informe	2018		
	102-52	Ciclo de elaboración de informes	Anual		

	102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe		47
	102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI		47
	102-55	Índice de contenidos GRI		49
	102-56	Verificación externa		47
ENFOQUE DE GESTIÓN				
	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	La explicación de cada tema material se explica en el apartado correspondiente de la memoria y de manera más específica en este índice.	
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	El enfoque de cada tema material se explica en el apartado correspondiente de la memoria y de manera más específica en este índice.	
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	La evaluación de enfoque de cada tema material se reporta en el apartado correspondiente de la memoria mediante los impactos reportados, siendo además evaluados en la verificación externa de la presente memoria.	
DESEMPEÑO ECONÓMICO				
ENFOQUE DE GESTIÓN: DESEMPEÑO ECONÓMICO		Gestión enfocada a mantener la rentabilidad económica de sus actividades productivas, contemplando los riesgos y oportunidades asociados a los aspectos medioambientales y sociales. Crecimiento económico enfocado a contribuir positivamente en la sociedad a través de la mejora de las condiciones de los empleados, el aumento del empleo en la zona, el impacto positivo generado en los proveedores y el incremento en el pago de impuestos.		
Los beneficios obtenidos país por país; los impuestos sobre beneficios pagados	201-1	Valor económico directo generado y distribuido.		13
Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce; las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático; las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	201-2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.		36-38
El pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cu alquier otra percepción desagregada por sexo	201-3	Cobertura de las obligaciones derivadas de su plan de prestaciones	La organización no tiene previsto ahorro destinado a plan de pensiones	

Las subvenciones públicas recibidas	201-4	Ayudas económicas otorgadas por entes del gobierno		13
-------------------------------------	-------	--	--	----

ENFOQUE DE GESTIÓN: PRESENCIA EN EL MERCADO

Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local.	El 100% del salario de DEUTZ SPAIN está por encima del SMI. Los salarios regulados por convenio no establecen ningún tipo de distinción por sexo, ni en el salario fijo ni en los complementos. Se exponen en las siguientes tablas la comparativa de salarios entre hombres y mujeres por edad y categoría, y la brecha salarial.No se hace una distinción de salario por categoría por confidencialidad en alguno de los puestos.				
			Promedio salarios 2019		Brecha salarial 2019		
			Por Sexo	Mujeres	40.702,33 €	Equipo de Gestión	35%
				Hombres	52.059,35 €	Responsable con equipo	18%
			Por Rango de edad	< 30 años	35.100,00 €	Responsable sin equipo	3%
				30-50 años	47.289,68 €	Técnicos y administrativos	-24%
				> 50 años	57.758,85 €	Operarios	0%
			Por puesto	Equipo de Gestión	74.986,07 €	Valores positivos a favor de los hombres y negativos a favor de las mujeres.	
				Responsable con equipo	39.013,02 €		
				Responsable sin equipo	40.943,64 €		
Técnicos y administrativos	39.097,60 €						
Operarios	35.756,48 €						
Por Rango de edad y sexo	< 30 años Mujeres	34.650,00€					
	< 30 años Hombres	36.000,00€					
	30-50 años Mujeres	37.451,81€					
	30-50 años Hombres	43.546,13					
	> 50 años Mujeres	59.756,70€					
	> 50 años Hombres	47.791,72€					

El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo local	202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local.	El 57% de los miembros del Comité de Dirección son extremeños	
--	-------	---	---	--

ENFOQUE DE GESTIÓN: CONSECUENCIAS ECONÓMICAS INDIRECTAS

	203-1	Inversión en infraestructuras y servicios apoyados.		13
--	-------	---	--	----

