

**INFORME DE
SOSTENIBILIDAD
2024**





1.

DEUTZ SPAIN

I.1. DEUTZ SPAIN	
Conoce DEUTZ SPAIN.....	10
Nuestra Historia	11
Misión y Visión	12
Órganos de gobierno	13
I.2. VALORES Y ESTRATEGIA	
Las 5Ts: creadas por las personas, para las personas	14
Nuestra estrategia DUAL+.....	15
Desempeño estratégico 2024.....	15
Despliegue estratégico 2025 - 2027	17
I.3. PRINCIPALES PRODUCTOS Y SERVICIOS. DESEMPEÑO 2024	
Presencia y áreas de actividad	18
Principales productos y servicios. Magnitudes operativas	19
Principales datos económicos	23
I.4. GESTIÓN SOSTENIBLE DE LA ORGANIZACIÓN	
Sistemas de gestión	24
Gestión de riesgos y oportunidades	24
Gestión de reclamaciones	26
Satisfacción de clientes	27
I.5. NUESTRA PROPUESTA ESG Y CONTRIBUCIÓN A LOS ODS	
Análisis de materialidad	30
Diálogo con los grupos de interés	31
Nuestra contribución a los ODS	32
Hoja de ruta 2025 y contribución a los ODS	34

2.

MEDIO AMBIENTE

2.1. GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL	40
2.2. CONSUMOS	
Energía	42
Materia primas	44
Agua	45
2.3. EMISIONES	
Huella de carbono	46
2.4. RESIDUOS	47
2.5. ESTRATEGIA DE DESCARBONIZACIÓN	
DEUTZ. PROYECTO DE HIDRÓGENO.....	48
2.6. CAMBIO CLIMÁTICO	49

3.

GOBERNANZA

3.1. SISTEMA DE COMPLIANCE CORPORATIVO	54
3.2. CÓDIGO DE CONDUCTA DEUTZ	56
3.3. EL COMPROMISO DE DEUTZ CON LOS DERECHOS HUMANOS.....	57
3.4. DILIGENCIA DEBIDA EN LA CADENA DE SUMINISTROS.....	58

4.

SOCIAL

4.1. COMPROMISO CON EL EMPLEO DE CALIDAD	64
4.2. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL.....	67
4.3. UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO.....	68
4.4. IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	
II Plan de Igualdad	70
4.5. FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	
Evaluación del desempeño	72
Formación.....	72
Programa Talento DEUTZ	73
4.6. TRANSFORMACIÓN CULTURAL Y COMUNICACIÓN	
Comunicación y participación.....	74
4.7. EVENTOS Y VISITAS DESTACADAS.....	76
4.8. CONTRIBUCIONES A LA SOCIEDAD.....	78
Colaboración con centros especiales de empleo	78
Fundación DEUTZ Business School	79

5.

ACERCA DE ESTA MEMORIA

5. COBERTURA Y ALCANCE	88
ANEXO	
ANEXO I. Información cuantitativa.....	90
ANEXO II. Respuesta a requisitos de la Ley 11/2018	102
ANEXO III. Materialidad - GRI	108
ANEXO IV. Índice de contenidos GRI	109

Manufacture & research development sites



DEUTZ AG LOCATIONS

1

HEADQUARTER Köln-Porz**Floor area:** ca. 276.000 m²**Production:** Assembly Plant for BR 2.2–7.8 engines Manufacturing crankshafts, camshafts.**Research and Development:** Combustion engines & E_DEUTZ.**Deutz Service:** Customer service, Trainings Center.**Sequencecenter:** Sequencing & picking parts for assemblies.**Köln-Kalk****Floor area:** ca. 61.000 m²**Production:** Manufacturing crankcase BR 4-8L.**Deutz Service:** Global Logistic Center for spare parts.**Herschbach****Floor area:** ca. 53.000 m²**Production:** Manufacturing & preassemblies for modules e.g. PTO, mass balancers, EGR, rocker arms and service parts.**Alsdorf FUTAVIS****Research and Development:** Battery management systems.**Ulm****Floor** ca. 74.000 m²**Production:** Assembly of air-cooled engines 91x & V BR 2011 / BR 12-16L / Manufacturing of crankcases, crankshafts, gears / Xchange Engines and parts.

2

Maribor

Research and Development.

3

Lomagna DEUTZ Italy**Floor area:** ca. 33.000 m²**Employees:** ca. 60 Sales & Service**Production:** Value add assembly of Power Packs.

4

Zafra**Floor area:** ca. 74.000 m²**Production:** Manufacturing of crankcases, gears, connecting rods, cylinder heads, bearing caps.

5

Sapino MagiDEUTZ**Floor area:** ca. 3.500 m²**Production:** Gen-Set assemblies.

6

Norcross**Floor area:** ca. 12.500 m²

Sales & Service

Headquarter of DEUTZ Corp. America.

**Pendergrass****Floor area:** ca. 11.000 m²**Production:** Xchange Engines Value add assembly of Power Packs.

7

Tianjin**Production:** Assembly BR 2.9, 6.1 / Contract Manufacturer BEINEI / Deutz parts and supply chain.**Changsha (JV) Hunan DEUTZ Power Co., Ltd.****Start:** 2021/2022**Production:** Assembly BR 5.7, D5-D13.**Kunshan (JV) Hunan DEUTZ Power Co., Ltd.****Production:** Assembly BR D5-D13.

■ Mensaje del Director General

Como cada año, siempre con nuestra T de transparencia como base, publicamos nuestro reporte de información no financiera, atendiendo a los requisitos de estandarización del Global Reporting Initiative (GRI) y la Ley 11/2018.

Si el año pasado publicábamos que el proyecto de instalar una planta piloto de H2 en nuestra ubicación de Zafra ya era una realidad, al finalizar el 2024 podemos decir que tenemos la Planta en condiciones de operar.



Sin duda un **hito tecnológico** muy relevante en la historia de nuestra compañía, ya que hemos podido liderar una iniciativa estratégica global de DEUTZ en el

ámbito de la sostenibilidad y el desarrollo de nuevos productos y soluciones.

La Planta de Hidrógeno en los próximos años nos permitirá mostrar al mundo **la fiabilidad del uso de hidrógeno como fuente de energía sostenible** y las ventajas que aporta este gas como vector de almacenamiento energético.

Sin duda un gran proyecto dentro del **proceso de transformación** que esta llevando a cabo DEUTZ, donde se está potenciando el desarrollo de nuevas soluciones tecnológicas y uso de la energía, sin dejar de mejorar nuestro porfolio de productos clásicos y el servicio que lo sustenta.

Un importante reto, que requiere del compromiso y liderazgo de todos nuestros trabajadores y trabajadoras y managers y que este año hemos seguido tratando de potenciar a través de diversos programas e iniciativas. Muestra de ello es el despliegue de acciones que han surgido durante este año fruto de los **diálogos sobre nuestros valores de liderazgo** (5 T's) o el **Programa Talento** que busca potenciar todas las cualidades y capacidad de nuestros líderes del futuro.

Y este convencimiento de que las personas son la base fundamental para alcanzar el éxito, no solo la hemos querido centrar en nuestra Organización, si no que hemos querido ir más allá apostando por una nueva iniciativa que busca fomentar el desarrollo del talento en nuestra región: **los premios Alva**.

Los premios Alva, gestionados por nuestra Fundación DEUTZ Business School, buscan poner en contacto a los jóvenes con más talento de la región con las empresas líderes en diferentes actividades de Extremadura.



Gracias a estos premios hemos podido conocer a chicas y chicos con una gran proyección profesional que sin duda aseguran un futuro esperanzador e ilusionante para nuestro entorno.

Para DEUTZ Spain la palabra Persona siempre tiene que formar binomio con la palabra **Igualdad**. Este año, como no puede ser de otra manera, hemos refrendado nuestro compromiso con ello, no solo mediante el despliegue de nuestro segundo Plan de Igualdad, sino promoviendo nuevas iniciativas como el **Coffee Break for Women** (diálogos entre trabajadoras de DEUTZ sobre retos y oportunidades en nuestro ecosistema de trabajo) y el **encuentro del Día de la Mujer** en DEUTZ Business School (jornada de presentación de testimonios y vivencias de mujeres de diverso ámbito en el entorno laboral).

Nuestro compromiso con lo social también pasa lógicamente por mantener una actividad eficiente y sostenible en el tiempo, asegurando condiciones laborales dignas y estables. En el marco de este esfuerzo, de nuevo este año hemos hecho **grandes inversiones en el ámbito de la automatización** de nuestros procesos de fabricación, que nos permite seguir mejorando en competitividad, y hemos **firmado un nuevo convenio colectivo**, que adecua satisfactoriamente el poder adquisitivo de nuestros empleados y empleadas y mejora sus condiciones de conciliación familiar y personal.

Mayor flexibilidad para nuestra plantilla con este nuevo convenio colectivo y mejores condiciones de trabajo, no solo desde el punto de vista económico, sino de la seguridad y salud, pilar para nosotros básico de nuestra filosofía empresarial. Por esto último no podemos dejar de destacar en el último año el logro de casi **400 días sin accidentes reportables**. Una cifra que no hace sino mostrar el resultado de nuestro esfuerzo continuo de promover una cultura preventiva en todas

nuestras actividades, acompañada de mejoras constantes en equipos de trabajo, organización empresarial e infraestructuras.

Unas infraestructuras adecuadas aseguran nuestra viabilidad en el futuro y favorecen un mínimo impacto ambiental de nuestro negocio. Por ello, quiero también resaltar como hecho destacable, el nuevo objetivo propuesto de **eliminar en varias fases todo el amianto existente en nuestra cubierta** de fibrocemento. Una obra costosa, pero que ya hemos iniciado en este 2024, sustituyendo más del 50 % de la cubierta de nuestra nave de fabricación de bloques y montaje de culatas.

Invertimos porque creemos firmemente en nuestro futuro desde la confianza que nos da pertenecer a un grupo que este año cumplió su **160 aniversario**. Un legado histórico que pudimos celebrar en **el Festival** que tuvo lugar en Colonia el pasado 14 de septiembre, y que nos mostró a todos que, independientemente de la localización desde la que veníamos o del cometido de nuestro trabajo, había un sentimiento que nos unía a todos: el orgullo de pertenecer a DEUTZ.



Firmado,
Fernando Angulo Romero
Director General







DEUTZ
SPAIN

■ Conoce DEUTZ SPAIN

La historia de **DEUTZ SPAIN** es la historia de un gran pasado que día a día se esmera en construir un futuro más fuerte y resistente. Una historia que se ha construido sobre la base del esfuerzo de miles de personas, miles de personas que han tenido que ir adaptándose a los cambios que devenían, miles de personas que, además de hacer la historia de una empresa han ido evolucionando con ella y creciendo dentro de ella. No son pocos los que han ido creciendo entre bielas y engranes, no son pocos los que han sido educados en un entorno hechizado por un ligero aroma industrial, un ahora desagradable para muchos pero sinónimo de vida para una inmensidad de vecinos “segedanos” y de alrededores.

DEUTZ SPAIN es una empresa referente en la fabricación de componentes para motores, especializada en el mecanizado y montaje. Herencia directa de Díaz de Terán, una empresa que data de 1883 y que se dedicó a la fabricación de utensilios y maquinaria agrícola.

Su planta de Zafra es una de las factorías más importantes de Extremadura, siendo una de las empresas más importantes de la región en número de personas trabajadoras y salarios, emplea alrededor de 500 personas directas y da puestos de trabajo a multitud de empresas externas. DEUTZ SPAIN tiene su domicilio social en la localidad de Zafra, Badajoz, Extremadura y, además dispone de oficinas en Madrid y Barcelona destinadas a la comercialización de productos DEUTZ y reparaciones de motores. Principalmente la fábrica se dedica al mecanizado y montaje de componentes para las plantas del Grupo DEUTZ ubicadas en Alemania (Colonia y Ulm), para las que fabrica bloques motor, culatas, bielas, tapas cojinete y engranes para la mayoría de las gamas de sus motores.

La División comercial de DEUTZ SPAIN es el centro de ventas del Grupo DEUTZ en España y Portugal. La representación de DEUTZ

en España se estableció en Madrid en 1883, tiene más de un siglo de existencia, y durante su evolución, ha tenido diferentes nombres, así como distintas estructuras y ubicaciones en Madrid.

La División comercial es un centro de venta de motores y repuestos así como de soporte de ingeniería aplicada. También incluye el “Service Center Madrid” que ofrece servicio de reparación de motores y de venta directa al cliente. Situado al este de Madrid, entre los municipios de San Fernando de Henares y Torrejón de Ardoz, cuenta con ingenieros y con personal altamente cualificado para cubrir todos los aspectos de venta y suministro, post-venta, servicio de reparación y soporte técnico de la gama de motores DEUTZ.

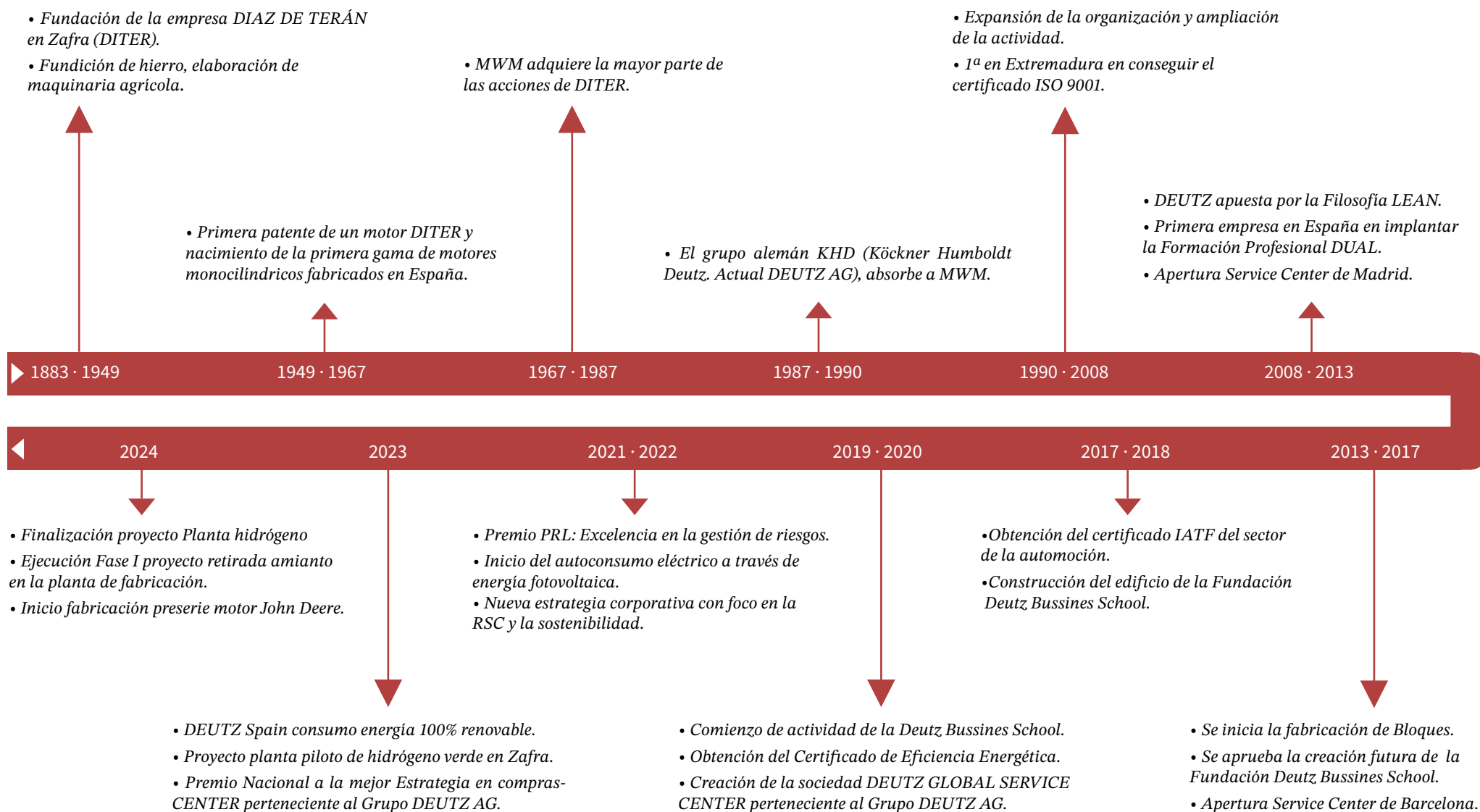
Además, dispone de una red de distribución para satisfacer las necesidades de los clientes en cualquier punto de España y Portugal.

En el año 2017, DEUTZ Spain inaugura un nuevo centro de trabajo en Lliça de Vall, Barcelona. Es el Service Center Barcelona, este centro cuenta con personal técnico especializado en la reparación de motores y soporte técnico para una amplia gama de motores.

*DEUTZ Spain pertenece al 100%
a DEUTZ, uno de los principales
fabricantes independientes
de motores diésel.*



Nuestra Historia





Misión & Visión

DEUTZ SPAIN, alinea su misión y visión con el Grupo DEUTZ.

MISIÓN

En 1864, DEUTZ fue el primer fabricante de motores del mundo, y queremos seguir siendo líderes en el futuro en lo que se refiere a valor para el cliente, calidad y tecnología, así como soluciones de sistemas y servicios para el motor, y por supuesto también en el mercado. Como proveedor independiente líder en el segmento premium, queremos ser el líder en innovaciones tecnológicas orientadas a las necesidades del mercado.

Nuestro objetivo no es sólo suministrar motores a nuestros clientes, sino soluciones completas de sistemas y servicios integrales. El nombre DEUTZ seguirá siendo sinónimo de calidad en el futuro. Nuestro objetivo es ofrecer a nuestros clientes la mejor relación coste-beneficio y generar la mayor satisfacción con nuestros productos y servicios.

NOS **MUEVE**
LA PASIÓN.

MANTENEMOS NUESTRO
**ESPÍRITU
PIONERO.**

VALORAMOS NUESTROS
CONOCIMIENTOS.

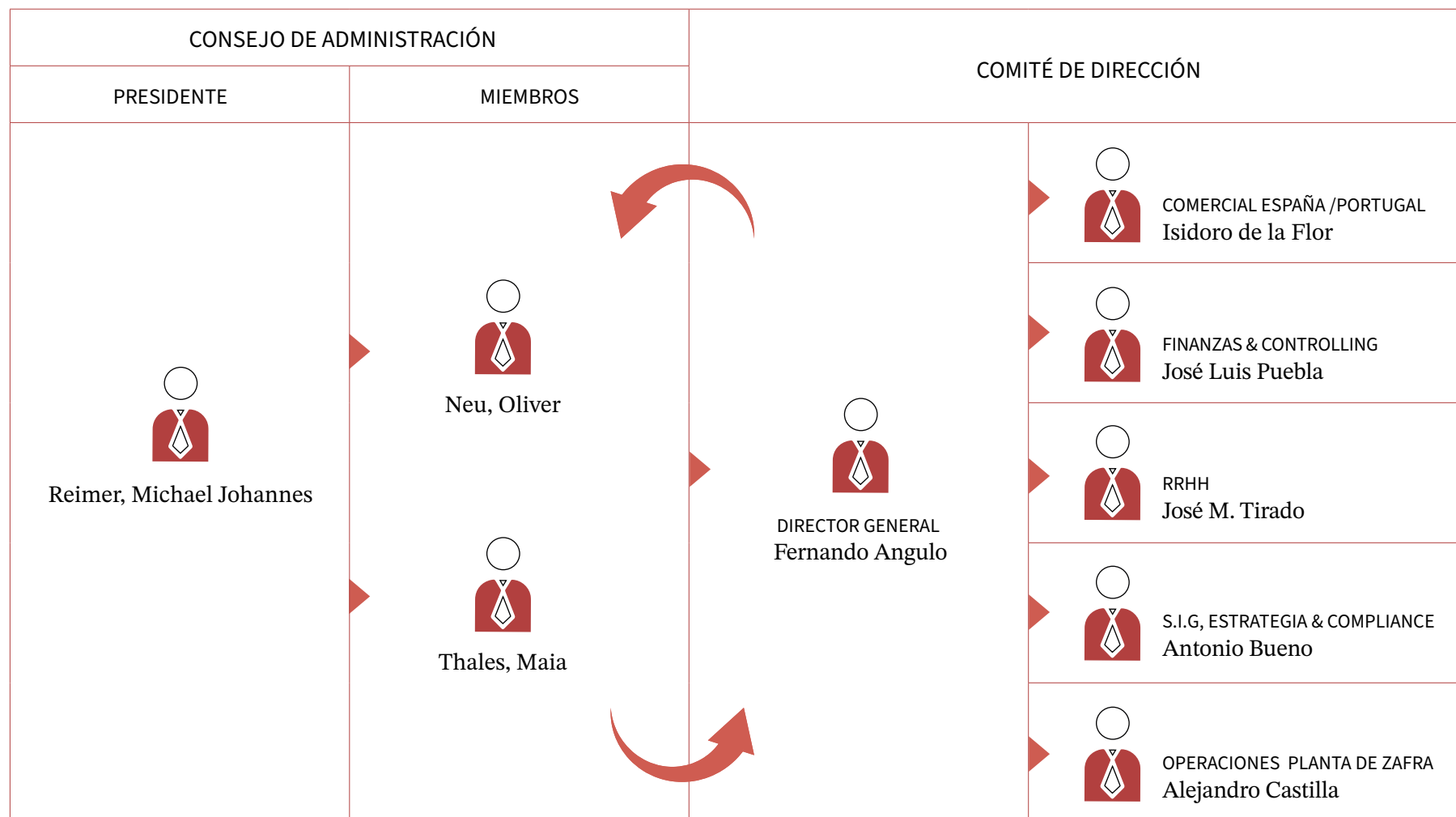
SOMOS UN
EQUIPO.

ASUMIMOS
**RESPONSABI-
LIDADES.**

VISIÓN

Desde su fundación en el año 1864, DEUTZ ha sido sinónimo de espíritu pionero, pasión y fuerza innovadora. Desde que inventamos por primera vez el motor de combustión interna, lo hemos ido mejorando día a día. Somos precursores en el desarrollo de tecnologías de accionamiento eficientes y respetuosas con el medio ambiente. Nuestras soluciones específicas para cada cliente proporcionan una calidad duradera y una potencia fiable con unos costes totales económicos. Junto con nuestros socios, desarrollamos ya hoy las tecnologías para los requisitos del mañana.

■ Órganos de gobierno



VALORES Y ESTRATEGIA

■ Las 5Ts: creadas por las personas, para las personas

Hace ya más de dos años que se empezaron a desplegar las 5Ts, los valores de DEUTZ:

TRUST.

Confianza. Para DEUTZ es un factor crítico para el éxito. Queremos trabajar con personas en las que confiamos. Para generar confianza, **haz lo que dices que harás y alinea las expectativas**. Debemos darle a la gente espacio para trabajar y **ver los errores como oportunidades**.

TRANSPARENCY.

Transparencia es **compartir conocimientos, construir relaciones saludables y resolver conflictos**. Es esencial que compartamos información relevante y precisa en el momento oportuno y en el formato correcto. Debemos ser transparentes sobre intenciones, sentimientos, decisiones y motivos, y vivir la transparencia de forma bidireccional.

TRUTH.

La verdad se basa en hechos, no en opiniones. Significa apertura, **dar nuestra opinión desde el respeto y darse feedback constructivo unos a otros**, independientemente de la jerarquía o función. Necesitamos mentalidades abiertas y flexibles que nos ayuden a encontrar las mejores soluciones.

TEAM.

Equipo es saber que podemos **hacer más juntos que por separado** y contribuir con la parte que nos corresponde para alcanzar los objetivos. Tenemos que apoyar a otros miembros del equipo, divertirnos juntos y también saber **celebrar éxitos y superar dificultades juntos**.

TENACITY.

Tenacidad es **estar comprometido, apasionado y decidido** a alcanzar metas y hacer que las cosas se hagan. Se trata de **afrontar obstáculos y desafíos** con apertura y aceptación, y no darse por vencido. También es saber **adaptarse** en caso de que las circunstancias cambien.

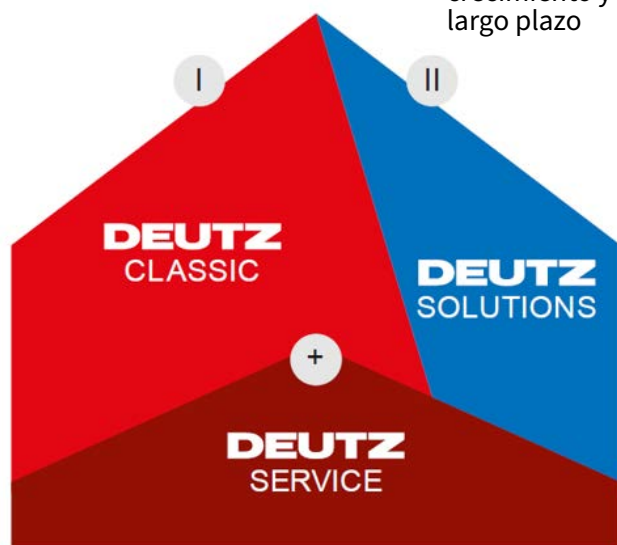


Nuestra estrategia DUAL+

Durante 2024 DEUTZ Spain ha realineado sus líneas estratégicas sobre las que basar su sostenibilidad DUAL+. Transformando la línea estratégica “GREEN” en “DEUTZ SOLUCIONES”. La estrategia DUAL+ del horizonte 2026 – 2030 queda definida de la siguiente manera:

Crecimiento en el negocio Classic basado en alto desempeño y consolidación

Ampliación de la oferta de soluciones en energía y nuevas tecnologías (antes “GREEN”). Ampliación de la cobertura de la cadena de valor, inversión, crecimiento y viabilidad a largo plazo

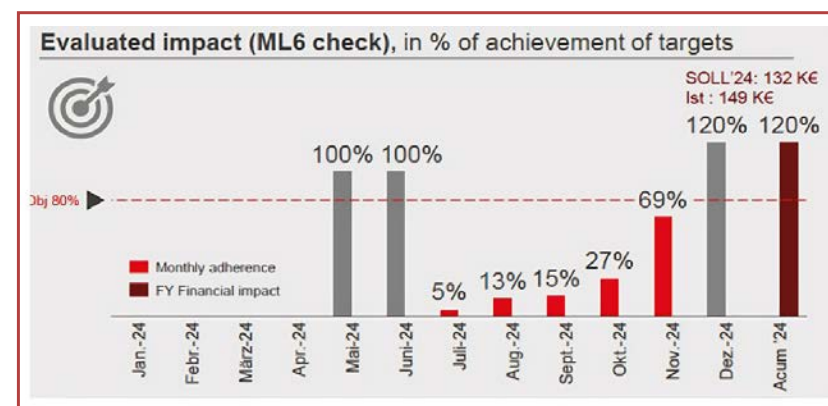


Ampliación del negocio de Service en todo el mundo con un crecimiento rentable y nuevos modelos de negocio, por ejemplo, con terceros y digitalización.

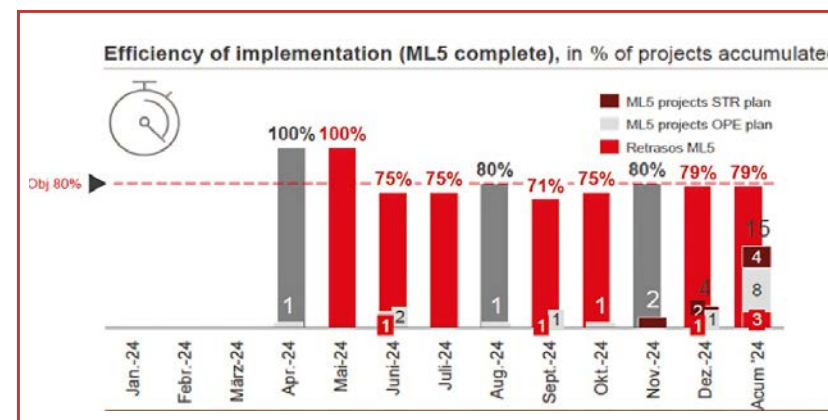
Desempeño estratégico 2024

Durante 2024 DEUTZ Spain ha actualizado su proceso de análisis y despliegue estratégico con una visión clara de alineamiento con las directrices del Grupo.

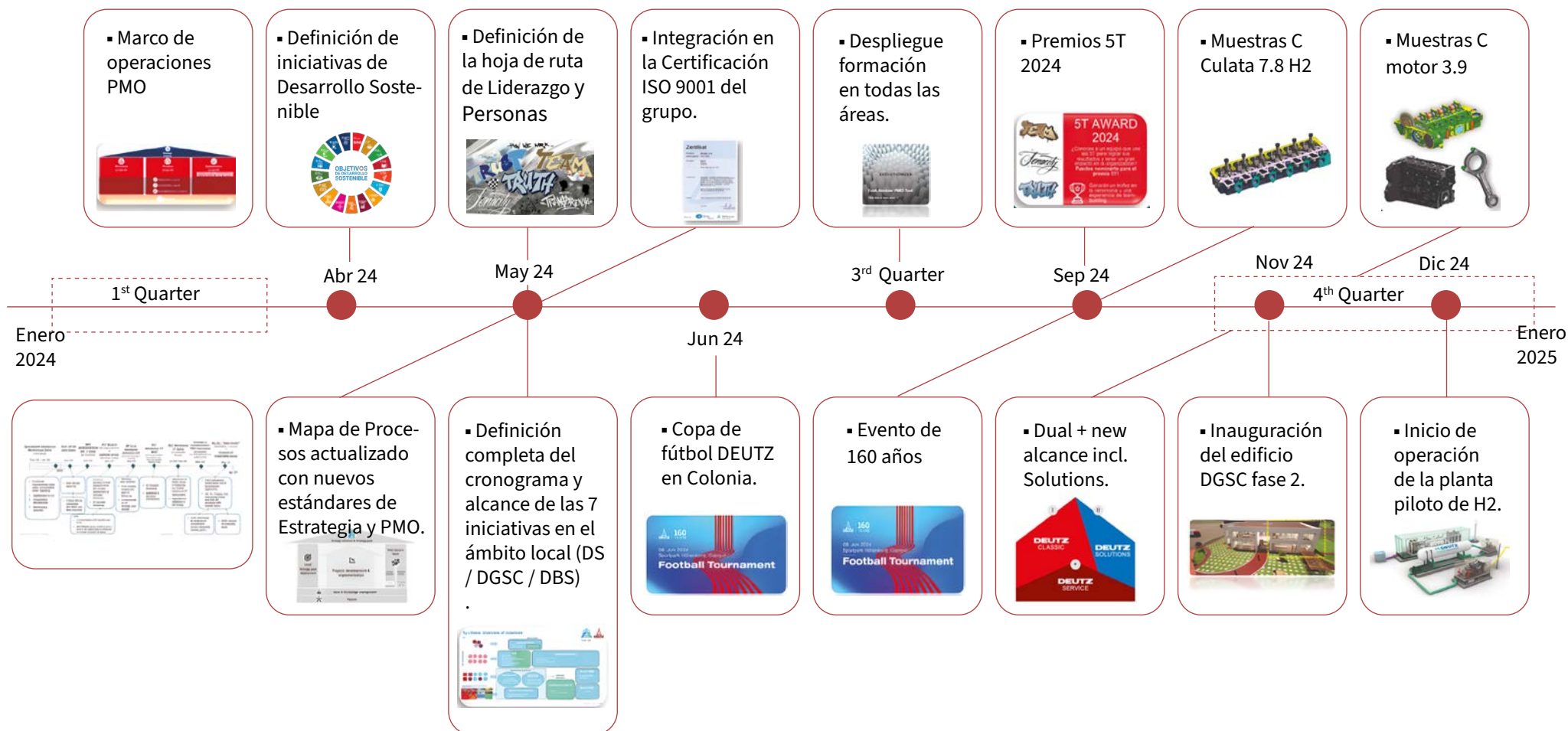
Estas directrices buscan por encima de todo la eficiencia de las iniciativas estratégicas y para ello emplea un marco común de seguimiento y cuantificación de los impactos obtenidos en cada proyecto (PMO).



La valoración a final de año con la herramienta PMO muestra un **cumplimiento del Plan estratégico en un 79%** con un **impacto económico de 149 k€**.

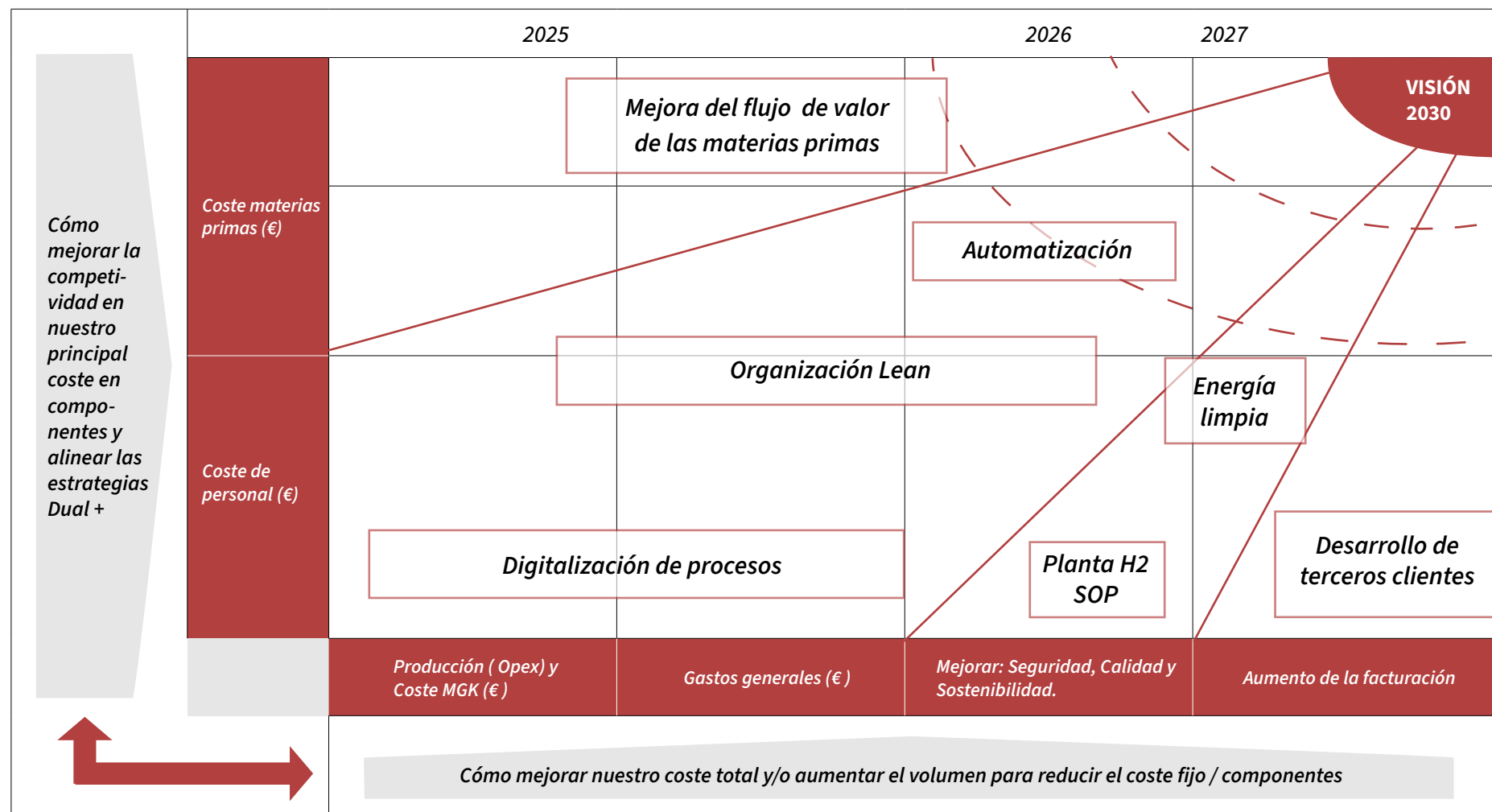


■ Principales hitos del despliegue estratégico 2024



■ Despliegue estratégico 2025 - 2027

El foco para el despliegue estratégico en 2025 está principalmente en la mejora del flujo de valor de las materias primas, continuar con el desarrollo de una Organización Lean y la digitalización de los procesos.



PRINCIPALES PRODUCTOS Y SERVICIOS. DESEMPEÑO 2024

■ Presencia y áreas de actividad

DEUTZ SPAIN – ZAFRA

PLANTA DE FABRICACIÓN

Fabricación y montaje de componentes para motores.

- Bloque motor
- Culata
- Biela
- Engranaje
- Tapa de cojinete

DEUTZ SPAIN – MADRID

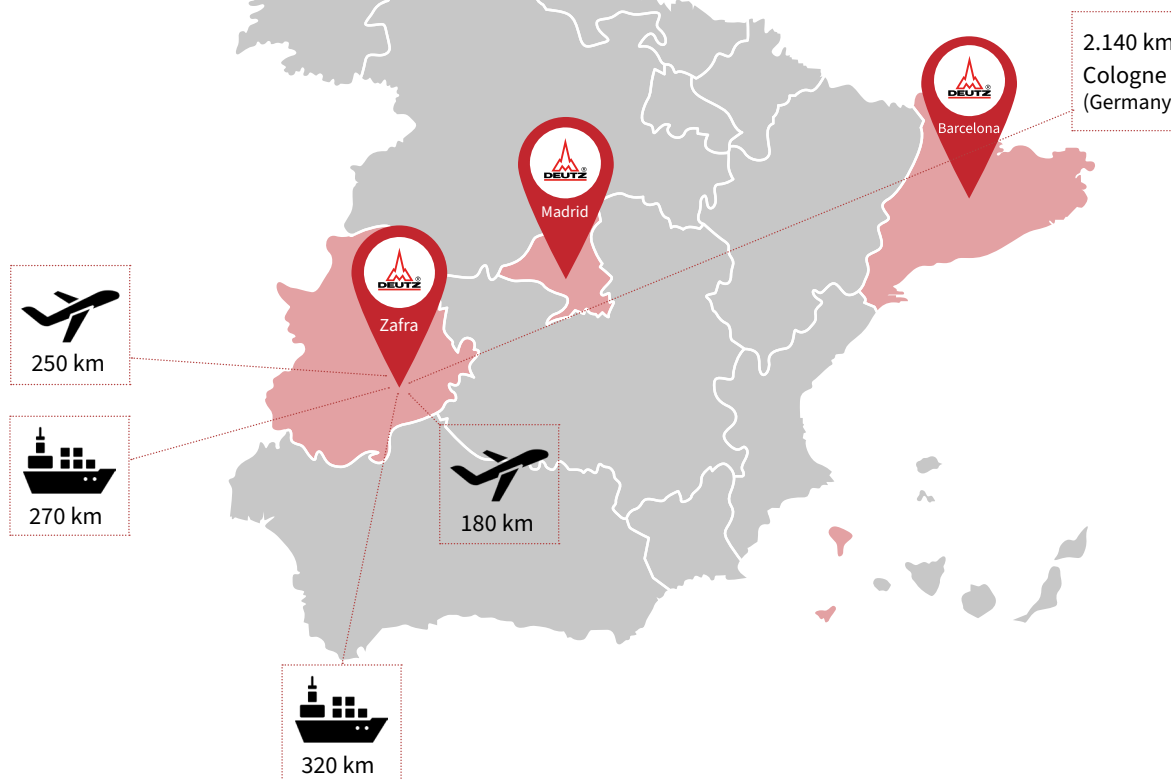
SALES & SERVICE CENTER

- Comercialización de motores diésel, de sus componentes y consumibles.
- Prestación de servicios de reparación, mantenimiento y garantía posteriores a su venta.

DEUTZ SPAIN – BARCELONA

SERVICE CENTER

- Prestación de servicios de reparación, mantenimiento y garantía.
- Comercialización de componentes y consumibles de motores.



■ Principales productos y servicios. Magnitudes operativas

■ Operaciones en Zafra

La experiencia adquirida por DEUTZ SPAIN en el mecanizado y montaje de componentes de motores desde hace más de 70 años, la ha convertido en el suministrador, casi exclusivo, de todas la culatas, bielas, engranajes y bloques de motor diésel de DEUTZ fabricados en sus plantas de Alemania.

La alta cualificación de sus equipos de ingeniería y producción, hacen que sea capaz de adaptarse y responder con rapidez a las necesidades de sus clientes, pudiendo fabricar todo tipo de prototipos y series.

BLOQUES



43.570 ud./año
7 familias de producto
3.649 m² Sup. actual productiva
85 personas trabajadoras

CULATAS



164.105 ud./año
14 familias de producto
6.566 m² Sup. actual productiva
128 personas trabajadoras

ENGRANAJES



387.145 ud./año
11 familias de producto
2.300 m² Sup. actual productiva
31 personas trabajadoras

BIELAS



512.894 ud./año
13 familias de producto
1.932 m² Sup. actual productiva
28 personas trabajadoras

A lo largo de 2024 la planta productiva de Zafra a través de sus indicadores mide el desempeño de sus actividades, así como la consecución de objetivos. Cabe destacar para 2024 la consecución de los siguientes objetivos enfocados a la mejora de la productividad, con un valor real de 3,4%:

- Nueva instalación semiautomática de montaje de culatas 2.2 – 2.9
- Integración de nuevos centros de mecanizado de culatas y bloques para la gama de motores 3.6
- Optimización del proceso de la gama de productos 2011

**6.200
engines
(YTD: 139.129)
w/ Change**

Inhouse GER	
Safety	
Quality	
Cost	
Efficiency	
People	

Porz	
Safety	
Quality	
Cost	
Efficiency	
People	

Zafra	
Safety	
Quality	
Cost	
Efficiency	
People	

Tianjin	
Safety	
Quality	
Cost	
Efficiency	
People	

Ulm	
Safety	
Quality	
Cost	
Efficiency	
People	

Legend	
Safety = # of accidents	
Quality = 0h ppm	
Cost = overhead costs (line 530°) in €	
Efficiency = efficiency in %	
People = FTE	

Positive deviation	
Negative deviation	
Not available	

Desempeño de la puesta en marcha de acciones con impacto en las 5Ts en la planta de DEUTZ Spain en Zafra

The 5Ts – Zafra Operaciones

● Olas 1 y 2 (Feb 2024)

● Ola 3 (May 2024)



¡Más de 300 personas han participado!

En los Workshops realizados en febrero y mayo y hemos comenzado a poner en marcha algunas de las propuestas de mejora que se identificaron...



Medidas Workshops mayo (ola 3)

• Top Ola 3

Se comienza trabajando en el TOP 2 de puntos en los que focalizarse para mejorar las 5T en nuestra planta, Feedback y Comunicación.

• Feedback:

Se ha implementado un nuevo estándar de feedback donde cada trabajador recibirá feedback **individual** de su responsable directo. De esta manera, **cada trimestre**, los jefes de equipo y supervisores deben de asegurar que se le ha dado una sesión de feedback a todo el personal bajo su responsabilidad.

• Comunicación:

Se ha añadido un sistema de difusión de información en cascada, de manera que, los lunes el equipo de responsables de la gestión de la producción acuerdan los puntos más relevantes a comunicar, y lo trasladan a Supervisores y Jefes de equipo para que, mediante la herramienta del GIC 1, se lo traslade al resto de personal de la empresa.

Medidas Feedback y reconocimiento

- Estándar de feedback
- Mejora y comunicación de **beneficios sociales** (en tiendas, servicios, etc.)

Medidas comunicación

- ✓ Nueva intranet DEUTZ Spain
- ✓ Publicación de ofertas de trabajo de DEUTZ en todo el mundo
- ✓ Aprovechar mejor la APP y comunicar más en ella gracias a la sectorización por áreas (DS Mad, DS Zaf, DGSC)

Eventos y convivencia

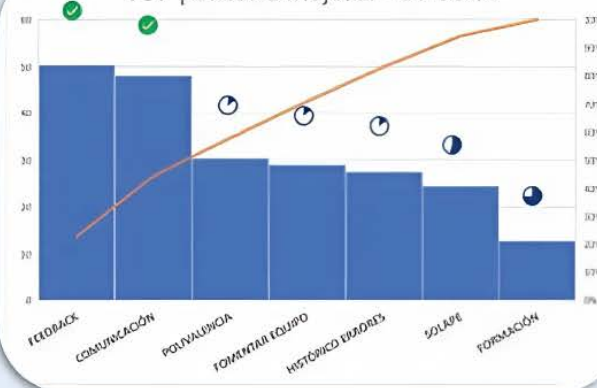
- ✓ Torneo de fútbol DEUTZ en Colonia
- ✓ Participación en festival 160 años DEUTZ
- Actividades 150 años DEUTZ Spain



Y otras ideas que están por llegar...

- Robustecer el plan de comunicación
- Mejorar información de cada persona en sistema
- Y algunas más...