El impacto de la actividad de la sociedad en el desarrollo local; el impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	203-2	Impactos económicos indirectos significativos.		41
ENFOQUE DE GESTIÓN: PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN				
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; consideración en las relaciones con proveedores y sub-contractistas de su responsabilidad social y ambiental; sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	204	Prácticas de adquisición	Ver indicadores 308-1, 308-2, 407-1, 408-1, 409-1, 412-3	9,11,12
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local; el impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	204-1	Proporción de gasto en proveedores locales.	Un 18,50% de los proveedores con los que se ha trabajado en 2019, son extremeños.	13
ENFOQUE DE GESTIÓN: LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN		Gestionado desde el enfoque del cumplimiento de código de conducta, acciones que garantizan los valores corporativos y establecimiento de mecanismos de cumplimiento normativo (sistema de gestión certificado de Compliance Penal y Antisoborno).		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno; medidas para luchar contra el blanqueo de capitales, aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción.		12
	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.		12
	205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas.	No ha habido	
ENFOQUE DE GESTIÓN: PRÁCTICAS DE COMPETENCIA DESLEAL				
	206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal, las prácticas monopólicas y contra la libre competencia.	No ha habido	
DESEMPEÑO AMBIENTAL				
ENFOQUE DE GESTIÓN: MATERIALES				

Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	301-1	Materiales utilizados por peso o volumen.	Consumos en 2019 (kg) por centro de trabajo	MADRID	BARCELONA	36
			Consumo de aceite	4534	1912,8	
			Consumo de detergente	10		
			Consumo de refrigerante	605	187	
			Consumo filtros	190	104,3	
			Consumo de papel absorbente	11,2		
			Consumo de sepiolita	22,3		
			Consumo de trapos	22,3		
			Consumo de Papel tipo folio A4	350,7		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	301-2	Insumos reciclados utilizados.	No se utilizan insumos reciclados en el proceso de producción.			39
ENFOQUE DE GESTIÓN: PRODUCTOS Y SERVICIOS						
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	301-3	Productos reutilizados y materiales de envasado.	No se reincorpora al proceso.			
ENFOQUE DE GESTIÓN: ENERGÍA		Gestión enfocada a la reducción de consumos dentro de la organización mediante el uso de mejores tecnologías y equipos más eficientes.				
Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	302-1	Consumo energético dentro de la organización.	Consumos por centro de trabajo en 2019	Madrid	Barcelona	36
			Consumo de energía eléctrica	117.557 kWh		
			Consumo de combustible	5.593 l	2.080 l	
	302-2	Consumo energético fuera de la organización.	Información no disponible. El consumo energético material para las actividades de la organización es el consumo energético interno. Está previsto que para 2019 comience a contabilizarse los datos de consumo fuera de la organización.			
	302-3	Intensidad energética.				36
Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	302-4	Reducción del consumo energético.				36
	302-5	Reducciones de los requerimientos energéticos de los productos y servicios.				36-37
ENFOQUE DE GESTIÓN: AGUA						
El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-1	Extracción de agua por fuente.	Consumos por centro de trabajo en 2019	Madrid	Barcelona	39
			Consumo de agua de la red	463 m ³		

	303-2	Fuentes de agua significativamente afectadas por la extracción de agua.	No se ha afectado significativamente ninguna fuente de agua	
	303-3	Agua reciclada y reutilizada.	No se reutiliza ni se recicla agua.	
ENFOQUE DE GESTIÓN: BIODIVERSIDAD				
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	304	BIODIVERSIDAD	Dado el tipo de actividad de la organización y la ubicación de sus instalaciones, no se ha considerado necesario tomar medidas para la preservación o restauración de la biodiversidad, a parte de las medidas para la reducción de impactos ambientales ya implantadas.	
	304-1	Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas.	No existen	
	304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad.	No existen	
	304-3	Hábitats protegidos o restaurados.	No existen	
	304-4	Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones.	No existen	
ENFOQUE DE GESTIÓN: EMISIONES				
Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce; las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático; las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	305-1	Emisiones directas e indirectas de GEI (alcance 1)		38
	305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)		38
	305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Información no disponible.	
	305-4	Intensidad de las emisiones de GEI.		38

Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce; las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático; las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	305-5	Reducción de las emisiones de GEI.									38	
Medidas para prevenir, reducir o reparar la contaminación generada por ruido o contaminación lumínica.			Se han realizado durante el 2019 las siguientes mediciones de ruido:									
			Mediciones 2019 (dB)									
			Día				Noche					
			48				50					
			60				51					
			56				51					
			57				52					
58				53								
			En 2019, a excepción de nuestro vial principal de acceso, toda la iluminación exterior cumple los requisitos de áreas intrínsecamente oscuras.									
	305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono.									38	
	305-7	Óxidos de nitrógeno, óxidos de azufre y otras emisiones significativas al aire.	EMISIONES ATMOSFÉRICAS	Cementado	Quemador cementado	Caldera ACS	Lavadora 246	Lavadora 989	Horno eléctrico	Lavadora 908		
			CO (mgC/Nm ³)	36,3	n.a.	18,6	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.		
			NOx (mgC/Nm ³)	<15,4	12,5	107,8	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.		
			COV's(mgC/Nm ³)	40,25	<15,4	n.a.	3,83	4,16	3,79	3,25		
ENFOQUE DE GESTIÓN: EFLUENTES Y RESIDUOS		Gestión enfocada a la reducción de residuos generados y mejora de la gestión realizada.										
	306-1	Vertido de aguas en función de su calidad y destino.									40	

Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	306-2	Residuos por tipo y método de eliminación.	Residuos generados por centro de trabajo durante 2019 (kg)	Madrid	Barcelona	38-39
			Generación de chatarra	3.720	2.330	
			Generación de papel y cartón	3.570	660	
			Generación de madera	1.100	840	
			Generación de aceite usado	3.600	938	
			Generación de refrigerante	408		
			Generación de envases usados	310	228	
			Generación de material impregnado en aceite e hidrocarburos	223	519	
			Generación de filtros	331	101	
			Generación de baterías agotadas	50		
			Generación de recipientes a presión usados	81	52	
			Generación de tubos fluorescentes	0		
			Generación de aguas con hidrocarburos	4.000		
Generación de piezas (garantía)	875,3					
	306-3	Derrames significativos.	No ha habido			
	306-4	Transporte de residuos peligrosos.	No se transportan residuos peligrosos			
	306-5	Cuerpos de agua afectados por vertidos de agua y/o escorrentías.	No ha habido			
ENFOQUE DE GESTIÓN: CUMPLIMIENTO REGULATORIO						
	307-1	ncumplimiento de la legislación y normativa ambiental.	No se han dado incumplimientos de esta tipología			
ENFOQUE DE GESTIÓN: EVALUACIÓN AMBIENTAL DE LOS PROVEEDORES						
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental; sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales.	100%			
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental; sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.	Los posibles impactos derivados de la cadena de suministro son minimizados mediante la aplicación de cláusulas, requisitos e incluso supervisión/auditorías in situ a los proveedores. En concreto, DEUTZ SPAIN solo adquiere materias primas identificadas como Minerales libres de conflicto, e incluye requisitos ambientales en la evaluación de sus proveedores. Los proveedores de materia prima de DS son sometidos a auditorías de homologación y/o seguimiento a lo largo del año.			9
DESEMPEÑO SOCIAL						
ENFOQUE DE GESTIÓN: EMPLEO	Gestión desde el enfoque de generación de empleo en la comunidad, retención y atracción del talento, desarrollo personal y mejora del compromiso.					