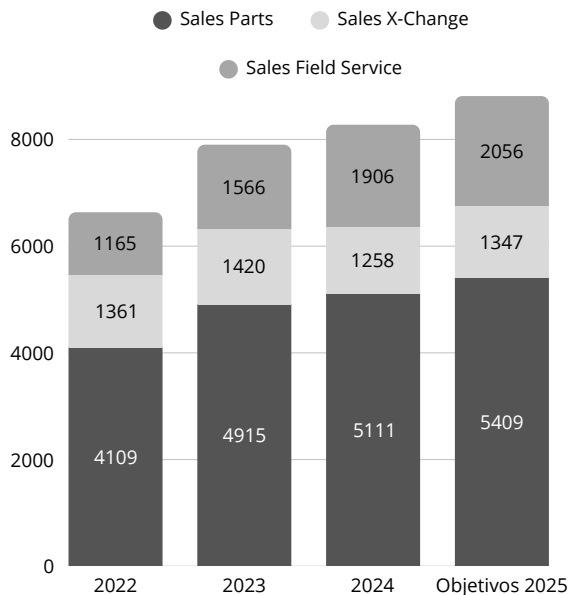
TOP puntos a mejorar - 5T OLA 3



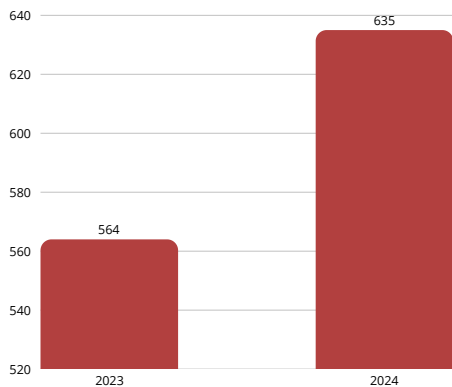
Magnitudes operativas Sales & Service



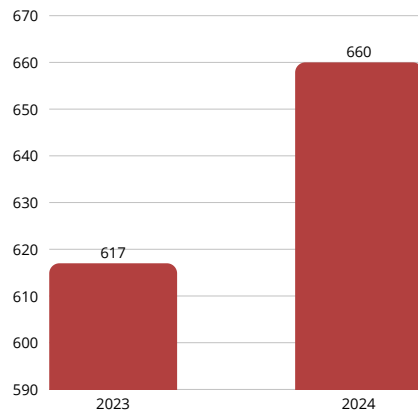
Evolución negocio Service (k€)



Nº Reparaciones Service Center Madrid



Nº Reparaciones Service Center Barcelona



El pasado mes de agosto el Grupo DEUTZ adquirió “Rolls Royce Power Solutions”, el negocio de servicio y venta de motores entre 5 y 16 litros de cilindrada de hasta 480 kW fabricados por Daimler Truck AG. Los modelos MTU Classic y las series de motores MTU de 1000 a 1500, se basan en tres plataformas de motores Daimler Truck, estos se utilizan en una amplia gama de aplicaciones off-road, principalmente en los sectores de maquinaria agrícola y equipos de construcción.

La gestión de la venta y el servicio ha pasado a ser responsabilidad exclusiva de DEUTZ para la gama y las aplicaciones anteriormente indicadas, por lo que con el ánimo de cumplir con las necesidades de los clientes y fabricantes de equipos (OEMs) que incorporan este tipo de motor en el mercado ibérico, nuestros compañeros del área de Postventa, Service Center Madrid y Service Center Barcelona visitaron las instalaciones del Training Center de DEUTZ en Colonia para conocer y formarse a fondo en los motores T(T)CD5.1L04, T(T)CD7.7L06 - Medium-Duty Engines (MDEG) y TCD10.7L06, TCD12.8L06, TCD15.6L06 - Heavy-Duty Engines (HDEP), formación necesaria para mantener y reparar los motores que DEUTZ comercializa y a los que provee de servicio tras la cooperación con Daimler Truck, anteriormente mencionada.

DEUTZ Spain refuerza así su compromiso con la excelencia en el servicio en base a una alta cualificación de su personal técnico.



■ Principales datos económicos

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

Datos económicos (en Euros)	2022	2023	2024
Ingresos	164.804.711	163.173.534	124.456.802
Costes operacionales	130.246.326	131.164.018	98.844.226
Salarios personas trabajadoras	28.018.741	29.865.336	24.859.808
Beneficios Sociales personas trabajadoras	930.978	940.800	608.718
Pagos a proveedores	110.724.474	110.067.425	71.306.051
Pagos a la Administración Pública	144.243	108.673	102.155
Donaciones a la comunidad	7.200	7.175	10.727
Inversiones en Infraestructuras	4.761.569	8.673.598	11.139.977

GESTIÓN SOSTENIBLE DE LA ORGANIZACIÓN

■ Sistemas de gestión

DEUTZ Spain desarrolla sus estrategias apoyándose en un sistema integrado de gestión que incluye la gestión de la calidad, medio ambiente, Energía, y Seguridad y Salud laboral, teniendo además como garantía de cumplimiento legal y ético, su sistema de gestión de Compliance penal y antisoborno.

En 2024 DEUTZ Spain se ha integrado dentro del sistema de gestión de la Calidad del Grupo DEUTZ AG con el objetivo de optimizar su sistema de gestión de la calidad e implementar procesos más eficientes.



ISO 9001:2015
Sistemas de gestión
de la calidad.



Huella Carbono
GHG Protocol.



ISO 14001:2015
Sistemas de gestión
ambiental.



UNE 19601:2015
Sistemas de gestión
de compliance penal.



ISO 37001:2016
Sistemas de gestión
antisoborno.



ISO 50001:2018
Sistemas de gestión
de la energía.



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



Verificación GRI
de la Memoria de
sostenibilidad.

■ Gestión de riesgos y oportunidades

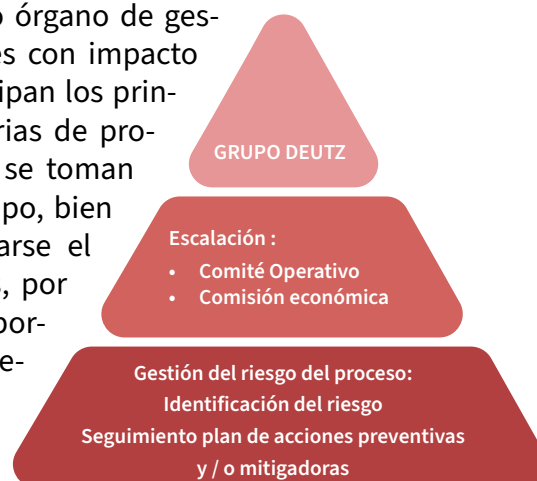
DEUTZ Spain tiene implementado un sistema de gestión de riesgos y oportunidades en el corto, medio y largo plazo. A través de este proceso estandarizado todas las personas trabajadoras de DEUTZ Spain que identifiquen un riesgo y/o oportunidad en cualquier nivel de la organización con impacto en alguno de los procesos pueden reportarlo con el objetivo de analizarlo e implementar las medidas preventivas y/o mitigadoras necesarias para prevenir o mitigar el riesgo en caso de que se materialice.

Es responsabilidad de las personas propietarias de los procesos revisar con sus equipos en un primer nivel aquellos factores de vigilancia definidos para cada proceso, junto con los principales indicadores operativos, las acciones de mejora, el control presupuestario y el contexto organizativo del momento.

Además, este proceso de gestión de riesgos y oportunidades tiene definidos unos criterios de comunicación y escalación a niveles superiores de la organización en caso de que no se puedan tomar acciones en este primer nivel y el nivel de riesgos sea superior a medio.

Para ello, se contemplan dos foros en los que se tratan estos riesgos y oportunidades:

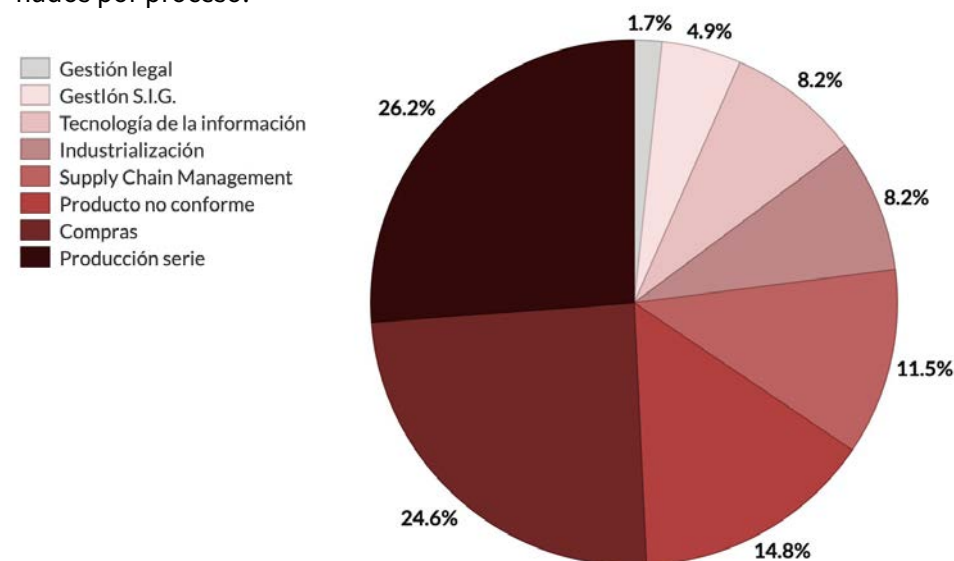
- **COMITÉ OPERATIVO:** máximo órgano de gestión de riesgos y oportunidades con impacto en la operativa en la que participan los principales propietarios y propietarias de procesos. En este comité además se toman decisiones de escalación al Grupo, bien porque en caso de materializarse el riesgo pueda impactar en ellos, por ejemplo, falta de suministro o porque se necesita soporte para prevenir el mismo.



- **COMISIÓN ECONÓMICA:** máximo órgano de gestión de riesgos y oportunidades con impacto económico. Esta comisión está formada por los expertos en materia financiera de la empresa, así como los propietarios/as de varios procesos operativos. El objetivo de esta comisión es definir las políticas a aplicar desde el punto de vista económico para aquellos riesgos y oportunidades identificados con alto impacto en la cuenta de resultados de la organización. Estas políticas pueden ser de tres tipos: políticas de provisión, políticas de cargo a cliente o políticas de reducción de la cuenta de resultados.

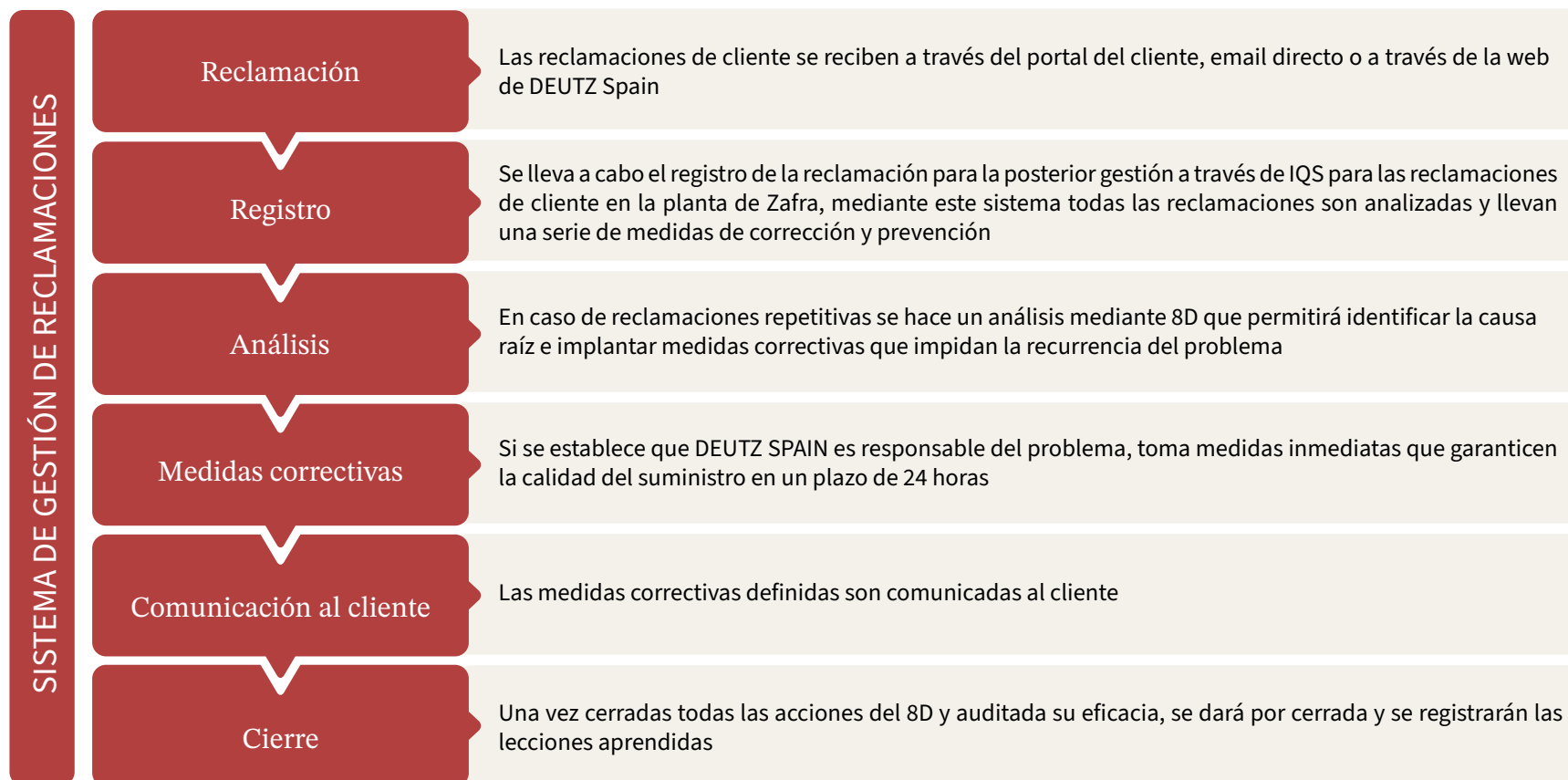
Los principales riesgos operativos gestionados en el año 2024 han sido los relacionados con el suministro de materia prima de proveedores, principalmente entregas y calidad del suministro. El riesgo a destacar en la comisión económica está también directamente relacionado con los proveedores, este ha sido relativo a las subidas de precios de los mismos.

A continuación se expone la distribución de riesgos y oportunidades gestionados por proceso:



Gestión de reclamaciones

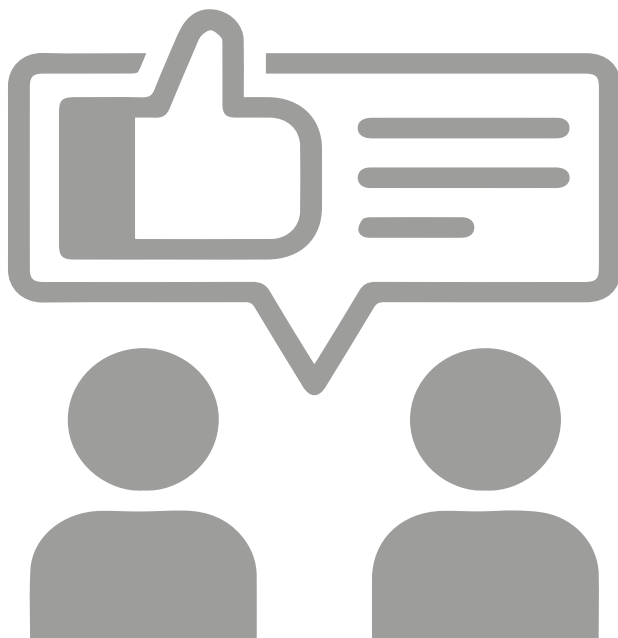
DEUTZ Spain cuenta con un sistema de gestión de reclamaciones que le permite dar una respuesta rápida solución a sus clientes y, mediante la identificación de la causa raíz, poder establecer acciones que eviten su repetición.



■ Satisfacción de clientes

Siguiendo la política de medición de la satisfacción de cliente de DEUTZ Spain, se han lanzado las encuestas de satisfacción durante 2024 para el área comercial y de Service Center.

El objetivo de estas encuestas de satisfacción es identificar los puntos de mejora en relación con el servicio y producto, midiendo por un lado la satisfacción del cliente así como la importancia que tiene para el cliente los siguientes temas:



PLANIFICACIÓN Y EJECUCIÓN

- Plazo de respuesta de nuestras ofertas y/o presupuestos
- Plazo de entrega de pedidos / prestación del servicio
- Agilidad en la resolución de incidencias

PERSONAL

- Detección de necesidades
- Atención telefónica / correo electrónico

PRODUCTO

- Satisfacción de la gama de productos
- Calidad de nuestros productos
- Embalaje y protección de productos

ATENCIÓN POSTVENTA

- Satisfacción con el servicio proporcionado
- Agilidad en la respuesta
- Tiempo de resolución

DOCUMENTACIÓN

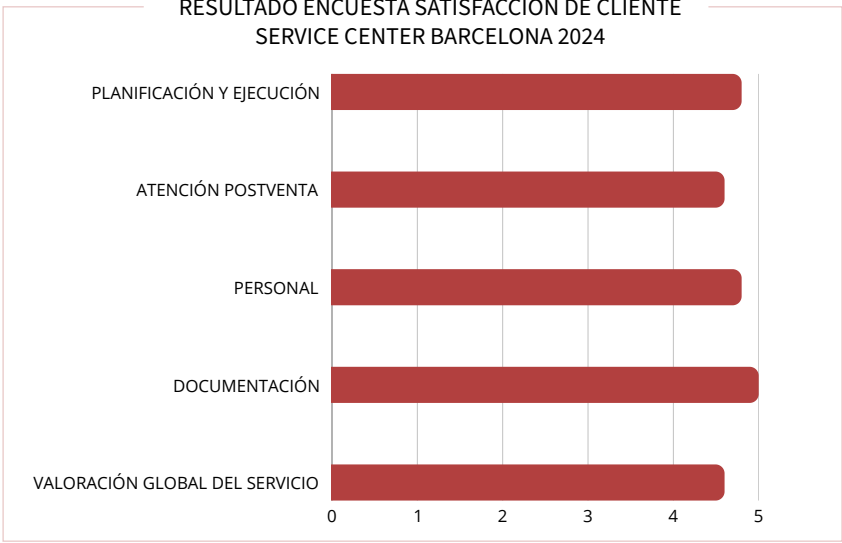
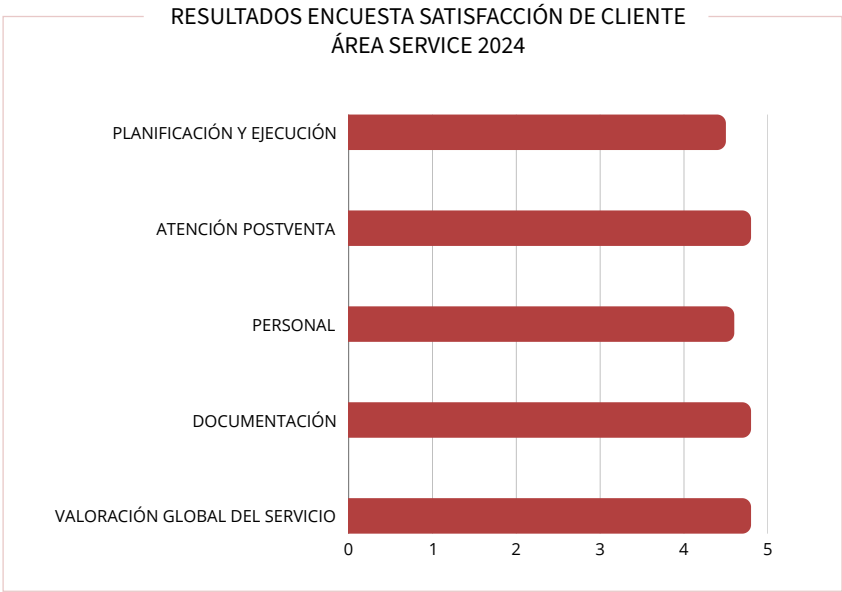
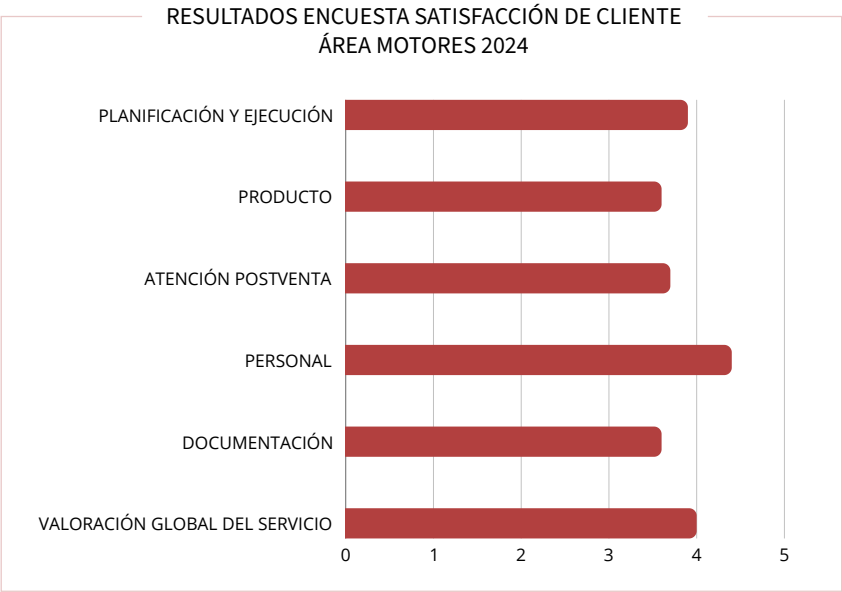
- Claridad de la documentación proporcionada

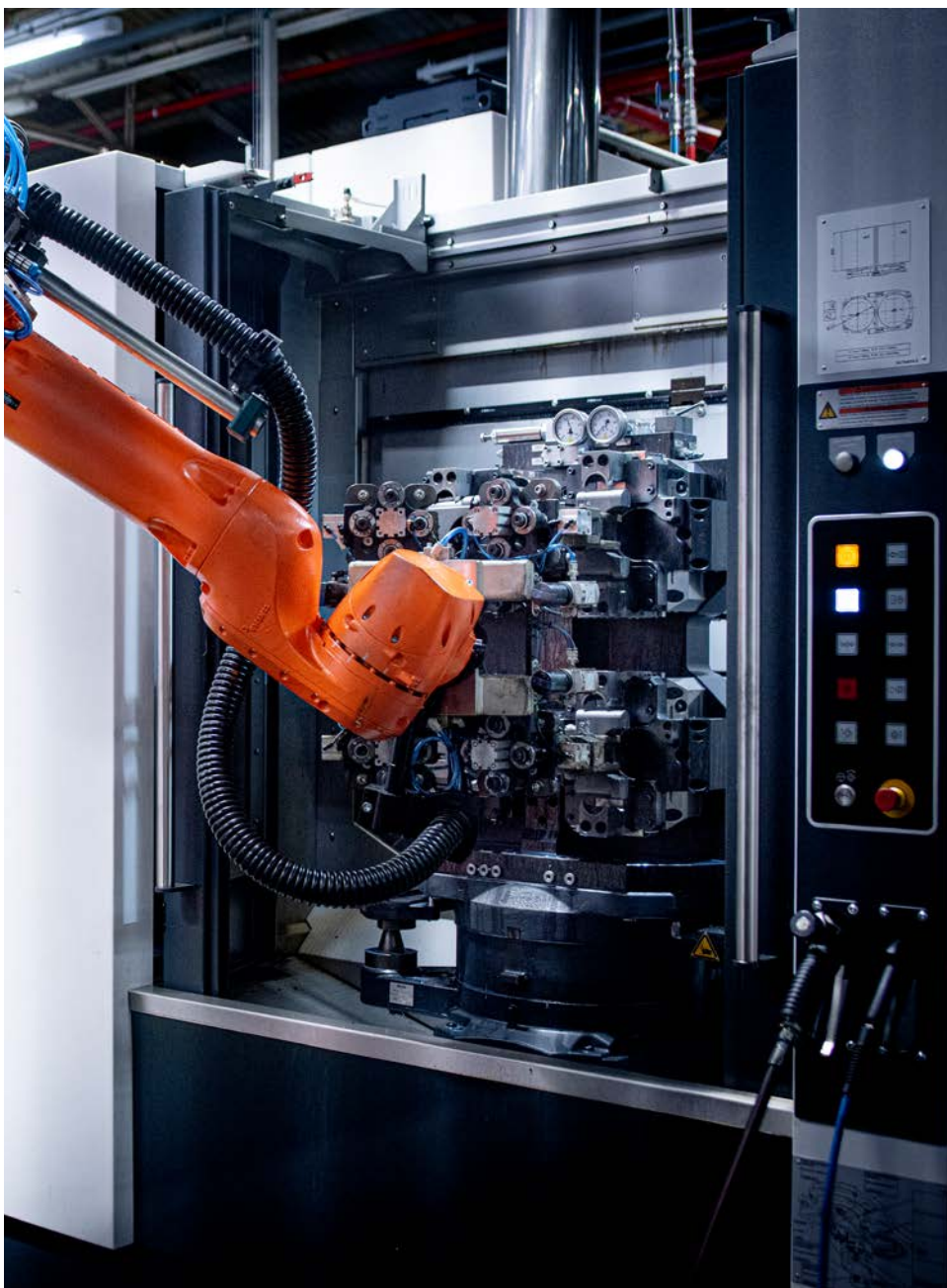
IMAGEN Y RELACIÓN FUTURA

- Evolución del servicio
- Recomendación de servicios y productos de DEUTZ

■ **Resultados satisfacción clientes 2024. Sales & Service Center**

EL 100% de nuestros clientes encuestados recomendaría nuestros servicios





■ *Tasa de servicio clientes planta productiva Zafra*



99,1%

Tasa de servicio a cliente
objetivo 2024



99,8%

Tasa de servicio a cliente
alcanzada en 2024



NUESTRA PROPUESTA ESG Y CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

DEUTZ SPAIN entiende la Responsabilidad Social Corporativa (ESG) como una parte integrante e imprescindible de la propia organización y de cada uno de los servicios que presta. El compromiso de DEUTZ Spain con el desarrollo sostenible se materializa en una Política basada en los siguientes principios:

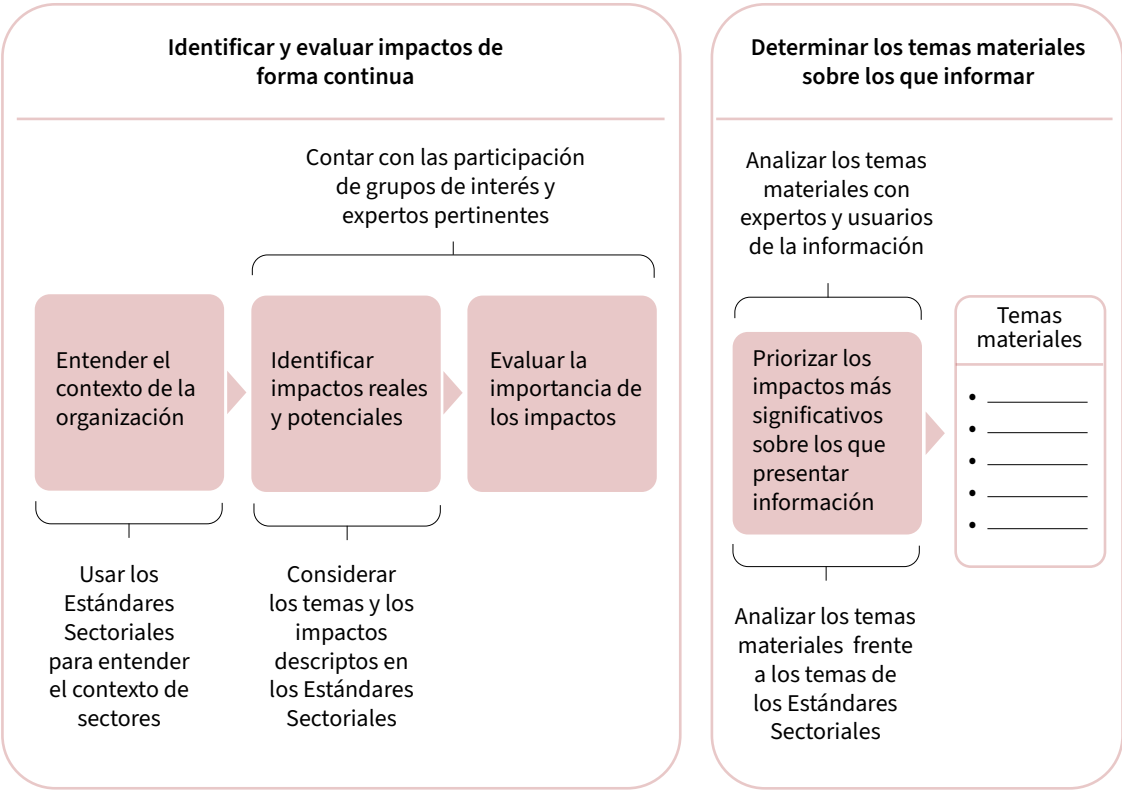
POLÍTICA ESG DE DEUTZ SPAIN	
 Gestión ética y responsable	 Desarrollo del talento
 Minimización de los impactos ambientales	 Gestión responsable de proveedores
 Rendición de cuentas y transparencia	

Teniendo en cuenta estos principios y filosofía corporativa, se identifican los temas de sostenibilidad relevantes para la organización, como parte integrante de un proceso estratégico y la realización de un estudio de doble materialidad.

■ Análisis de materialidad

DEUTZ Spain identifica los aspectos materiales para sus Grupos de Interés, y para la propia organización, mediante la elaboración de un estudio de materialidad propio. En el presente ejercicio, puesto que no se ha producido un cambio sustancial en DEUTZ Spain ni en su contexto operacional, regulatorio o socio-económico, se mantienen vigentes los resultados del análisis de doble materialidad definido en el ejercicio 2023 siguiendo los criterios aplicados para la identificación y priorización de asuntos materiales GRI Universal Standards 2021.

DEUTZ SPAIN ha determinado los temas materiales siguiendo la metodología propuesta en GRI 3: temas materiales y que se representa a continuación:

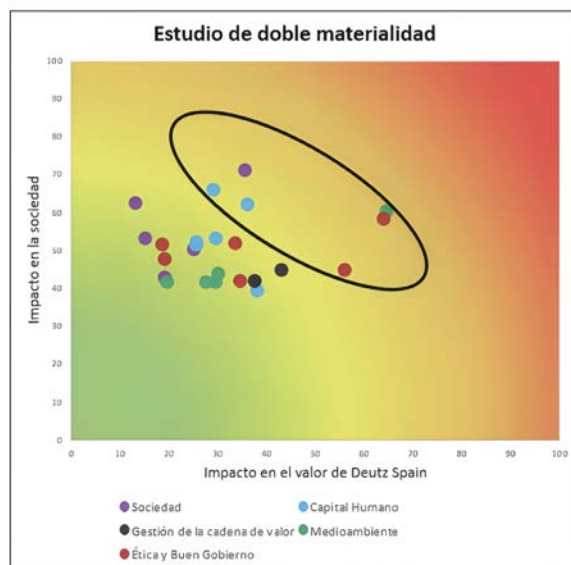


Diálogo con los grupos de interés

Inicialmente, se han identificado una serie de temas o cuestiones de sostenibilidad iniciales e importantes para DEUTZ Spain. Posteriormente, se ha llevado a cabo una identificación y evaluación de los impactos asociados a estos temas, tanto de fuera hacia dentro, como de dentro hacia fuera (doble materialidad). Por último, se ha evaluado la importancia de los impactos en función de los criterios establecidos para este análisis y para cada una de las dos perspectivas de materialidad.

Finalizada esta evaluación, ha permitido a DEUTZ Spain priorizar sus asuntos de sostenibilidad en base a los impactos mencionados para conseguir, finalmente, un catálogo de temas materiales sobre los que actuar e informar en el ámbito de la sostenibilidad.

El resultado tras el análisis del contexto de sostenibilidad de DEUTZ Spain, ha sido un catálogo inicial tentativo de 24 temas materiales que han sido analizados por la alta dirección y el equipo de sostenibilidad, determinándose un catálogo inicial definitivo de 6 temas materiales, todos ellos alineados con las tendencias sectoriales y los objetivos estratégicos de DEUTZ. Este catálogo inicial ha sido revisado por el máximo responsable de la organización y aprobado finalmente por el Comité de Dirección de DEUTZ Spain.



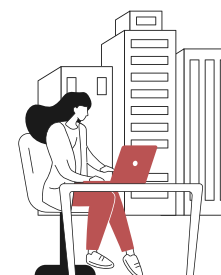
Para DEUTZ Spain, conocer las necesidades y expectativas de sus grupos de interés es fundamental para poder desplegar su estrategia empresarial. Mediante la comunicación con los diferentes grupos de interés, la organización identifica cuáles son sus necesidades, expectativas, intereses y opiniones sobre el desempeño de DEUTZ en el ámbito económico, ambiental y social.

Durante 2023, DEUTZ Spain realizó su estudio de doble materialidad dando voz a sus grupos de interés prioritarios con el objetivo de identificar los asuntos más relevantes.

Personas trabajadoras de Deutz Spain



Administración



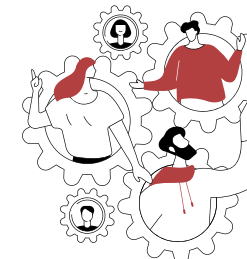
Clientes



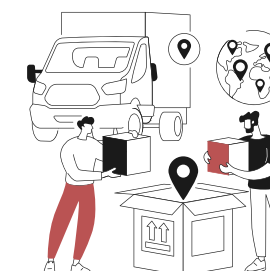
Otras organizaciones



Sociedad



Proveedores



Nuestra contribución a los ODS

Reconociendo la importancia crucial de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos en la Agenda 2030 para el impacto social, económico y medioambiental de las empresas, la estrategia ESG de DEUTZ SPAIN se compromete activamente con estos objetivos. A través de iniciativas específicas y medibles, la empresa no solo contribuye a las metas definidas para los ODS seleccionados, sino que también promueve la innovación sostenible, la eficiencia energética y la responsabilidad social corporativa.

DEUTZ prioriza sobre 8 de los objetivos de desarrollo sostenible tras el estudio de necesidades y expectativas de sus partes interesadas.

ODS	META ODS	Contribución DEUTZ SPAIN	Desempeño 2024
	3.4 Promover la salud mental y el bienestar.	Acciones para contribuir a la salud mental y el bienestar de la plantilla.	Inicio de evaluación de riesgos psicosociales en la plantilla.
	3.8 Lograr cobertura sanitaria universal, acceso a servicios esenciales de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas seguros.	Uno de los principios DEUTZ SPAIN es cuidar la salud de sus personas trabajadoras.	- Campañas de vacunación gripe. - Campaña de control de constantes vitales de manera aleatoria. - Medición de indicadores tumorales. - Acuerdos de salud: clínica dental, seguro médico, gimnasio.
	5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres.	Deutz Spain lleva a cabo acciones para asegurar la igualdad de género de sus personas trabajadoras con un plan de igualdad renovado en 2024.	- Despliegue de acciones del II Plan de Igualdad. - Coffee break DEUTZ woman mensual. - Formación en igualdad.
	5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios.		
	7.2 Aumentar la proporción de energía renovable en el conjunto de fuentes energéticas.	DEUTZ Spain tiene definido un plan de sostenibilidad.	- Funcionamiento a pleno rendimiento de la planta fotovoltaica fase I. - Compra de energía con GDO (garantía de origen 100% renovable). - Instalación de cargadores eléctricos coches.
	8.2 Mejorar la Productividad a través de la modernización tecnológica y la innovación.	Automatización de procesos para mejora de la productividad y reducción de riesgos ergonómicos.	- Proyecto de automatización de dos líneas productivas del Bloque 3.6. - Sustitución de dos centros de mecanizado por otros con tecnología modernizada.
	8.6 Reducir el desempleo en los jóvenes.	Acuerdos con Fundación Deutz Business School.	- Promoción del empleo joven. - I Edición de Premios ALVA.
	8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos.	Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.	- Seguimiento norma ISO 45001 de seguridad y salud laboral. - Resultado de auditoría legal del Servicio de Prevención satisfactoria.

ODS	META ODS	Contribución DEUTZ SPAIN	Desempeño 2024
	9.2 Promover una industrialización inclusiva y sostenible.	Converger la transformación digital y la industria de producción de forma sostenible.	Ahorro en el consumo energético gracias a la gestión eficiencia de la energía.
	9.4 Modernizar las infraestructuras para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia y promoviendo tecnologías y procesos industriales sostenibles.	Compromiso de optimizar el consumo energético de forma sostenible a través de la mejora continua en instalaciones y procesos.	- Fase I de sustitución de la antigua cubierta de amianto. - Realización de la fase II del nuevo alumbrado LED. - Aprovechamiento de luz natural (cambios lucernarios). - Sustitución de dos centros de mecanizado
	12.2 Gestión sostenible y uso eficiente de recursos naturales.	Eficiencia en los consumos.	- Sustitución de tubos fluorescentes por mejoras para el aprovechamiento de la luz natural y el cambio por un modelo de iluminación inteligente y sostenible. - Cumplimiento de REACH y ROHs en toda la cadena de suministro.
	12.5 Reducir la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.	Contribución a la economía circular mediante la valorización de los residuos.	100% de los residuos peligrosos generados son reciclados o revalorizados.
	12.6 Adoptar prácticas sostenibles e incorporar información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes.	En 2024, publicación de la sexta Memoria de Sostenibilidad de DEUTZ Spain, según GRI y ley 11/18.	
	13.2 Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales.	Integración de acción por el clima en políticas y estrategia.	- Plan de reducción de emisiones GEI. - Medición Huella de Carbono y extensión de Alcance 3 a la cadena de transporte terrestre. - Ejecución planta producción Hidrógeno verde - Identificación y análisis de riesgos derivados del cambio climático.
	13.3 Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana.	Información y formación a personas trabajadoras.	Formaciones de Medio Ambiente para concienciación de ahorro energético y consumo de recursos naturales y mejorar las prácticas de reciclaje.
	16.5 Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas.	Control y vigilancia del cumplimiento legal, la prevención de delitos y el comportamiento ético de la organización.	- Auditoría Sistema de gestión de compliance sin no-conformidades en 2024. - Formación y concienciación en código de conducta (derechos humanos, conflicto de intereses, competencia leal...). - Participación formación E-Learning Compliance DEUTZ 2024> 99%

■ Hoja de ruta 2025 y contribución a los ODS

En el marco de su firme compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad social, DEUTZ Spain ha llevado a cabo un exhaustivo estudio de doble materialidad que le ha permitido identificar y priorizar las áreas clave en las que debe centrar sus esfuerzos en el próximo año.

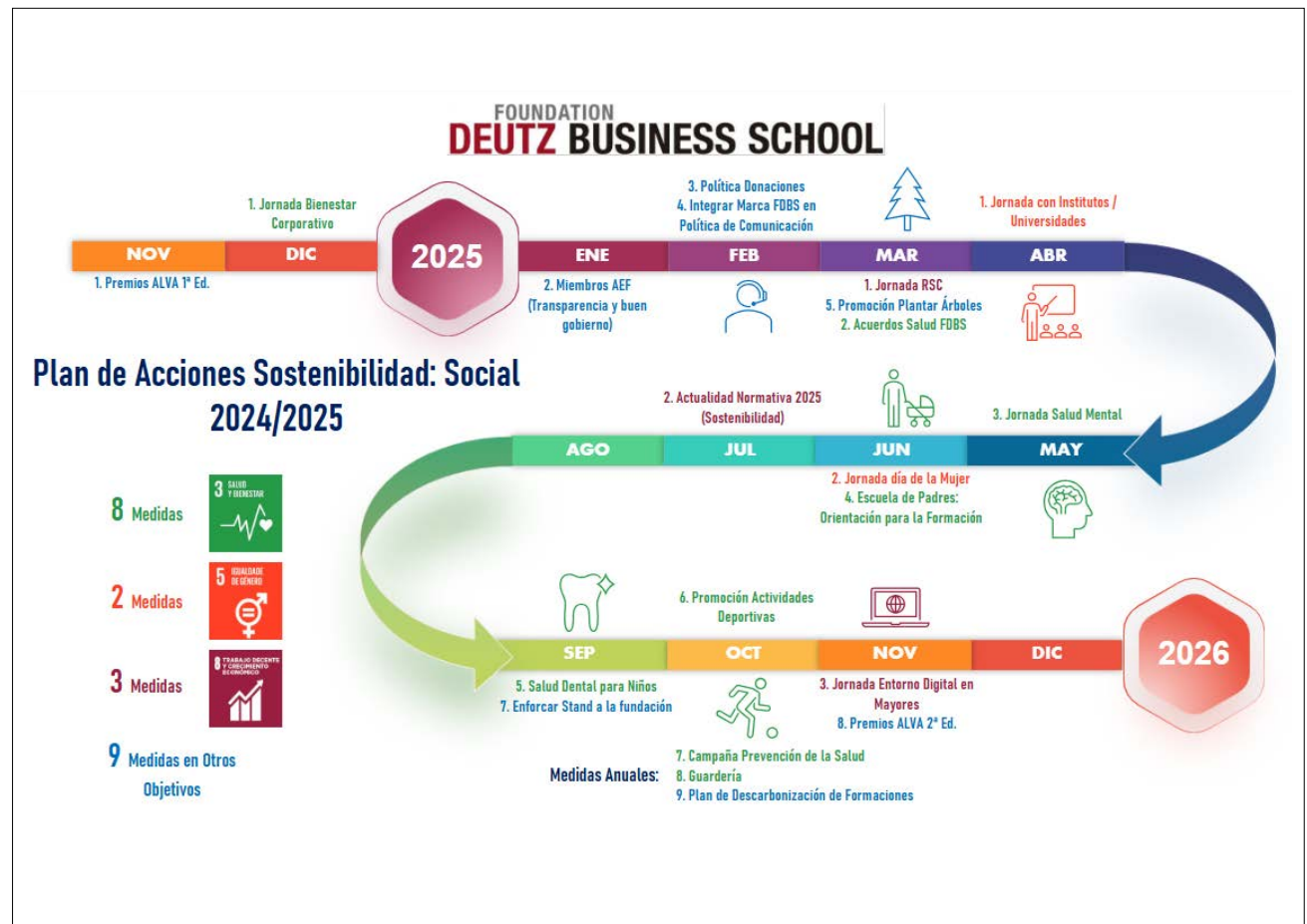
Este estudio ha sido fundamental para comprender mejor las expectativas y necesidades de sus grupos de interés, así como para evaluar el impacto de sus actividades en el entorno y la sociedad. A partir de estos resultados, DEUTZ Spain ha diseñado una serie de iniciativas estratégicas que buscan no solo cumplir con las normativas vigentes, sino también superar las expectativas en términos de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa. Estas medidas están orientadas a promover un desarrollo sostenible que beneficie tanto a las comunidades como al medio ambiente, asegurando un futuro más próspero y equitativo para todos.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible que DEUTZ Spain ha identificado como prioritarios para sus grupos de interés son los siguientes:



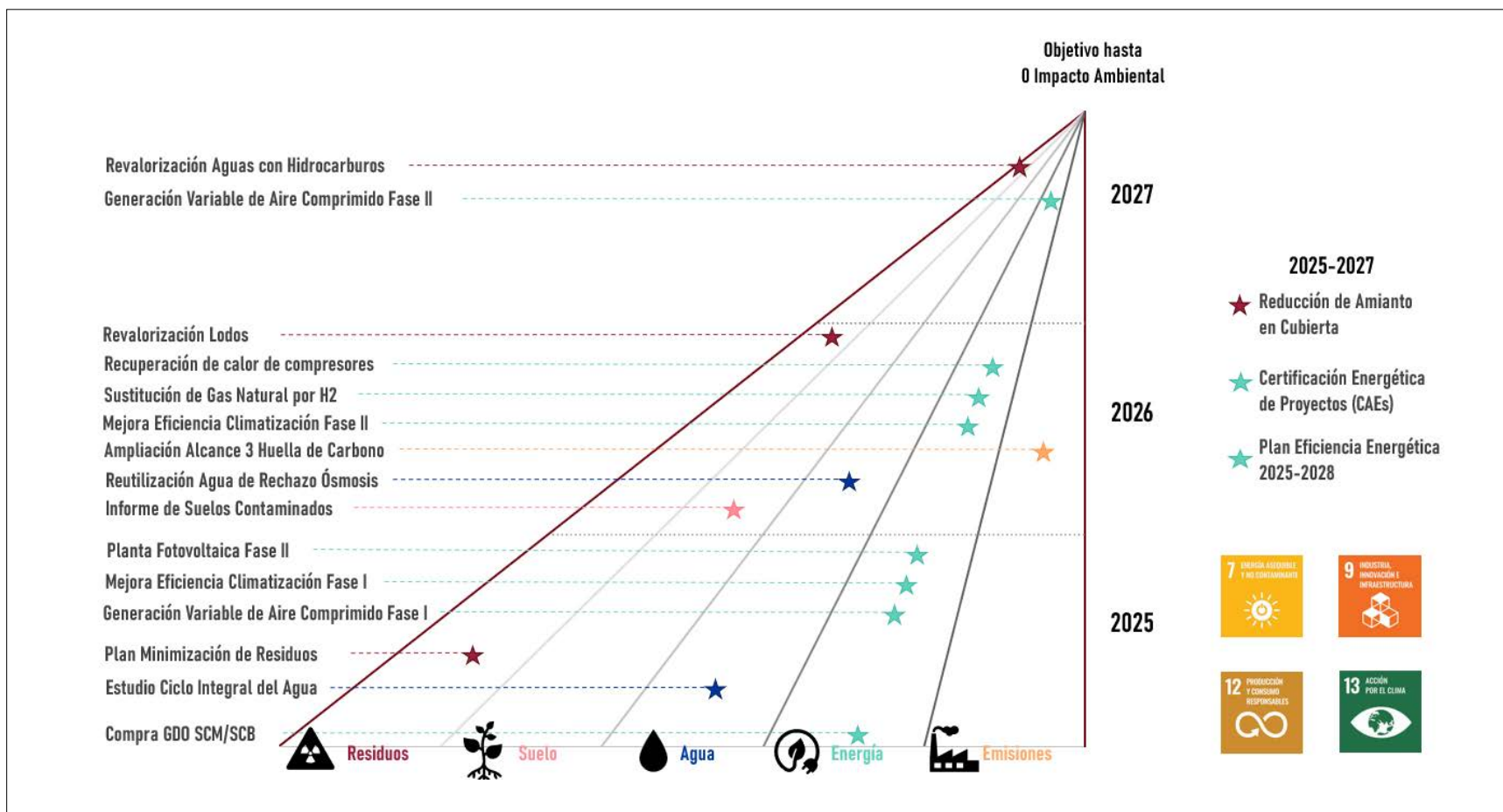
■ Medidas de carácter social

DEUTZ Spain, a través de la fundación DEUTZ Business School, se compromete a implementar una serie de medidas de carácter social destinadas a mejorar el bienestar de las comunidades en las que opera. La fundación trabaja estrechamente con organizaciones locales y otros actores clave para asegurar que estas medidas tengan un impacto positivo y duradero, contribuyendo al desarrollo de las comunidades beneficiadas.