<p>Organización del tiempo de trabajo, número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional; número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional, número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional; las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad, la remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo, implantación de políticas de desconexión laboral, empleados con discapacidad</p>	401	EMPLEO		14, 22-25										
<p>Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;</p>	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal.		23										
<p>Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.</p>	401-2	Prestaciones sociales a los empleados		26-27										
	401-3	Permiso parental.	<p>Todos los trabajadores de Deutz Spain que han tenido derecho a permiso parental han disfrutado de él:</p> <table border="1" data-bbox="1032 917 2022 1053"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">2019</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nº hombres que han tenido derecho a permiso de paternidad</td> <td style="text-align: center;">15</td> </tr> <tr> <td>Nº hombres que han disfrutado de permiso de paternidad</td> <td style="text-align: center;">15</td> </tr> <tr> <td>Nº mujeres que han tenido derecho a permiso de maternidad</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td>Nº mujeres que han disfrutado de permiso de maternidad</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> </tbody> </table> <p>Deutz Spain está trabajando en fomentar la desconexión laboral de sus trabajadores, para ello recomienda a sus responsables que mientras estén disfrutando de sus vacaciones nombren a otra persona de su departamento a quien dirigirse en su ausencia y redireccionar los correos durante esos periodos de ausencia.</p>	2019		Nº hombres que han tenido derecho a permiso de paternidad	15	Nº hombres que han disfrutado de permiso de paternidad	15	Nº mujeres que han tenido derecho a permiso de maternidad	1	Nº mujeres que han disfrutado de permiso de maternidad	1	
	2019													
Nº hombres que han tenido derecho a permiso de paternidad	15													
Nº hombres que han disfrutado de permiso de paternidad	15													
Nº mujeres que han tenido derecho a permiso de maternidad	1													
Nº mujeres que han disfrutado de permiso de maternidad	1													
<p>ENFOQUE DE GESTIÓN: RELACIONES ENTRE LOS TRABAJADORES Y LA DIRECCIÓN</p>														
<p>Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos</p>	402	RELACIONES LABORALES		25-27										
	402-1	Plazos de avisos mínimos sobre cambios operacionales.	15 días											
<p>ENFOQUE DE GESTIÓN: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO</p>		<p>Gestión desde el enfoque de la anteposición de la seguridad de los trabajadores por encima de cualquier objetivo de la empresa.</p>												

Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403	SEGURIDAD Y SALUD LABORAL					33	
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	403-1	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad.	50%					
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad desagregado por sexo. Número de horas de absentismo	403-2	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número demuertes por accidente laboral o enfermedad profesional.	Nº accidentes laborales con baja				32	
				2017	2018	2019		
			Mujeres	0	0	0		
			Hombres	0	0	4		
			Nº accidentes laborales con baja					
				2017	2018	2019		
Mujeres	0	0	0					
Hombres	0	0	434					
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad desagregado por sexo. Número de horas de absentismo	403-3	Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad	No se han identificado riesgo de enfermedades relacionadas con la actividad, aun así la organización pone a disposición de los empleados medidas de mejoras de la salud como pueden ser el servicio de fisioterapia, talleres posturales, adelanto de pruebas médicas, etc.				27, 32-33	
El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	403-4	Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	Los representantes de los trabajadores (Comité de Seguridad y Salud y los Delegados de Prevención) son informados de cualquier aspecto que afecte a las condiciones de trabajo de la plantilla.					
ENFOQUE DE GESTIÓN: CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN								
Las políticas implementadas en el campo de la formación.	404	FORMACION Y DESARROLLO PROFESIONAL						
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1	Media de horas de formación al año por empleado	Horas formación 2019	Hombres	Mujeres	Total	31	
			ADMINISTRATIVO	76	23	99		
			CON EQUIPO	371	61	432		
			GESTIÓN	393	0	393		
			OPERARIO	1100	62	1162		
			PRÁCTICAS	382	159	541		
			RESPONSABLE CON EQUIPO	19	0	19		
			SIN EQUIPO	746	48	794		
			TÉCNICO	45	0	45		
Total, general	3132	353	3485					
	404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición					30-31	