■ Medidas de carácter medioambiental

En línea con su firme compromiso con la sostenibilidad, DEUTZ Spain ha desarrollado un ambicioso plan de protección del medio ambiente. Este plan abarca la adopción de tecnologías avanzadas para optimizar la eficiencia energética de sus operaciones, la conservación y gestión responsable de los recursos naturales, y la implementación de mejoras significativas en la gestión de residuos. Con estas acciones, DEUTZ Spain busca minimizar su impacto ambiental y promover prácticas sostenibles que contribuyan a un mejor futuro para todos.





¿Podrías contarnos brevemente sobre el proyecto de hidrógeno en el que ha participado tu empresa? ¿Cuál fue el objetivo principal del proyecto?

Ariema es la primera empresa española especializada en hidrógeno, se fundó en 2002 como “spin off” tecnológica del INTA (Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial). Contamos con tecnología propia de electrolizadores, los equipos que permiten producir hidrógeno a partir de agua y electricidad. Tenemos proyectos de I+D, aprobados con financiación pública, por un importe que supera los 20 millones de euros, y agradezco el apoyo recibido por parte del IDAE y del CDTI.

Para Ariema ha sido un hito importantísimo colaborar con Deutz, en particular con nuestros amigos de Deutz en Madrid y en Zafra, porque han sido nuestros compañeros de trabajo y ha sido Zafra el lugar elegido para la instalación del primer electrolizador de medio MW diseñado y fabricado en España por Ariema. Para Deutz es un proyecto más grande, que aúna una colaboración experimental con objetivos ambientales (con una instalación de energía solar fotovoltaica que contribuye a descarbonizar su fábrica) en la que además de nuestro electrolizador hay otros equipos, en particular el motor de hidrógeno de Deutz integrado en un grupo de generación de electricidad de la empresa Alternativas Energéticas Murcia. Todos vamos a aprender juntos de esta experiencia, los datos de funcionamiento y las mejoras que vamos a desarrollar nos ayudarán a avanzar en las tecnologías del hidrógeno, que ayudarán en muchas aplicaciones a reducir la contaminación generada por utilizar los combustibles fósiles tradicionales.

¿Cómo ha sido la experiencia de colaborar con otras empresas o entidades en el proyecto? ¿Qué aspectos de la colaboración consideras más valiosos?

Las tecnologías del hidrógeno verde son muy complejas, y es difícilmente viable que una sola empresa pueda aportar soluciones integrales. Y esto último es lo que se necesita, soluciones completas que incluyan varios equipos que puedan trabajar juntos con fiabilidad, eficiencia y a coste razonable.

El reto es complejo y durante el proyecto hemos tenido que afrontar dificultades, no ha sido fácil técnicamente y hemos tenido que colaborar estrechamente para poder avanzar hasta tener una instalación de la que nos sentimos orgullosos. Las máquinas son importantes, pero lo más valioso de la colaboración ha sido el equipo humano; entre todos hemos “empujado” con un mismo objetivo, y esa co-

Rafael Luque



laboración nos facilitará más éxitos en el futuro, tanto técnicos como comerciales, para llevar a mercado soluciones no contaminantes basadas en hidrógeno verde.

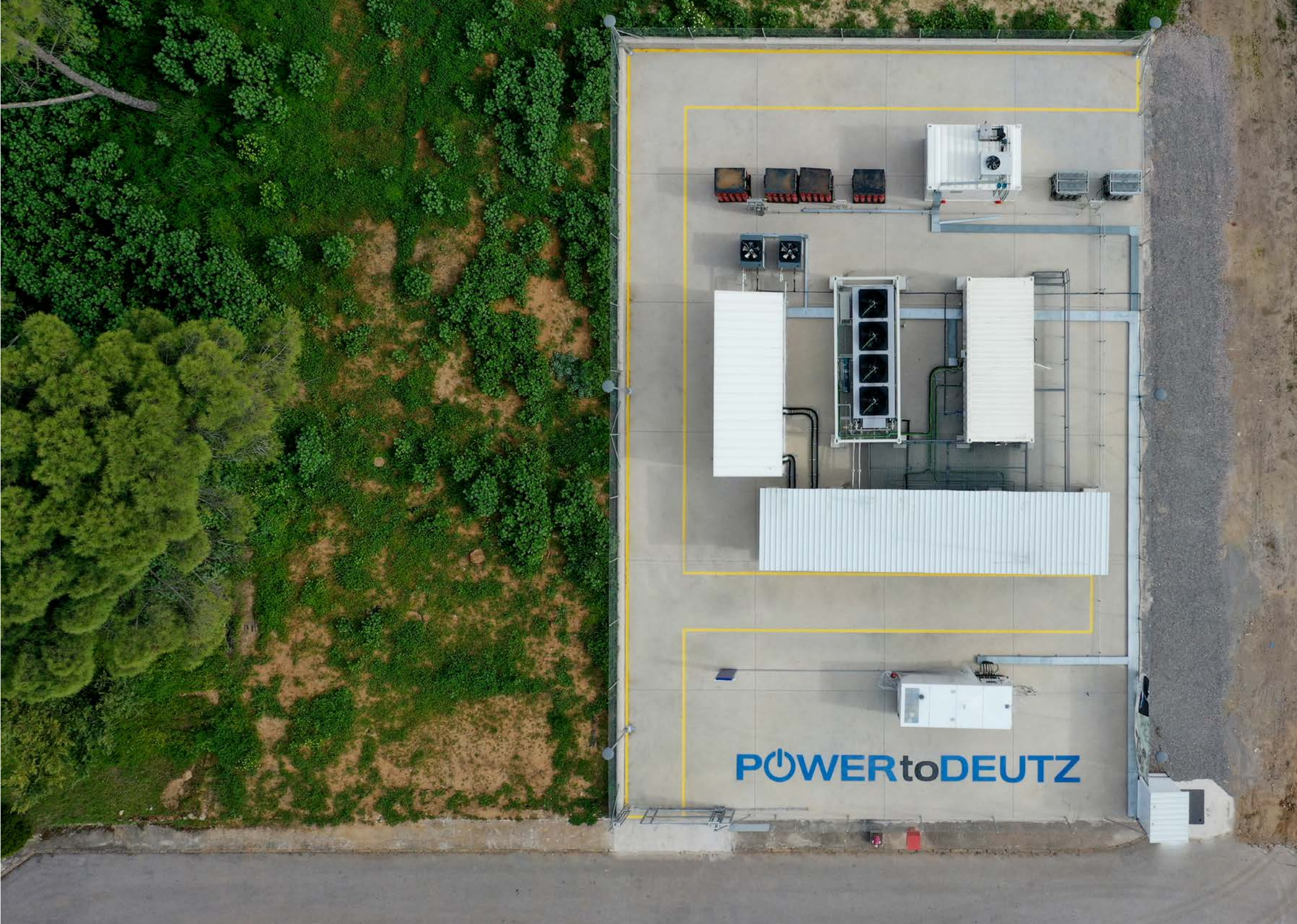
¿De qué manera consideras que este proyecto contribuye a la responsabilidad social corporativa de tu empresa y de DEUTZ?

Por supuesto desde el punto de vista ambiental, y también por el fomento de la I+D, un proyecto que avanza en la utilización de hidrógeno verde es un proyecto que contribuye a una manera menos contaminante de gestionar la energía. Y la energía es imprescindible para el desarrollo de nuestra sociedad.

Adicionalmente, para mi la responsabilidad social de una empresa es también contribuir al desarrollo económico en su entorno, generando prosperidad a empleados, proveedores, clientes, colaboradores y socios. Con altibajos, la descarbonización es una tendencia imparable; tanto personas como empresas que se han dedicado durante muchos años a los combustibles fósiles tienen, con el hidrógeno verde, un gran aliado para hacer de su trabajo una actividad con más futuro, y ese futuro es mucho menos contaminante.

Rafael Luque. CEO de ARIEMA
Colaborador de la empresa





POWERtoDEUTZ

GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

El compromiso de DEUTZ Spain con la gestión medioambiental y el desarrollo sostenible se materializa en acciones tangibles, entre las que destacan:



Análisis de aspectos ambientales y minimización de impactos ambientales significativos



Desarrollo y seguimiento de Planes de Minimización de Residuos y de Eficiencia Energética



Plan de reducción de emisiones de gases de efectos invernadero



Seguro de responsabilidad medioambiental de hasta 1.000.000€ para daños dentro y fuera de las instalaciones

Además, DEUTZ invierte en proyectos e inversiones. Las más significativas a destacar durante 2024 han sido las siguientes:

FASE I. PROYECTO DE RETIRADA DE AMIANTO DE LA CUBIERTA DE LA PLANTA DE ZAFRA	SUSTITUCIÓN DE LUMINARIA	PROYECTO PLANTA DE HIDRÓGENO	NUEVA FURGONETA ELÉCTRICA SERVICE CENTER BARCELONA
258.109,25 €	10.310,84 €	77.000 €	7163,2 €

Los recursos dedicados a la gestión ambiental de la organización se resumen en:

- Gestión de residuos
- Mediciones de emisiones y vertidos
- Gestión de la energía y el medio ambiente

A continuación, se describe cuál ha sido el desempeño ambiental en la planta de producción de DEUTZ Spain en Zafra en el año 2024. La información ambiental del área comercial junto con los servicios técnicos de Madrid y Barcelona, dada su menor relevancia, se pueden consultar en el Anexo ÍNDICE DE CONTENIDOS LEY DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 11/2018 y CONTENIDOS GRI de la presente memoria.



DEUTZ Spain ha definido su plan estratégico de medio ambiente para el periodo 2025 – 2027 que se resume a continuación:

	2025	2026	2027
Residuos	• Plan de minimización de residuos	• Revalorización de lodos	• Revalorización agua con hidrocarburos
Suelos		• Informe de suelos contaminados	
Agua	• Estudio ciclo integral del agua	• Reutilización agua de rechazo ósmosis	
Energía	• Compra GDO centros de trabajo Sales & Service • Generación variable de aire comprimido FASE I • Mejora eficiencia climatización FASE I • Planta fotovoltaica FASE II	• Mejora eficiencia climatización FASE II • Recuperación de calor de compresores • Sustitución gas natural por H2	• Generación variable de aire comprimido FASE II
Emisiones		• Ampliación Alcance 3 Huella de Carbono	

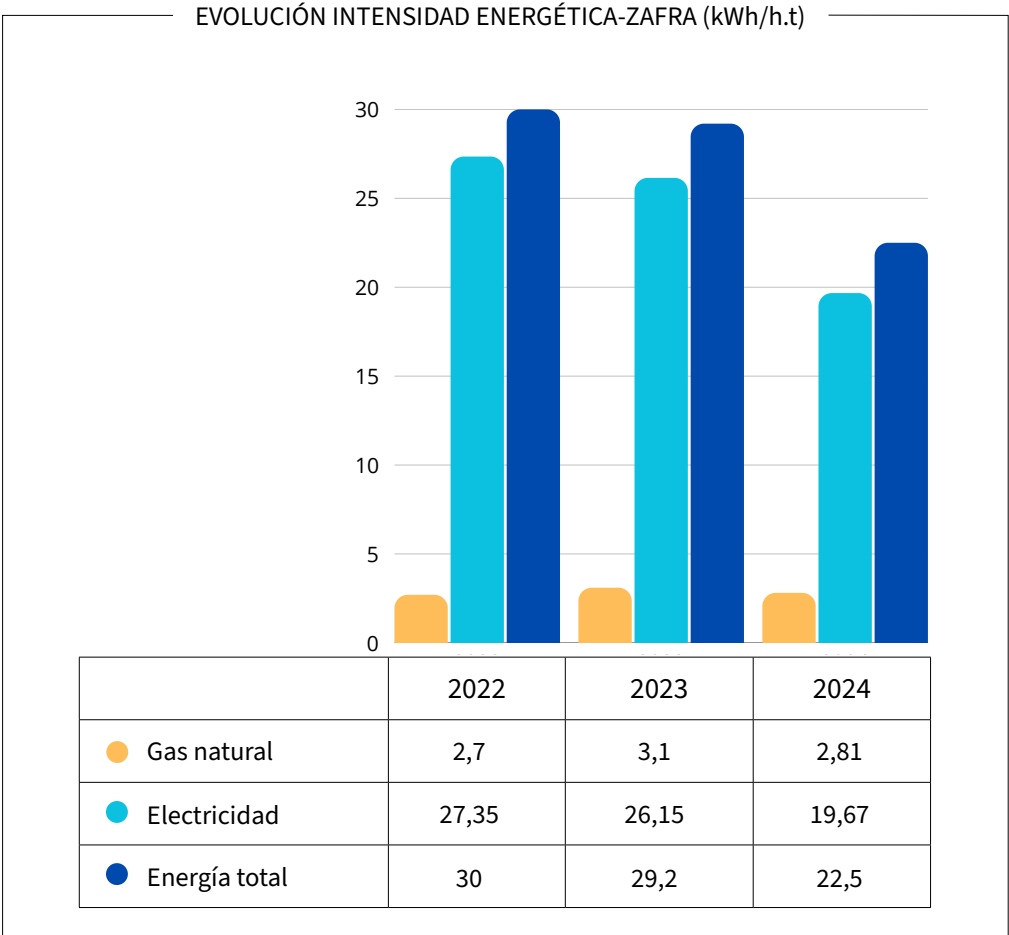


Energía

DEUTZ Spain tiene implementado un sistema de gestión de la energía, certificado bajo la norma ISO 50001:2018. Mediante este, controla los consumos energéticos.

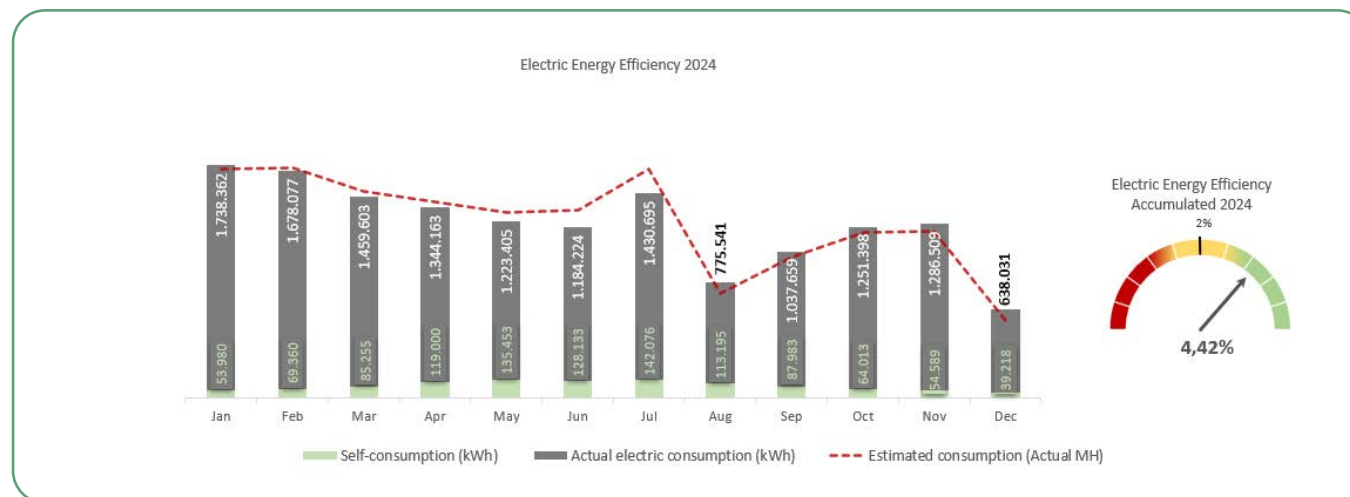
Consumo de energía en 2024 - Zafra
2.164.862 kWh Gas Natural
15.138.688 kWh Electricidad
17.303.550 kWh Energía total

La energía eléctrica consumida en la planta productiva de DEUTZ Spain en Zafra proviene de fuentes 100% renovables. 91.021 kWh de autoconsumo. Procedente de la planta fotovoltaica 15.047.667 procedente de la distribuidora con certificado GDO



DEUTZ Spain es consciente de que las energías renovables y neutras en CO2 son el futuro de las empresas, DEUTZ SPAIN consume energía 100% renovable desde 2023 y así lo ha seguido haciendo en 2024, esta energía es por un lado obtenida por autoconsumo, con la energía generada de las placas solares instaladas en la planta de Zafra, así como por la energía que compra con garantía de origen renovable (GDO).

Además, DEUTZ Spain lleva a cabo un seguimiento del desempeño energético durante todo el año para asegurar que se cumplen con los objetivos marcados en relación con la eficiencia energética.



Durante 2024 se ha realizado una nueva auditoría energética en la planta de producción de DEUTZ Spain que ha permitido actualizar el Plan de eficiencia energética al horizonte 2028.

Con las acciones definidas se pretende alcanzar el objetivo de mejora sostenible de la eficiencia energética en un 2,5% anual.

Las medidas definidas en el plan son las siguientes:

Compresores con recuperación de calor

Compresor con variación de frecuencia

Monitorización y regulación de la sala de compresores

Automatización de la apertura de exutorios

Instalación de exutorios en la nave de producción de bloques

Instalación de alumbrado LED

Reestructuración UTA's/rooftop (Fase I)

Renovación del aislamiento térmico de conductos

Materia prima

Aceites

Taladrinas

Nitrógeno
Líquido

Metanol

Adhesivos

Antioxidantes

Detergentes

Papel VCI

Papel tipo folio A3/A4

Los principales materiales consumidos en la planta de producción de Zafra, excluyendo las materias primas de los productos que se fabrican son: aceites, taladrinas, nitrógeno líquido, metanol, adhesivos, antioxidantes, detergentes, papel VCI, a lo que hay que sumarle el consumo de papel, siendo este un producto que no interviene directamente en el proceso de producción, pero necesario para las actividades de apoyo.

Desde el Sistema de gestión integrado de DEUTZ, se realiza un seguimiento de estos productos con el objetivo de controlar y minimizar su consumo siempre que sea posible.



Menos papel, mejor gestión

Durante 2024 se ha continuado implementando medidas para la reducción del consumo de papel gracias a la digitalización progresiva de los procesos, que ya lleva en marcha desde hace unos años, reduciendo a su vez la burocracia asociada.

Agua



Consumo de agua 2024-Zafra

20.819 m3
Agua de red

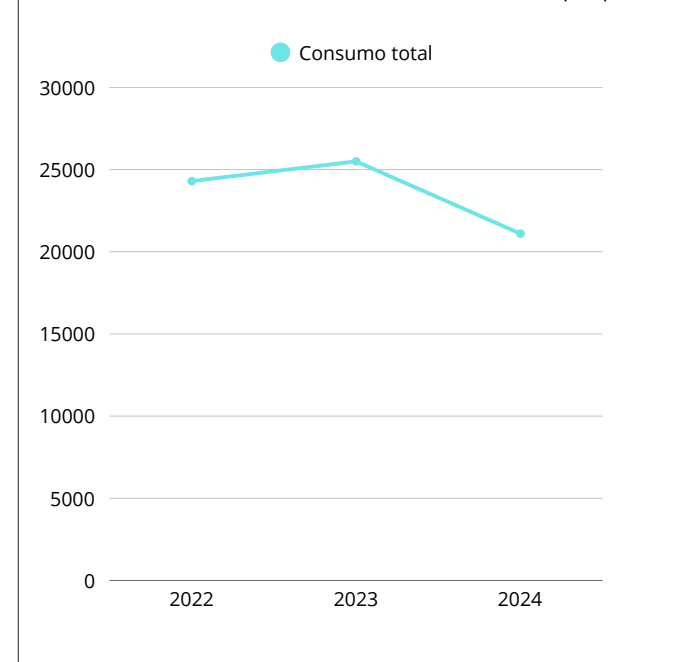
279 m3
Agua de pozo

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



Mediante la implantación de nuevas tecnologías, DEUTZ Spain busca entre otras mejoras la reducción del consumo de agua a través de su reutilización. Por ello, se ha establecido como estándar la refrigeración de sus procesos productivos mediante tecnología agua-agua a través de torres de refrigeración. Esta tecnología es además respetuosa con el medio ambiente, ya que el 95% del agua que usa es reutilizada y la energía requerida para el funcionamiento es menor que la de los equipos de enfriamiento por aire.

EVOLUCIÓN ICONSUMO DE AGUA ZAFRA (m³)



Huella de carbono

DEUTZ Spain sigue una política frente a las emisiones de carbono de aplicación de medidas de prevención y reducción, entendiendo que los esfuerzos deben centrarse primordialmente en evitar emisiones en la generación en lugar de repararlos.

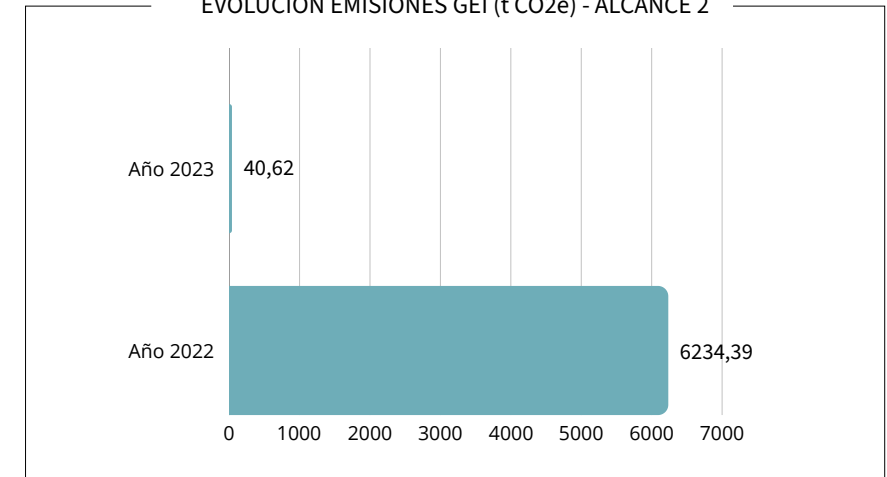
Gracias a la implementación de medidas de eficiencia energética que han reducido el consumo eléctrico y la contratación de energía con Garantía de origen renovable desde 2023, se ha logrado la eliminación del 100% de las emisiones de alcance 2 en el centro de trabajo de Zafra.

En este año 2024, DEUTZ Spain ha calculado y verificado de nuevo su Huella de carbono para el periodo de 2023, es por ello y con el objetivo de publicar los datos de emisiones verificados por una entidad externa, en el presente informe de sostenibilidad se presentan los datos de las emisiones correspondientes a la anualidad 2023, y será en la próxima memoria en la que se publiquen los datos correspondientes a 2024 una vez estos sean verificados.

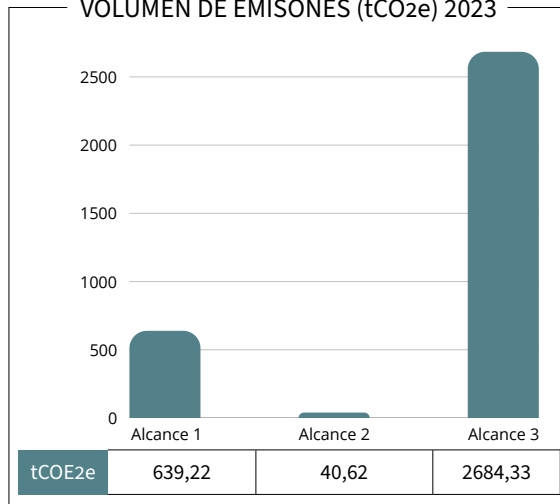
Un año más, DEUTZ Spain ha verificado su Huella de Carbono de todas sus actividades bajo el estándar GHG Protocol

Las medidas propuestas en el Plan de reducción 2022 – 2026 e implementadas con el objetivo de reducir las emisiones de gases de efecto invernadero de alcance 2, emisiones indirectas, se han reducido en 2023 un 99,35% con respecto a 2022.

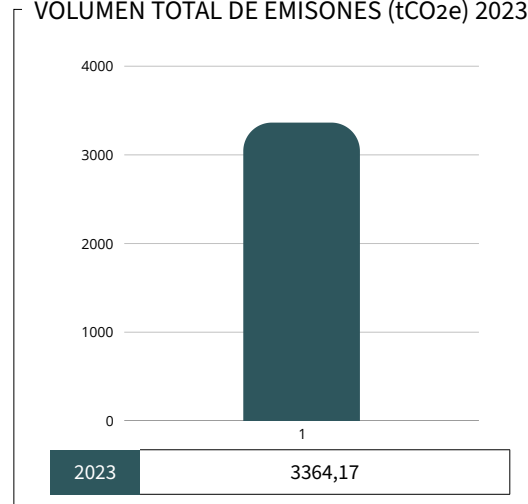
EVOLUCIÓN EMISIONES GEI (t CO₂e) - ALCANCE 2



VOLUMEN DE EMISIONES (tCO₂e) 2023



VOLUMEN TOTAL DE EMISIONES (tCO₂e) 2023



Atendiendo además al indicador definido por DEUTZ para medir la evolución temporal de las emisiones de alcance 1+2 con respecto al número de horas máquina, el resultado en 2022 fue de 13,39 kg CO₂e/h.

El valor obtenido en 2023 es de 1,4 kg CO₂e/h. Teniendo esto en cuenta podemos afirmar que las medidas propuestas e implementadas han sido satisfactorias, obteniendo una reducción de 11,99 kg/.CO₂e/h

La principal medidas implementada con impacto en estas dos mejoras es la compra de energía con GDO (Garantía de Origen renovable) para el centro productivo de DEUTZ Spain en Zafra.

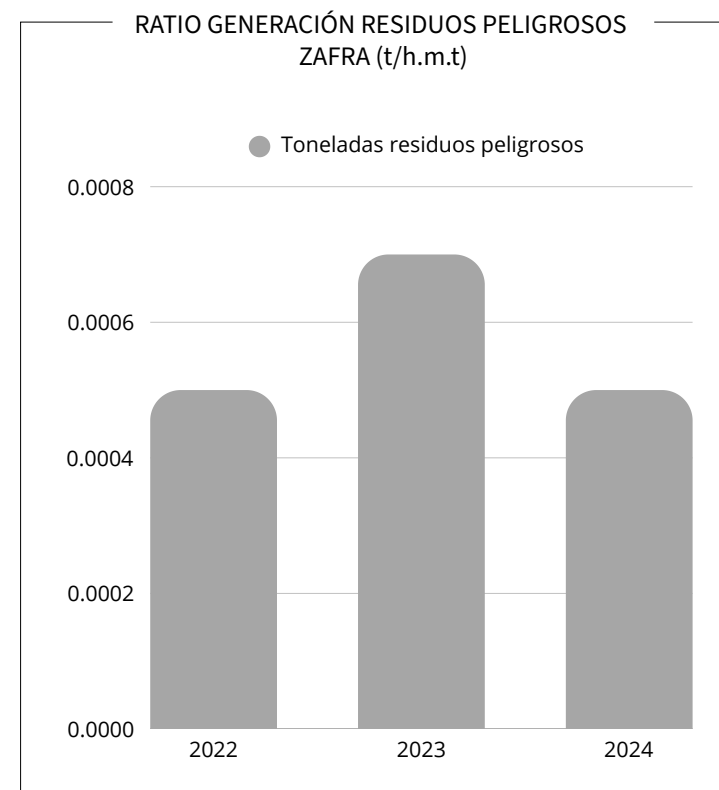


Residuos

Generación de residuos en 2024 - Zafra
182,4 t Residuos Peligrosos
3.329,4 t Residuos No Peligrosos
100% Residuos Peligrosos reciclados o revalorizados



DEUTZ Spain recicla o revaloriza el 100% de los residuos peligrosos que genera, logro que ha alcanzado mediante la aplicación de las mejores tecnologías, sensibilización y formación a todas las personas de la organización.



ESTRATEGIA DE DESCARBONIZACIÓN DEUTZ. PROYECTO DE HIDRÓGENO

DEUTZ Spain, en su estrategia de descarbonización ha diseñado y construido una planta piloto basada en la tecnología de hidrógeno, con un motor de combustión DEUTZ TCG 7.8 H2 como corazón del proyecto. Producción, compresión, almacenamiento, transformación y consumo, toda la cadena de valor del hidrógeno forma parte de este innovador piloto.

El lanzamiento oficial del proyecto fue dado por DEUTZ AG en febrero de 2024, con un ambicioso objetivo de tener todos los equipos listos en Zafra al finalizar el año y la previsión de puesta en marcha y test iniciales en el primer trimestre de 2025.

Han sido muchas horas de trabajo y entusiasmo de todos los socios estratégicos del proyecto: **DEUTZ SPAIN, DEUTZ AG, ALTERNATIVAS ENERGÉTICAS DE MURCIA y ARIEMA ENERXIA.**

La gestión de riesgos ha sido un pilar fundamental en el desarrollo de un proyecto con múltiples empresas implicadas, donde la dedicación y compromiso de cada uno de los participantes han sido fundamentales para el éxito del mismo. El día 30 de enero inyectamos por primera vez energía en la red eléctrica de DEUTZ SPAIN producida a partir de hidrógeno verde en un motor DEUTZ TCG 7.8 H2, un hito fundamental en la sostenibilidad de nuestra empresa.

La inauguración oficial se ha realizado el día 26 de febrero de 2025, de la mano de nuestro CEO Sebastian Schulte quien ha querido participar personalmente en el primer proyecto de España de estas características.

POWERtoDEUTZ, simboliza la culminación de un esfuerzo colectivo y el inicio de una nueva era de impacto y energía.



Cambio Climático

DEUTZ Spain es consciente de que el cambio climático es uno de los desafíos globales más importantes de nuestro tiempo, ya que no conoce fronteras y afecta a todos los países independientemente de su nivel de desarrollo, afectará a todas las personas de todos los países de todos los continentes de una u otra forma. El cambio climático se debe a las actividades humanas y amenaza la vida en la Tierra tal y como la conocemos.

Con el aumento de las emisiones de gases de efecto invernadero, el cambio climático evoluciona a un ritmo mucho más rápido de lo previsto, provocando efectos devastadores y fenómenos meteorológicos extremos y cambiantes.

Por ello, en su compromiso con la sostenibilidad y contribución a los ODS, DEUTZ Spain ha identificado y evaluado los riesgos relativo al cambio climático en su planta productiva. Los resultados se exponen en la imagen siguiente:

Los riesgos más altos son: cambio en la temperatura del aire, estrés térmico y estrés hídrico.



Climate-related risks				
	Temperature-related	Wind-related	Water-related	Solid matter-related
Chronical climate-related risks	Changing air temperature	Changing wind patterns	Changing precipitation patterns: rain	Coastal erosion
	Changing freshwater and marine water temperature		Changing precipitation patterns: hail	Soil degradation
	Heat stress		Precipitation or hydrological variability	Soil erosion
	Temperature variability		Ocean acidification	Solifluction
	Permafrost thawing		Saline intrusion	
			Sea level rise	
Acute climate-related risks			Water stress	Avalanche
	Heat wave	Windstorm (incl. cyclone, hurricane, and typhoon)	Drought	Landslide
	Cold wave / frost	Blizzards, dust, and sandstorm	Heavy precipitation	Subsidence
	Wildfire	Tornado	Flood (Coastal, fluvial, pluvial, ground water)	
			Glacier lake outburst	
No dataNo riskLow riskMedium riskHigh riskRed flag				



Este año 2024, DEUTZ Spain ha reconocido tus 25 años en la organización, ¿cómo ha sido desde tu experiencia la evolución de la empresa durante estos años?

Durante todo este tiempo, la empresa ha ido adaptándose poco a poco a las distintas necesidades de trabajo que requería el sector en el que nos encontramos, pues está claro, que sólo a través de la adaptación se consigue entender y sobrevivir en el mercado actual.

Cuando yo comencé, lo hice en Deutz Iberia (situada en Tres Cantos) en el departamento de Tesorería y éramos en Madrid aproximadamente en total unas cincuenta. En el 2007 la división comercial de motores pequeños fue adquirida por Deutz Diter y el resto de motores grandes se vendió a MWM. Más tarde en el 2012, la empresa decidió ampliar el negocio y crear un Service Center en Madrid, lo cual requería disponer de más espacio para tener un taller y almacén, por lo que nos trasladamos a San Fernando de Henares. Posteriormente, la empresa cambió su nombre pasando a llamarse Deutz Spain, S.A.U. Y unos años más tarde, empezó a funcionar el Service Center Barcelona.

Respecto al trabajo de oficina, recuerdo que cuando me incorporé, disponer de un ordenador era casi un privilegio y hoy en día, se trata de una herramienta básica para poder trabajar. Por ejemplo, se ha pasado de enviar transferencias o documentación al banco utilizando el fax a enviar toda esa información a través de Internet o del correo electrónico. A su vez desde hace ya un tiempo, estamos intentando que todos estos contenidos se guarden y se utilicen de modo digital, al objeto de utilizar menos papel y adaptarnos a los nuevos tiempos. También, gracias a ciertos programas informáticos se ha agilizado la realización de tareas y procesos, lo cual nos hace más eficientes en el día a día.

DEUTZ tiene como valores las 5Ts que son: TEAM (equipo); TRUST (confianza), TENACITY (tenacidad); TRUTH (verdad); TRANSPARENCY (transparencia).

¿Qué valores corporativos crees que transmite mejor la marca DEUTZ?

Creo que a lo largo de estos años, los valores con los que más me identifico como miembro de la compañía, son TEAM (equipo) y TENACITY (tenacidad).

TEAM, porque la empresa actual es fruto de las decisiones y trabajo, de todas las personas que han pasado por ella, a lo largo de todos estos años; pues siempre, todas las personas, en mayor o menor medida, dejan huella a su paso.

Guadalupe Iraundegui



TENACIDAD, porque en ocasiones nos hemos enfrentado a situaciones complicadas de malos resultados, crisis, recortes ... y a pesar de las dificultades, éstas se han ido sorteando, no sólo al objeto de mantenernos en el mercado sino también de poder seguir avanzando.

En relación con las nuevas políticas de transformación que está desplegando DEUTZ y desde tu experiencia participando en algunas de las jornadas que se han realizado en el área comercial de San Fernando en Madrid, ¿cómo valoras la implicación de la organización en las mismas?

Valoro la implicación que se nos ofrece como algo positivo, porque a menudo en determinados ámbitos, es el propio trabajador quien conoce cuáles son las carencias, dificultades y problemas que tiene la compañía y considero que éste puede ser un buen momento para exponerlos, con el fin de sacarlos a la luz y tratar de buscar soluciones para ellos.

Por ello, me parece una buena iniciativa, pues no se trata de criticar, sino de corregir todo aquello que no funcione, que entorpezca o moleste y que en definitiva, pueda acabar perjudicado y frenando el crecimiento y buen funcionamiento de la compañía.

Guadalupe Iraundegui. Bancos, recambios y Técnico de Control en DEUTZ España



GOVERNANZA



"Time for reflection is time saved"



"El tiempo de reflexión es una economía de tiempo"



SALIDA



SISTEMA DE COMPLIANCE CORPORATIVO

DEUTZ Spain es consciente de que cada uno de sus actos y cada decisión que se adopta puede influir en la manera en que la compañía es percibida por la sociedad y por las demás partes con las que se interrelaciona y, por tanto, afectar a su imagen y reputación.

Es por ello, que DEUTZ Spain, tiene implementado en todos sus centros de trabajo un sistema de gestión de Compliance Penal y antisoborno certificados bajo las normas UNE 19601 e ISO 37001 respectivamente, cuya gestión y supervisión corresponde al Órgano de Compliance, nombrado directamente por el Consejo de Administración del Grupo, el objetivo es dotar de consistencia al sistema de cumplimiento normativo, alcanzar un nivel de seguridad razonable en la sociedad, mitigar el riesgo de que se produzca cualquier delito que pueda derivar en una posible responsabilidad penal de la organización y asegurar que se realicen las acciones que garanticen los valores corporativos.

Los principios de Compliance corporativo de DEUTZ Spain son los siguientes:

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 humanos

Correcto tratamiento de datos personales

Separación de intereses corporativos y personales

Principio de minimización de datos

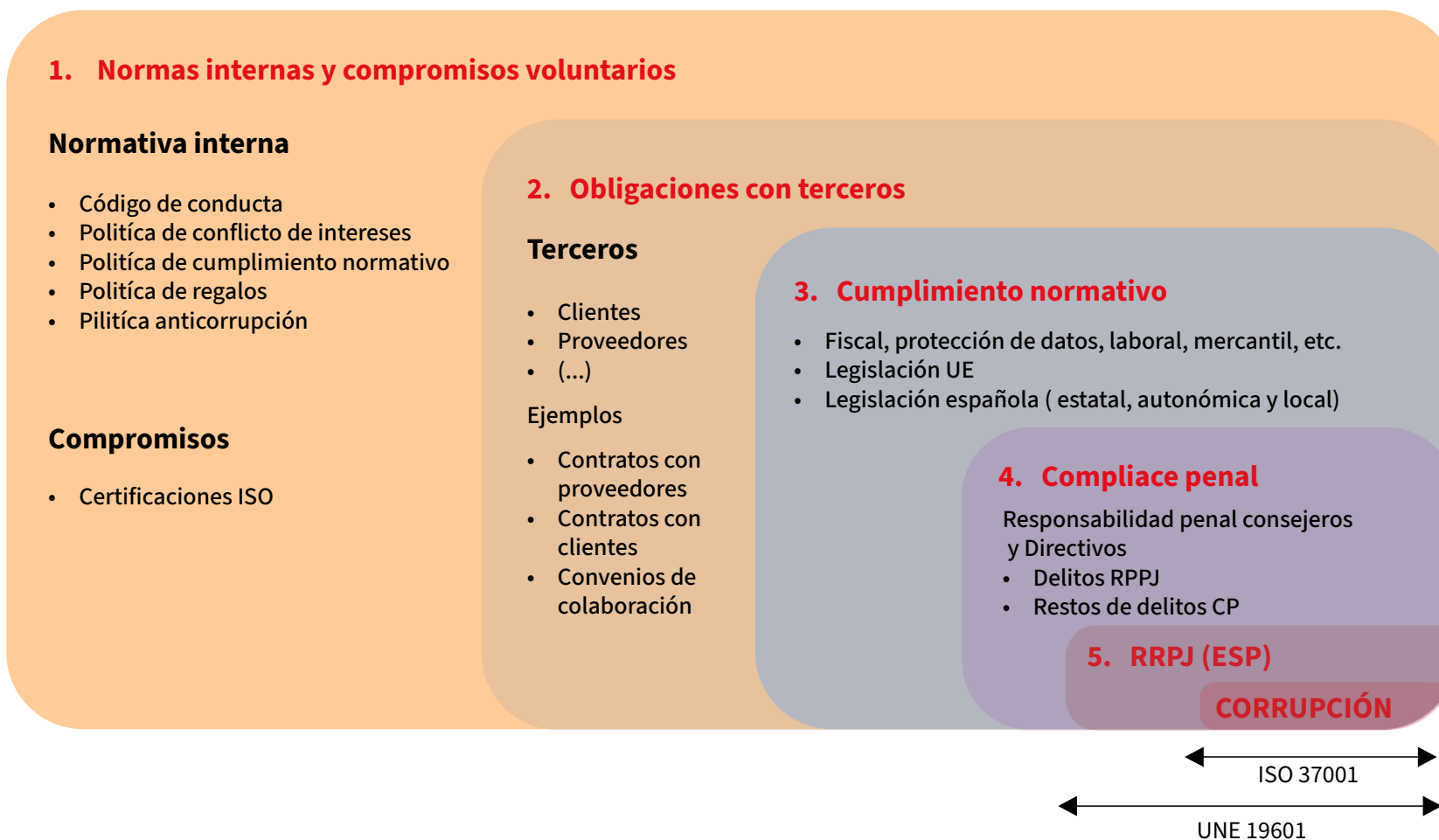
Cooperar con las autoridades



DEUTZ Spain cuenta con un canal de denuncias en cumplimiento con la legislación de aplicación, a disposición de todas las personas trabajadoras y para todas las partes interesadas.

El sistema de Compliance Corporativo tiene además asegurada una adecuada transposición e integración de la legislación española y de las necesidades y particularidades de los diferentes centros de trabajo.

DEUTZ Spain tiene además incluido dentro de su sistema de gestión de Compliance corporativo cualquier tipo de normativa o regulación, así como los compromisos adquiridos con terceros, la normativa interna del Grupo DEUTZ y los compromisos voluntariamente suscritos.



CÓDIGO DE CONDUCTA DEUTZ

DEUTZ Spain tiene integrado dentro de la organización el código de conducta desde el año 2019. El código de conducta recoge las normas y las directrices que deben ser respetadas por la organización y por todas las personas trabajadoras internamente y en sus relaciones con otras organizaciones, administraciones públicas y la sociedad.

CÓDIGO DE CONDUCTA	
DERECHOS HUMANOS	Ambiente de trabajo diverso e inclusivo
SALUD Y SEGURIDAD	Nunca comprometer compromisos en Seguridad y Salud
MEDIO AMBIENTE	Compromiso para contribuir al equilibrio medioambiental y reducción de impactos
COMPETITIVIDAD	Economía de mercado y comercio justo de la competencia • Legislación antimonopolio
CONTROL DEL COMERCIO	Cumplimiento de la legislación nacional e internacional sobre el control del comercio
CORRUPCIÓN Y SOBORNO	Conservar la confianza y la integridad de DEUTZ
BLANQUEO	Responsabilidad de todos los empleados para que DEUTZ no se utilice con fines de blanqueo u otros fines ilegales
CONFLICTO DE INTERESES	Los empleados actúan defendiendo los intereses de DEUTZ y protejan su nombre
PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	Los empleados no deben utilizar ilegalmente la información privilegiada sobre DEUTZ o cualquier otra empresa
PROPIEDAD	Responsabilidad hacia las instalaciones y propiedades de la empresa
PROTECCIÓN DE DATOS	DEUTZ respeta la privacidad e integridad de sus empleados, socios y otros terceros

EL COMPROMISO DE DEUTZ CON LOS DERECHOS HUMANOS



Los derechos humanos son estándares básicos internacionales que tienen como propósito asegurar la dignidad e igualdad de todas las personas.

Son derechos universales, inalienables, e indivisibles, y cada individuo tiene el derecho de disfrutar de ellos.

DEUTZ Spain mantiene vigente su código de Derechos Humanos de aplicación tanto a las personas que forman parte de la organización como a clientes, proveedores y otras partes interesadas. El objetivo perseguido con este código es garantizar que los Derechos Humanos se defiendan sin excepción y en todo momento, tanto en lo que corresponde a las propias operaciones de la compañía y sus relaciones profesionales como en el impacto indirecto de la actividad.

El código de derechos humanos del Grupo DEUTZ incluye los siguientes:

La Diligencia debida en la cadena de suministro

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos

La Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas

La Declaración de la OIT en relación con los principios y derechos fundamentales en el trabajo

Los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas

Las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales

DILIGENCIA DEBIDA EN LA CADENA DE SUMINISTRO

En 2023 el Grupo lanzó la declaración de principios en relación con la diligencia debida en toda la cadena de suministro. Esta declaración además de cumplir con la directiva europea documenta las expectativas que tenemos de nuestras personas trabajadoras y proveedores con respecto a los derechos humanos y el medio ambiente. Tener en cuenta el cumplimiento de estas expectativas es una parte esencial de nuestras interacciones tanto internas como externas que ayudarán a asegurar el éxito a largo plazo de nuestro negocio.

Esperamos que todas las personas trabajadoras de DEUTZ cumplan con las leyes y disposiciones aplicables y con las normas de derechos humanos y protección del medio ambiente reconocidas internacionalmente en todo momento, y esperamos lo mismo de nuestros proveedores y otros socios comerciales.

DEUTZ Spain analiza la cadena de suministro desde el enfoque de la prevención y gestión del riesgo, minimizando los posibles impactos mediante la aplicación de cláusulas, requisitos e incluso supervisión y/o auditorías in situ a sus 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.

Bloque responsabilidad social

- Respeto de los derechos fundamentales y humanos, prohibición del trabajo infantil, Exclusión del trabajo forzoso, Condiciones de trabajo justas, horarios de trabajo y remuneración, Igualdad de trabajo y prohibición de discriminación, Libertad de expresión, libertad de asociación y negociación colectiva, Seguridad y salud en el trabajo, Preservar los recursos naturales.

Bloque de responsabilidad ecológica

- Uso sostenible de materias primas, recursos naturales y de fuentes de energía renovables, residuos y sustancias peligrosas, recursos hídricos y gestión de las aguas residuales industriales, reducción de emisiones, abastecimiento responsable y minerales en conflicto.