	404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	100%	30
ENFOQUE DE GESTIÓN: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES				
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad; la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	405	DIVERSIDAD		22,29
Política de diversidad aplicada en relación con el consejo de administración, de dirección y de las comisiones especializadas que se constituyan en su seno, por lo que respecta a cuestiones como la edad, el género, la discapacidad o la formación y experiencia profesional de sus miembros; incluyendo sus objetivos, las medidas adoptadas, la forma en la que se han aplicado, en particular, los procedimientos para procurar incluir en el consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres y los resultados en el período de presentación de informes, así como las medidas que, en su caso, hubiera acordado respecto de estas cuestiones la comisión de nombramientos.	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados.	Actualmente no hay ninguna mujer en el Comité de Dirección.	22,29
Deberán informar si se facilitó información a los accionistas sobre los criterios y los objetivos de diversidad con ocasión de la elección o renovación de los miembros del consejo de administración, de dirección y de las comisiones especializadas constituidas en su seno.				29

Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	Ver indicador 202-1	
ENFOQUE DE GESTIÓN: NO DISCRIMINACIÓN				
<p>Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos; denuncias por casos de vulneración de derechos humanos; promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.</p> <p>Igualdad: medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad; la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.</p>	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	No ha habido	
Accesibilidad universal personas con discapacidad			Las instalaciones de DEUTZ SPAIN permiten la accesibilidad total a personas con discapacidad.	
Empleados con discapacidad.			<p>Deutz Spain tiene reconocida la declaración de excepcionalidad del 2% de trabajadores discapacitados en empresas de más de 50 trabajadores, al usar medidas alternativas tal como establece la orden de 23/10/2008 (DOE nº209 de 29/10/2008) donde establece en su art 9.3 que las empresas que hayan optado por la aplicación de medidas alternativas deberán presentar anualmente al Servicio Extremeño Público de Empleo una memoria en donde se haga constar una descripción detallada del cumplimiento de la medida alternativa prevista.</p> <p>La empresa Deutz Spain optó por la medida del art 3.d, y las medidas alternativas que se emplearon fue la contratación con 2 CEE (Centros Especiales De Empleo), junto con la contratación de 6 personas discapacitadas</p> <p style="text-align: right;">2019</p>	
			Nº discapacitados en plantilla	6

ENFOQUE DE GESTIÓN: LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA				
<p>Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos; denuncias por casos de vulneración de derechos humanos; promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil. Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.</p>	407	LIBERTAD DE ASOCIACION	Adquisición de Minerales libres de conflicto. Para el resto de las operaciones, por su tipología y ubicación de los proveedores, no se considera que exista riesgo de vulneración de los derechos humanos.	
	407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	No ha habido	
ENFOQUE DE GESTIÓN: TRABAJO INFANTIL				
<p>Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos; denuncias por casos de vulneración de derechos humanos; promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.</p>	408	TRABAJO INFANTIL	Adquisición de Minerales libres de conflicto. Para el resto de las operaciones, por su tipología y ubicación de los proveedores, no se considera que exista riesgo de vulneración de los derechos humanos.	
	408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	Adquisición de Minerales libres de conflicto. Para el resto de las operaciones, por su tipología y ubicación de los proveedores, no se considera que exista riesgo de vulneración de los derechos humanos.	
ENFOQUE DE GESTIÓN: TRABAJO FORZOSO				

Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos; denuncias por casos de vulneración de derechos humanos; promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.	409	TRABAJO FORZOSO	Adquisición de Minerales libres de conflicto. Para el resto de las operaciones, por su tipología y ubicación de los proveedores, no se considera que exista riesgo de vulneración de los derechos humanos.	
	409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	Adquisición de Minerales libres de conflicto. Para el resto de las operaciones, por su tipología y ubicación de los proveedores, no se considera que exista riesgo de vulneración de los derechos humanos.	
ENFOQUE DE GESTIÓN: MEDIDAS DE SEGURIDAD				
	410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	No se dispone de personal de seguridad.	
ENFOQUE DE GESTIÓN: DERECHOS DE LA POBLACIÓN INDÍGENA				
	411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	No se han producido casos de este tipo.	
ENFOQUE DE GESTIÓN: EVALUACIÓN				
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos; denuncias por casos de vulneración de derechos humanos; promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.	412	DERECHOS HUMANOS	Adquisición de Minerales libres de conflicto. Para el resto de las operaciones, por su tipología y ubicación de los proveedores, no se considera que exista riesgo de vulneración de los derechos humanos.	
	412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	Adquisición de Minerales libres de conflicto. Para el resto de las operaciones, por su tipología y ubicación de los proveedores, no se considera que exista riesgo de vulneración de los derechos humanos.	