Bloque de ética comercial

- Competencia leal, lucha contra la corrupción y el soborno, evitar conflicto de intereses, protección de la propiedad intelectual, confidencialidad y protección de datos, blanqueo de capitales y contabilidad.

En la adjudicación de contratos y servicios DEUTZ Spain valora aspectos relacionados con la gestión ambiental, la eficiencia energética, la Responsabilidad Social Corporativa y el Compliance.

DEUTZ Spain tiene integrado dentro de sus procesos el “Código de conducta para proveedores” de aplicación a todas las subsidiarias del Grupo. En este código se definen los requisitos que nuestros proveedores deben aplicar y respetar en sus procesos empresariales.



PIEZAS	23.700.000
VOLUMEN DE NEGOCIO	61,2 Mio€
NÚMEROS DE PIEZAS	560
PROVEEDORES	81
PAÍSES	15



España

14 Proveedores
951.000 piezas
24,6 Mio€



Brazil

1 Proveedor
300 piezas
0,009 Mio€



Francia

1 Proveedor
4.300 piezas
0,007 Mio€



Inglaterra

3 Proveedores
470.000 piezas
0,86 Mio€



Italia

3 Proveedores
304.000 piezas
1,9 Mio€



Estados Unidos

2 Proveedores
3.300.000 piezas
0,084 Mio€



México

1 Proveedor
1.900 piezas
0,05 Mio€



Argentina

1 Proveedor
1.320.000 piezas
3,7 Mio€



Alemania

36 Proveedores
13.320.000 piezas
16,2 Mio€



Polonia

2 Proveedor
332.000 piezas
0,6 Mio€



India

6 Proveedores
1.412.000 piezas
2,7 Mio€



Eslovaquia

3 Proveedores
807.000 piezas
2,7 Mio€



China

6 Proveedores
363.000 piezas
4,3 Mio€



República Checa

1 Proveedor
1.050.000 piezas
0,2 Mio€



Turquía

1 Proveedor
35.700 piezas
3,3 Mio€



¿Qué valores corporativos crees que transmite mejor la marca DEUTZ?

Hace más de dos años que se empezaron a desplegar las 5Ts como los valores de DEUTZ; los cuales creo que las personas empleadas que trabajamos en la empresa los tenemos en cuenta en nuestro día a día y nunca perdemos de vista los mismos. No podría destacar uno sobre otro, ya que, en mayor o menor medida, todo el personal empleado en algún momento de su andadura en DEUTZ tiene en cuenta unos u otros y eso es el fiel reflejo que la empresa tiene hacia el exterior; una empresa que inspira confianza, transparencia, verdad, tenaz en conseguir sus objetivos y que trabaja en equipo.

Así cuando vienen años regulares como fue el año 2024, con el ERTE, se demostró que para salir de la situación lo primero y más importante es dar la información a todas las personas empleadas de forma veraz (TRUTH) y transparente (Transparency); y así conseguiremos entre todos salir como un equipo (TEAM); que con la tenacidad (Tenacity) en su trabajo y la confianza en la empresa (Trust) lograrán llevar a la empresa a mejores resultados y superar los pequeños baches que nos pone la vida.

Como miembro del Comité de igualdad de Deutz Spain y del programa InDEUTZ de DEUTZ A.G, ¿Qué conceptos relativos a la diversidad e igualdad de oportunidades consideras que son los más relevantes para trabajar en un futuro?

Tanto la empresa DEUTZ Spain como el grupo DEUTZ están comprometidos en mejorar la integración, diversidad, inclusión e igualdad en las empresas de todas las personas empleadas o futuras personas empleadas. Por ello DEUTZ Spain fue la primera empresa del sector Industrial en consensuar con su comité de empresa y llevar a cabo su posterior registro su I plan de Igualdad en 2017 y su II plan de Igualdad en 2023.

Además, DEUTZ Spain, participa en el proyecto a nivel mundial del grupo "InDEUTZ", el cual busca encontrar iniciativas entre diversos países del grupo para mejorar la integración, inclusión, diversidad e igualdad; habiendo trabajado DEUTZ Spain en las materias asignadas de Edad, igualdad y Discapacidad mediante un workshop con personal empleado de diferentes departamentos.

Por todo lo anterior, creo que DEUTZ Spain es un referente en la comarca en Igualdad, Inclusión, Diversidad e Integración; ya que es una empresa donde la mujer es escuchada de tu a tu en sus diferentes puestos y ha llegado a alcanzar puestos de responsabilidad dentro de la empresa.

Pero no nos engañemos aún queda mucho camino por recorrer; no solo en DEUTZ sino en la sociedad en general; y no solo con la igualdad entre hombres y mujeres; sino en la integración, diversidad e inclusión; ya que quedan muchos colectivos con serias dificultades para acceder a puestos de trabajo; por ello como persona empleada de DEUTZ me enorgullece que tanto DEUTZ Spain, como el Grupo DEUTZ a nivel mundial estén trabajando en intentar mejorar estos aspectos.

Iria F. Pinto



Como Responsable de Igualdad qué iniciativa llevada a cabo en DEUTZ Spain consideras más beneficiosa para las mujeres.

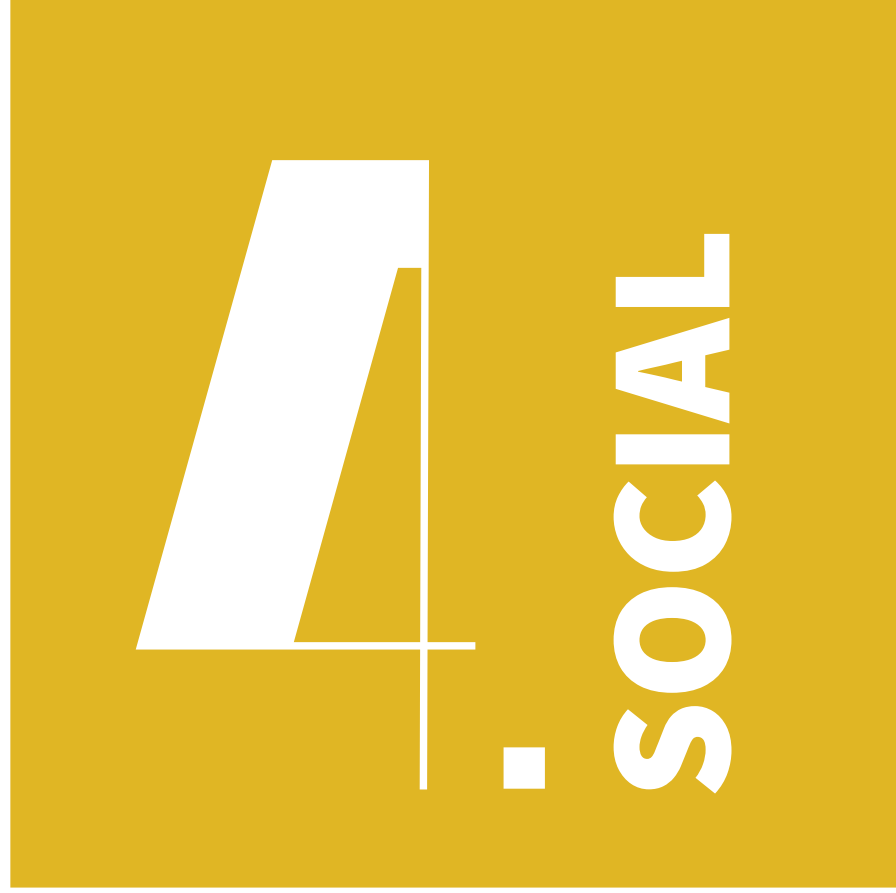
Teniendo en cuenta que DEUTZ pertenece a un sector empresarial totalmente masculinizado, creo que es importante que surjan iniciativas para fomentar la igualdad o mejorar la calidad de trabajo de las mujeres en las empresas de este sector; por ello destaco la iniciativa "Coffe Breaks for Women"

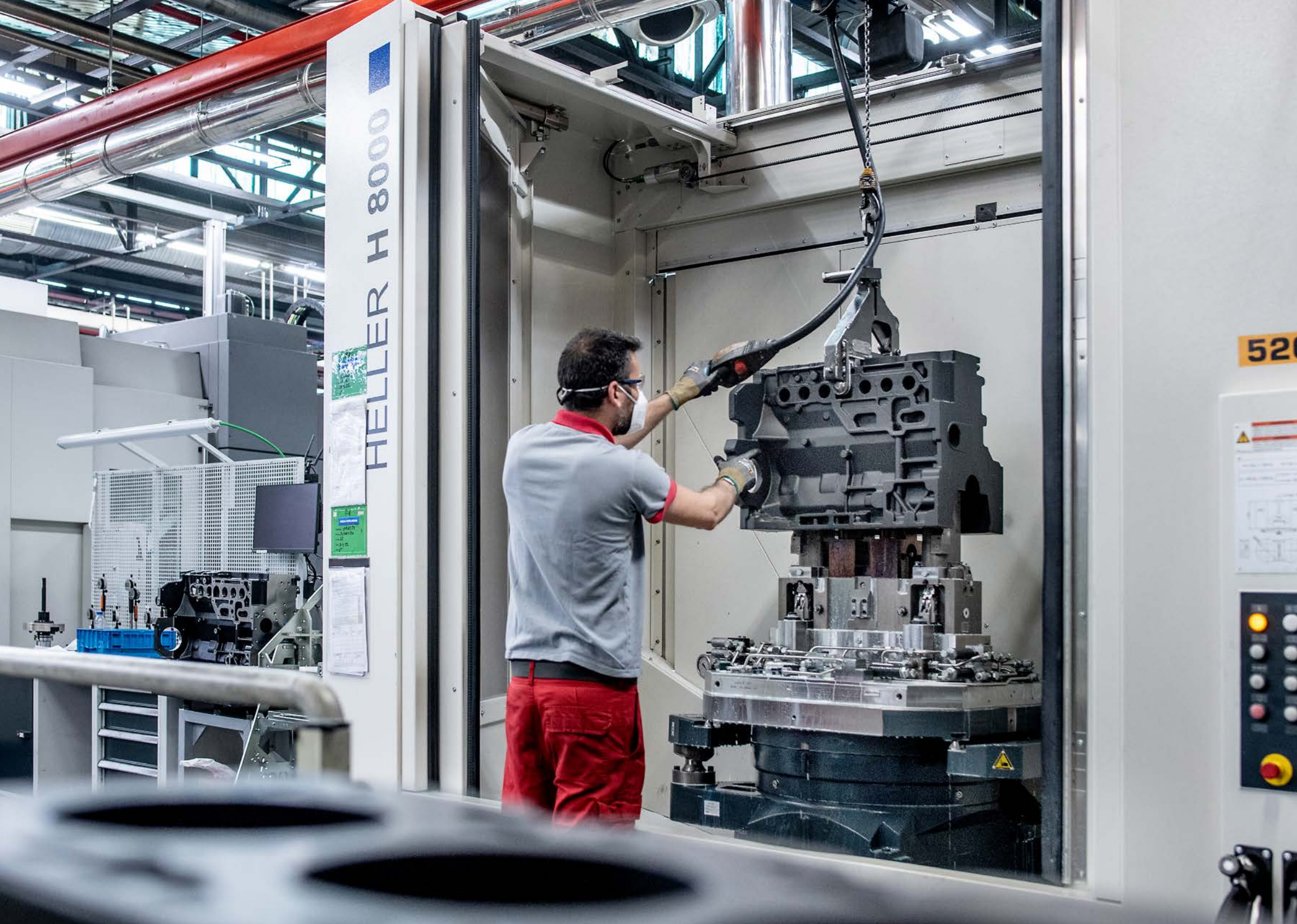
Estos son unos espacios donde las mujeres pueden hablar de los obstáculos que pudieran existir por ser mujer, apoyarse unas a otras en alguna situación por la que esté pasando una trabajadora; solucionar situaciones que otras mujeres de la empresa hayan pasado con anterioridad y puedan darle consejo, comprensión y apoyo.

Además tenemos el enorme placer de contar con la colaboración de la Fundación DEUTZ Business School que nos cede un aula cuando contamos con personas externas a la empresa que también colaboran con nosotras, de forma totalmente altruista, en esta iniciativa y vienen a darnos una visión técnica de diferentes aspectos, como por ejemplo en 2024 vino una psicóloga de FEFES ZAFRA, a proporcionarnos herramientas para gestionar el estrés y el bienestar emocional, siempre teniendo en cuenta el género femenino y los factores diferenciadores que existen.

Por todo esto y por la buena acogida que ha tenido esta iniciativa entre las mujeres de la empresa, creo que es digno de mención. Y sobre todo agradecer a Petra Mayer (Vortstand Operations), que ha sido la primera mujer en formar parte del Consejo de Administración de DEUTZ A.G; por el empujoncito que faltaba para llevarlo a cabo.

Iria Flavia Pinto Álvarez
Responsable de Igualdad y DPD





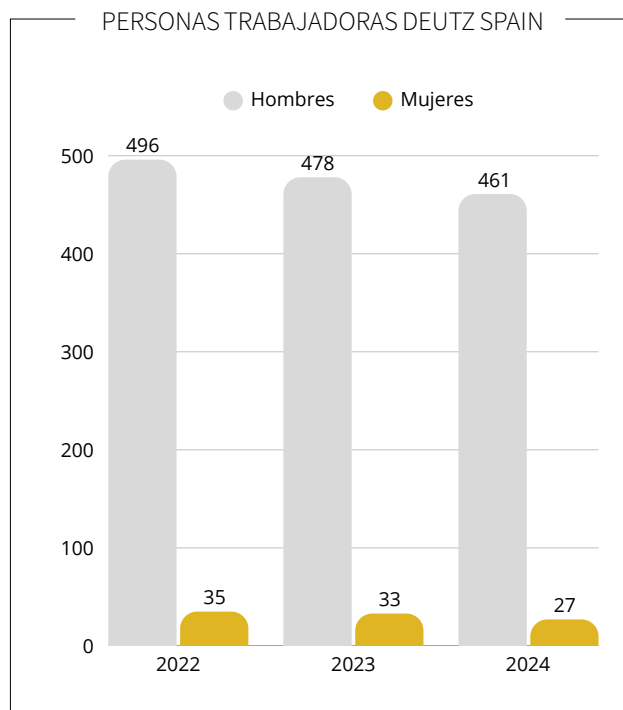
COMPROMISO CON EL EMPLEO DE CALIDAD



El 100% de las personas trabajadoras de DEUTZ Spain están cubiertas por Convenio Colectivo



Las personas son el principal valor de DEUTZ Spain, por lo que mejorar el desarrollo profesional y cualificación de las personas trabajadoras es prioritario para la organización. Con este objetivo se establecen y despliegan políticas y medidas enfocadas hacia la mejora de la seguridad en el trabajo, la igualdad de oportunidades y trato para todas las mujeres y hombres, el desarrollo personal, la escucha activa y la conciliación de la vida laboral y personal.



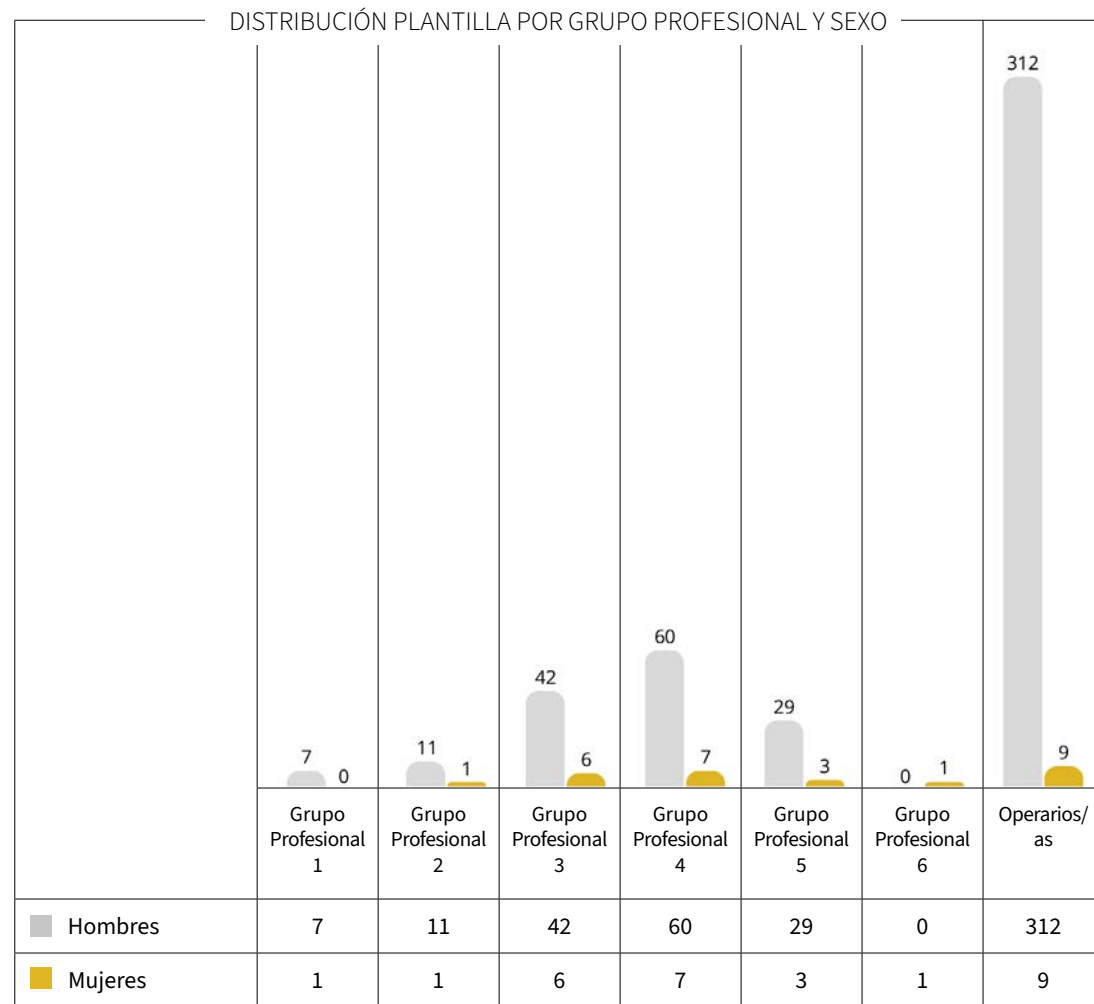
Las personas de DEUTZ SPAIN en 2024

488
Número total personas trabajadoras

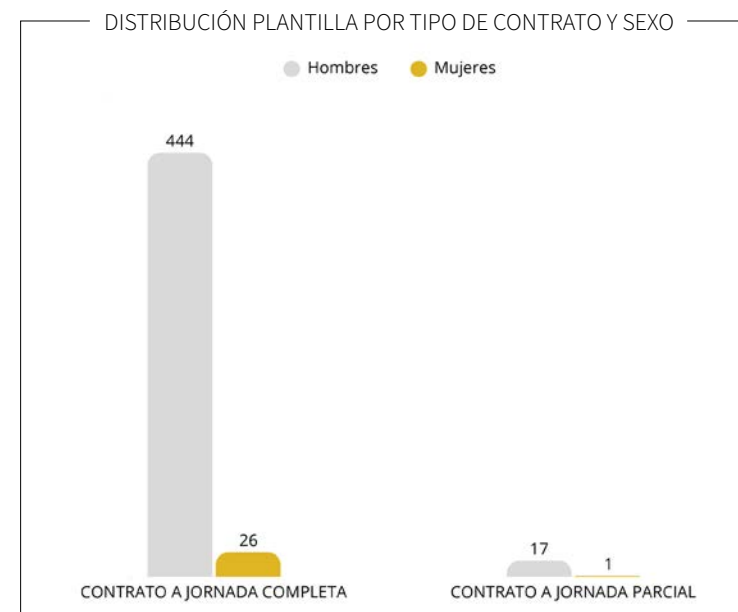
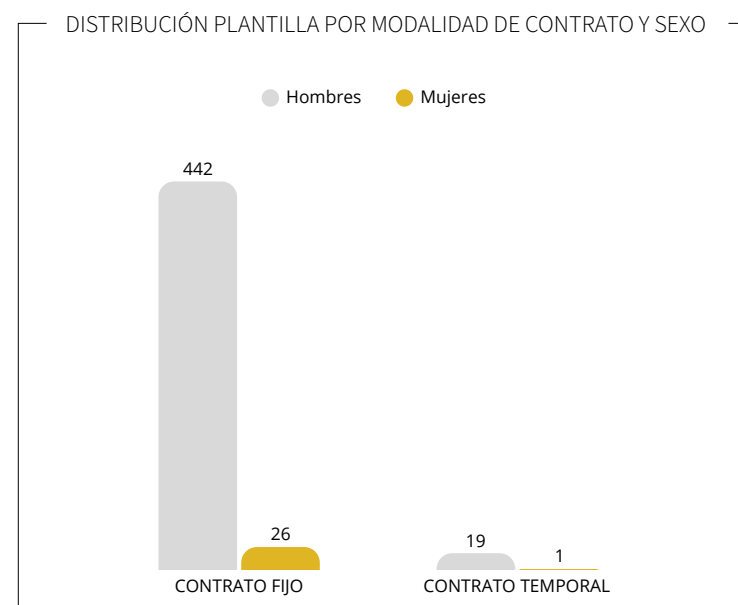
5,5 %
Mujeres en plantilla

19
Nuevas contrataciones

Compromiso, formación y comunicación son los ejes en los que se basa la gestión de las personas trabajadoras. Y gracias a ellas, DEUTZ SPAIN cuenta con una plantilla que permite mirar al futuro con la seguridad de poder afrontar los grandes retos que surjan.



60% De las personas trabajadoras cuenta con más de 10 años de antigüedad en DEUTZ Spain





HOMBRES

18

CONTRATADOS
EN 2024



46

AÑOS EDAD MEDIA



95,8%

CONTRATOS FIJOS



96,3%

CONTRATO A TIEMPO
COMPLETO



MUJERES

1

CONTRATADAS
EN 2024



44

AÑOS EDAD MEDIA



96,3%

CONTRATOS FIJOS



96,3%

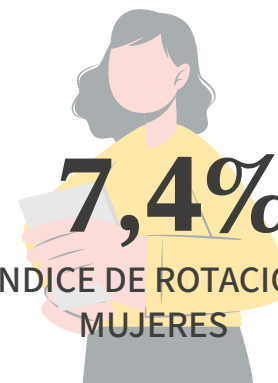
CONTRATO A TIEMPO
COMPLETO

El compromiso mutuo es la base de la relación entre DEUTZ Spain y las personas que trabajan en la organización. Muestra de ello es la estabilidad de la plantilla, alcanzando un 60% de personas trabajadoras con una antigüedad mayor a 10 años en la organización y unos índices muy bajos de rotación.