ENFOQUE DE GESTIÓN: INVERSIÓN				
	412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	No se ha considerado necesario realizar formaciones en este ámbito.	
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; consideración en las relaciones con proveedores y sub-contratistas de su responsabilidad social y ambiental; sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	412-3	Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	Adquisición de Minerales libres de conflicto. Para el resto de las operaciones, por su tipología y ubicación de los proveedores, no se considera que exista riesgo de vulneración de los derechos humanos.	
ENFOQUE DE GESTIÓN: COMUNIDADES LOCALES				
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local; el impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio; las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos;	413	COMUNIDADES LOCALES		23, 26-28 41-45
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo		41-45
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local; el impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio; las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos.	413-2	Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales- en las comunidades locales	No se han identificado impactos negativos en la comunidad local.	41-45
ENFOQUE DE GESTIÓN: EVALUACIÓN DE LOS PROVEEDORES EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS, PRÁCTICAS LABORALES Y REPERCUSIÓN SOCIAL				
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; consideración en las relaciones con proveedores y sub-contratistas de su responsabilidad social y ambiental; sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	Ver indicador 412-1	
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; consideración en las relaciones con proveedores y sub-contratistas de su responsabilidad social y ambiental; sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Ver indicador 412-1	
ENFOQUE DE GESTIÓN: POLÍTICA PÚBLICA				
	415-1	Contribuciones a partidos y/o representantes políticos	No se realizan	

ENFOQUE DE GESTIÓN: SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES				
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	416	SEGURIDAD Y SALUD CLIENTES		
	416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	DEUTZ SPAIN cumple con los requisitos establecidos, tanto legales, normativos como de sus clientes, en lo que respecta a las características de seguridad aplicables a los productos que fabrica.	
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	No se han dado incumplimientos de esta tipología.	
ENFOQUE DE GESTIÓN: ETIQUETADO DE PRODUCTOS Y SERVICIOS				
	417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	DEUTZ SPAIN cumple con los requisitos establecidos, tanto legales, normativos como de sus clientes, en lo que respecta a las características de información y el etiquetado aplicables a los productos que fabrica.	
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	No se han dado incumplimientos de esta tipología	
	417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	No se han dado incumplimientos de esta tipología	
ENFOQUE DE GESTIÓN: PRIVACIDAD DE LOS CLIENTES				
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente.	No se han dado reclamaciones de esta tipología	
ENFOQUE DE GESTIÓN: CUMPLIMIENTO REGULATORIO				
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos; denuncias por casos de vulneración de derechos humanos; promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.	419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	No se han dado incumplimientos de esta tipología	
Los indicadores GRI relacionados con los temas o aspectos relevantes han sido identificados en color rojo.				

AENOR
VERIFICACIÓN DE LA MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD

VMS-2020/0010

AENOR ha verificado la Memoria de la organización

DEUTZ SPAIN, S.A.
TITULADA: MEMORIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL 2019

Conforme con: Estándares GRI
Opción GRI aplicada: Exhaustiva

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

Fecha de emisión: 2020-04-02


Rafael GARCÍA MEIRO
Director General

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

DEUTZ SPAIN, S.A.U

El consejo de Administración de Deutz Spain S.A.U. en reunión celebrada en el día de hoy, formula y aprueba la Memoria de Responsabilidad Social Corporativa referida al ejercicio anual terminado el 31 de Diciembre de 2019, en cumplimiento de la legislación vigente.

Colonia (Alemania) 31 de Marzo de 2020


D. Michael Johannes Reimer

Presidente


D. Norbert Christian Bernhardt Krupp

Secretario


D. Eugenio Serrano Ylleras

Vocal