3,9%

ÍNDICE DE ROTACIÓN
HOMBRE



7,4%

ÍNDICE DE ROTACIÓN
MUJERES

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

4.2

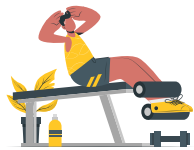
En 2024, DEUTZ Spain ha firmado su nuevo Convenio Colectivo para la planta productiva de Zafra para los años 2024 y 2025, acordado entre la empresa y el comité de empresa, formado este último por 17 personas, dos delegados sindicales y cuatro delegados de prevención.

DEUTZ Spain ha constituido varias comisiones junto con la Representación Legal de las personas trabajadoras.

En este nuevo Convenio Colectivo firmado para DEUTZ Spain en Zafra, se recogen como novedad una serie de medidas que impulsan la conciliación de la vida personal y laboral de las personas trabajadoras, destacando la mayor flexibilidad para la conciliación y el periodo de descanso. Además, se incluye la regulación del teletrabajo y la desconexión digital.

En la búsqueda del bienestar y mejora de la salud de las personas trabajadoras de la organización, DEUTZ Spain en su planta de Zafra tiene firmados además diversos acuerdos sociales con empresa de la zona:

Nuevo Convenio Colectivo firmado con una mayor flexibilidad para la conciliación de la vida personal y periodos de descanso de las personas trabajadoras



Descuentos en gimnasios para personas trabajadoras



Convenios con descuentos para tratamientos dentales



Descuentos en seguros médicos, incluidos cónyuge e hijos/as



Descuentos en tarifas de centros educativos de infantil y primaria



Transporte colectivo para desplazamientos a fábrica



Servicio de lavandería



Cesta de Navidad



Becas de estudio para hijos e hijas de personas trabajadoras

Más de 100.000 € invertidos en becas de estudio para hijos e hijas de personas trabajadoras de DEUTZ Spain en Zafra



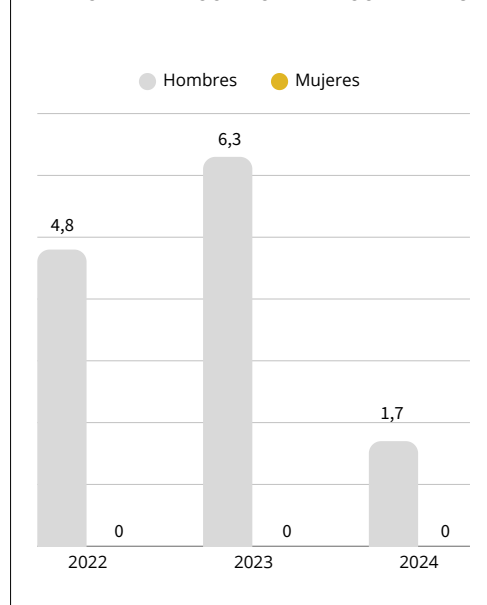
UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO

Como cada año, una de las principales preocupaciones de DEUTZ Spain es velar por la seguridad y salud de las personas trabajadoras de la organización; y gracias a ello en el año 2024 se logró el récord de 394 días sin accidentes.

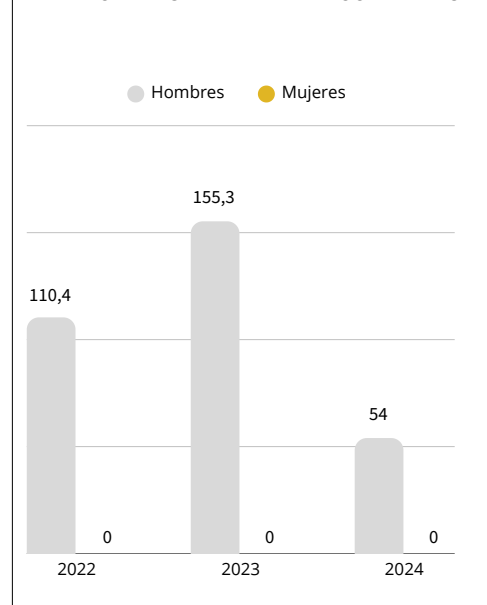
Estos resultados se alcanzan gracias al gran trabajo preventivo que realiza el Servicio de Prevención Mancomunado de DEUTZ Spain.

394
*días sin accidentes
en 2024*

ÍNDICE DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES



ÍNDICE DE GRAVEDAD DE ACCIDENTES



Durante 2024 caben destacar las siguientes actividades realizadas por el Servicio de prevención:

- Campañas de salud 2024: vacunación gripe, pausas activas (estiramientos y calentamientos en el puesto de trabajo para evitar lesiones musculoesqueléticas), estudio de hábitos saludables.
- Asistencia a personas trabajadoras (controles de tensión, azúcar, pequeñas curas, asistencia inmediata a pequeñas lesiones, etc).
- Gestión de planificación de reconocimientos médicos, con 408 reconocimientos médicos gestionados.
- Seguimiento IT por el Servicio médico.

Adicionalmente, el Servicio de Prevención Mancomunado participa de manera activa en los siguientes procesos de DEUTZ Spain:

- Workshops de mejora de procesos y liberaciones de nuevos procesos.
- Planes de control de seguridad y salud laboral de procesos productivos, centros de trabajo e inspección de trabajos realizados por subcontratas.
- Validación de procesos fuera de estándar.
- Gestión de cambios de lay-out en centros de trabajo.
- Controles de condiciones de trabajo.
- Safety Days con personas trabajadoras.
- Desarrollo de procedimientos e instrucciones de trabajo. Revisión sistemática del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales y modificación y mejora continua de los procesos, mediante la implantación y/o modificación de instrucciones y procedimientos operativos.

En el año 2024 se ha puesto en marcha el proceso de evaluación de riesgos psicosociales, a través de cuestionarios que cada persona trabajadora completa de forma anónima con el objetivo de identificar las áreas de mejora e implementar las acciones preventivas necesarias para la mejora del psicosocial.

En relación a las formaciones impartidas y/o gestionadas por el Servicio de Prevención de DEUTZ Spain, se exponen las cifras a continuación:

- Se han impartido un total de 60 acciones formativas de PRL inicial y reciclaje del puesto de trabajo en la que han participado 233 personas trabajadora de DEUTZ Spain.
- Curso de formación especializada en PRL con un total de 5 participantes.
- 17 sesiones formativas para alumnos y alumnas de FP Dual.
- Formación específica teórica y práctica de emergencias al equipo de 2ª intervención, con un total de 18 participantes y 30 horas de formación.





IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

■ II Plan de Igualdad

DEUTZ Spain ha firmado su II Plan de Igualdad en el que se recogen 59 iniciativas de diversas materias para la igualdad, la diversidad y la inclusión.

Este Plan ha sido elaborado y acordado por la Comisión Negociadora de Igualdad que fue constituida en 2021 y está formada por 7 miembros del Comité de empresa y 7 miembros de DEUTZ Spain, con la representación de todos los centros de trabajo de DEUTZ Spain: Zafra, Madrid y Barcelona, así como de los sindicatos mayoritarios.

Las iniciativas acordadas en este II Plan de igualdad, están planificadas para ser desplegadas a lo largo de sus cuatro años de vigencia del mismo.

Los principios generales que rigen el Plan de igualdad son:

Principios generales del II Plan de igualdad de DEUTZ Spain			
TRANSVERSALIDAD.	INTEGRADOR.	NEGOCIADO.	SISTEMÁTICO.
Integra el principio de igualdad en la empresa de forma transversal.	Dirigido al conjunto de la plantilla, mujeres y hombres.	Considera como uno de los principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes.	El objetivo final se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos y procedimientos sistematizados.
FLEXIBILIDAD.	TEMPORALIDAD.	ALINEADO.	
Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.	Termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.	Alineación con los ODS (Objetivos de desarrollo sostenible).	



Entre las iniciativas recogidas en este II Plan de Igualdad, desplegadas en el año 2024 podemos destacar las siguientes:

- Nombramiento de la **primera Responsable de Igualdad** en DEUTZ Spain.
- Se publica la **primera guía de lenguaje inclusivo**, esta ha sido difundida entre todas las personas trabajadoras a través de los diferentes medios de los que dispone DEUTZ Spain. El objetivo de la guía es dotar de herramientas y recursos al personal de DEUTZ para mantener una comunicación más eficaz desde el punto de vista de la igualdad de género y garantice así la igualdad de trato en la organización.

DEUTZ Spain considera que el uso de un lenguaje integrador en la compañía ayudará a visibilizar la contribución de ambos sexos en la consecución de los objetivos.

- Creación y publicación del **protocolo de actuación de persona trabajadora de especial sensibilidad** para las trabajadoras embarazadas. El objetivo de este protocolo es establecer las pautas de actuación a seguir por las trabajadoras embarazadas y la organización. Además, se determina la ubicación y disponibilidad de la sala de lactancia de la empresa.

- **Evento 8M DEUTZ**, día internacional de la mujer. Actividad llevada a cabo el día 8 de marzo de 2024, en la que se contó con la presencia de la Magistrada del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Dña. Concepción Morales, quien ofreció una conferencia sobre el “liderazgo horizontal”.



En 2024, recibimos la visita de Petra Mayer, la primera mujer miembro del órgano de administración del Grupo DEUTZ en las instalaciones de DEUTZ Spain en Zafra.

Durante su visita, Petra quiso aprovechar para organizar un encuentro con todas las mujeres de DEUTZ en España, este encuentro denominado **Ladies Lunch** fue la base para la creación de la iniciativa que se ha puesto en marcha durante 2024 y que continúa en la actualidad: “**Coffee break for DEUTZ woman**”, encuentro al que se invita a participar a todas las mujeres de DEUTZ en España y en el que se tratan diferentes temáticas.

Las realizadas durante 2024 se resumen a continuación:

Presentación Ladies Lunch y experiencias

- Networking, conocerse mejor, compartir las buenas experiencias y sentar las bases de la iniciativa para futuras sesiones

Iniciativas de inclusión, diversidad e igualdad

- Poner en común necesidades de cara a posibles iniciativas para facilitar información al proyecto IN-DEUTZ

Maternidad en DEUTZ

- Construir un espacio de apoyo, permitir que las participantes expresen sus desafíos que enfrentan como madres en DEUTZ e identificación de mejores prácticas

Árbol de los logros

- Celebración del impacto de las mujeres en la organización, promoción de la igualdad de género y construir una cultura empresarial equitativa

Estereotipos de género en la industria

- Aprender a detectar y gestionar las ideas preconcebidas que pudiera haber sobre las mujeres y/o los hombres por el mero hecho de serlo

Charla psicológica

- Proporcionar herramientas para gestionar el estrés, mejorar el bienestar laboral y crear un ambiente laboral y personal más saludable

Casos prácticos: incorporación al trabajo tras la maternidad . Menopausia

- Plantear opciones ante situaciones particulares que solo afectan a mujeres de cara a tener herramientas ante dichas situaciones

FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Evaluación del desempeño

En DEUTZ Spain valoramos mucho la contribución y desarrollo profesional de las personas trabajadoras es por ello que está definido un proceso de evaluación del desempeño de las personas trabajadora de DEUTZ, este es un proceso clave para el crecimiento del personal, ya que mediante el mismo no solo se valora el desempeño de la persona trabajadora, sino que también se identifican las necesidades de desarrollo, formativas y las aspiraciones profesionales.



Formación

DEUTZ Spain apuesta decididamente por la formación y especialmente por la Formación Profesional Dual, de la que la organización fue pionera.

En el año 2024 se han impartido más de 6.000 horas de formación al total de la plantilla, esto ha supuesto una reducción significativa con respecto al año anterior debido a la reducción de costes que se ha llevado a cabo por causas productivas.

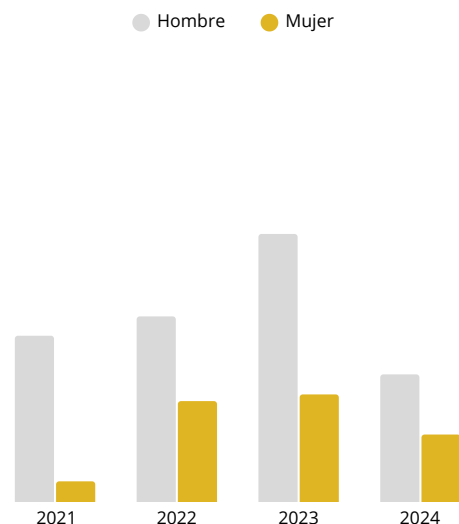
Entre los cursos realizado destacan los relacionados con metodologías LEAN, Softskills e inglés, todas estas materias fundamentales para el desarrollo de las personas dentro de la organización.

HORAS DE FORMACIÓN POR SEXO



TOTAL DE HORAS FORMATIVAS HOMBRES
POR GRUPO PROFESIONAL


PARTICIPANTES FORMACIÓN DUAL



Programa Talento DEUTZ

El Grupo DEUTZ ha lanzado en 2024 el denominado “TALENTS@DEUTZ” un programa en el que participan trabajadores y trabajadoras de todo el mundo con el que se quiere apoyar y dar soporte en el desarrollo profesional de forma específica e individual a todas las personas participantes.

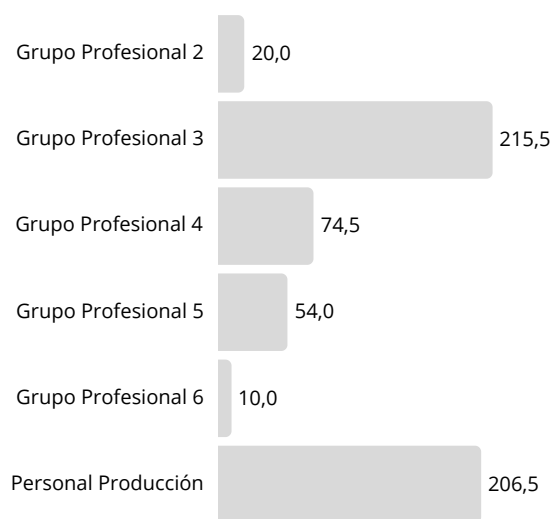


Este programa se inició mediante un proceso de nominación y posterior evaluación y selección. Las personas seleccionadas, los “talentos DEUTZ”, son personas que demuestran un gran nivel de motivación y un claro deseo de seguir desarrollándose en la compañía, con un alto rendimiento y un gran potencial, y además, alinean sus acciones con la estrategia del Grupo viviendo los valores DEUTZ y los principios de liderazgo (5Ts).

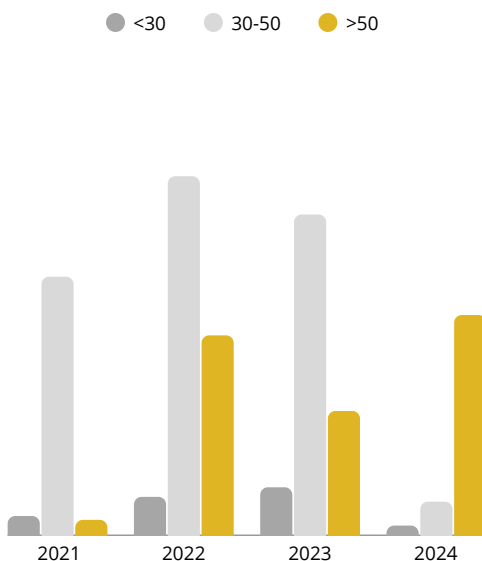
En este programa se da la oportunidad a través un plan formativo y diferentes talleres de profundizar en conocimientos y ampliar las relaciones tanto internas como externas.

En el programa se diferencian tres grupos:

- **Líderes emergentes.** Potenciales líderes emergentes que desean asumir un puesto de liderazgo o de mayor responsabilidad.
- **Executive Management.** Líderes con experiencia en el liderazgo que desean asumir un papel de liderazgo a nivel de dirección ejecutiva a largo plazo.
- **Expertos.** Personas trabajadoras que buscan especializarse y la oportunidad de desarrollarse y asumir responsabilidades dentro de un puesto como expertos.

TOTAL DE HORAS FORMATIVAS MUJERES
POR GRUPO PROFESIONAL


HORAS DE FORMACIÓN POR EDAD



TRANSFORMACIÓN CULTURAL Y COMUNICACIÓN

Han pasado ya más de dos años desde que se empezaron a desplegar las 5T en la compañía, han sido muchas reuniones y medidas las que DEUTZ Spain ha desarrollado desde entonces.

Entre todas las medidas puestas en marcha para 2024 cabe destacar el Festival en Colonia para todas las personas trabajadoras de DEUTZ del mundo.

El 14 de septiembre de 2024 tuvo lugar el Festival para personas trabajadoras de DEUTZ en Colonia. Fue un gran evento en el que participaron personas de todo el mundo, una fiesta para celebrar el 160 aniversario y al que asistieron más de 200 personas trabajadoras de DEUTZ Spain.

El Festival tuvo lugar en la cuna de la motorización mundial, en el lugar donde se ubicó la primera fábrica del grupo, en el distrito cuyo nombre llevan todas las personas trabajadoras con gran orgullo.

Durante este evento, todas las personas trabajadoras de DEUTZ de todas las partes del mundo aprovecharon para conocerse en persona, dialogar entre ellos y disfrutar de diferentes actuaciones de grupos musicales.

Así mismo, durante el Festival se llevó a cabo la entrega de los Premios 5Ts, una iniciativa destinada a reconocer y promover la aplicación de las 5T en nuestra vida laboral diaria. DEUTZ Spain también estuvo presente en dichos premios ya que el departamento de Controlling de DEUTZ Spain fue nominado y ganador del premio a la verdad (TRUTH).



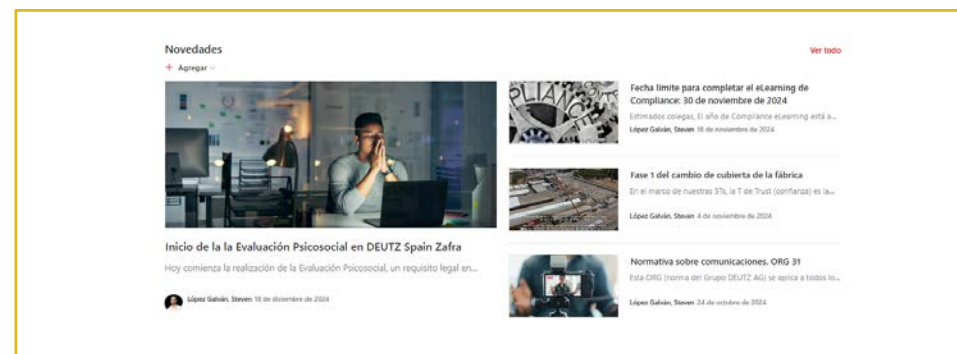
Otra de las iniciativas puestas en marcha durante 2024 ha sido el campeonato de fútbol organizado por el Grupo en Colonia, donde también participó el equipo de DEUTZ Spain y se hizo con el campeonato compitiendo con compañeros y compañeras de DEUTZ de otros países.



Comunicación y participación

DEUTZ Spain apuesta por un modelo de comunicación construido sobre la transparencia y la escucha activa. El plan de comunicación de DEUTZ persigue este objetivo erigiéndose en un pilar básico, un modelo de gestión abierto y orientado a las personas como valor estratégico de la empresa. Por este motivo, la comunicación en DEUTZ está en constante crecimiento y buscando métodos para llegar de manera eficiente a las personas trabajadoras. Por ello, en 2024 podemos destacar las siguientes herramientas de comunicación que ha puesto en marcha DEUTZ Spain:

- **TOWNHALL MEETING.** En 2024 se ha puesto en marcha una herramienta de comunicación denominada “Townhall meeting” mediante esta herramienta, el propio presidente del Consejo de administración de DEUTZ AG comunica los aspectos más importantes relacionados con la organización. Estas comunicaciones se realizan a través de Teams tanto en inglés como en alemán para todas las organizaciones de DEUTZ en el mundo y abierta a todo el personal que desea asistir.
- **EMPOWERING TEAM COMMUNICATION.** Nueva herramienta de comunicación en DEUTZ Spain cuyo objetivo es proveer de información de valor a perfiles con responsabilidad en la organización, potenciando así la comunicación y la transparencia de cada responsable con su equipo. En relación a esta herramienta, DEUTZ lanzó una encuesta en diciembre con el objetivo de mejorar la misma y hacer de DEUTZ una organización más transparente para todos y todas.
- **NUEVA INTRANET DEUTZ SPAIN.** Se ha lanzado la nueva Intranet de DEUTZ Spain alineada con la intranet del Grupo DEUTZ AG, este es un canal bidireccional de comunicación donde se recogen diversas noticias de las diferentes áreas de la empresa.
- **EVENTOS DE COMUNICACIÓN EN OPERACIONES.** Comunicación en cascada a todos los operarios y operarias de DEUTZ Spain por sus responsables con lo acordado en su reunión con la Dirección de operaciones. Una vez a la semana los responsables de las diferentes líneas productivas se reúnen junto con el responsable de operaciones y el responsable de mejora continua para hacer una valoración de los KPIs productivos, así como compartir la información general que puede ser de interés para todas las personas trabajadoras.



DEUTZ Spain fomenta la participación de sus personas trabajadoras en la incorporación de mejoras en su propio trabajo y en la organización en general. Las personas trabajadoras de DEUTZ pueden realizar propuestas de mejora que son estudiadas y pueden finalizar en una implementación y reconocimiento por parte de los responsables de producción y el Comité de Dirección de la empresa.

464
PROPUESTAS
RECIBIDAS DURANTE
2024

267
PROPUESTAS
IMPLEMENTADAS



4.1

EVENTOS Y VISITAS DESTACADAS

Durante el año 2024 DEUTZ Spain ha recibido numerosas visitas. Estas visitas se publican en la APP de comunicación a la que tienen acceso todas las personas trabajadoras.

Entre los eventos y visitas más destacadas están:

• **16 enero 2024.** Workshop ventas región EMEA. Se realiza el primer workshop de ventas EMEA en la Fundación DEUTZ Business School. Los responsables comerciales de motores y servicio de la Región EMEA en sus diferentes localizaciones en Europa tuvieron la oportunidad de analizar el gran trabajo realizado en el año 2023 así como el futuro desarrollo de negocio para el año 2024. Igualmente se incidió en la importancia de los principios de liderazgo del Grupo DEUTZ a través de las 5Ts. Además, el equipo liderado por el CEO EMEA, Thales Maia, pudo visitar la planta de producción de DEUTZ Spain, las instalaciones de DEUTZ Global Service Center y el edificio de la Fundación DEUTZ Business School, en cuya aula Magna, tuvieron lugar las diferentes presentaciones. En particular, se mostró el entorno innovador y de generación de talento desarrollado desde DEUTZ Spain.



• **30 enero 2024.** Visita de Petra Mayer. Consejera delegada. Responsable del área de operaciones de todo el Grupo DEUTZ, visitó las instalaciones de Zafra junto a los máximos responsables de compras, Heiko Callies; producción, Michael Reimer; e industrialización, Olaf Trebor, del Grupo DEUTZ AG. Durante los dos días que duró la

visita, se abordaron diferentes aspectos operativos y estratégicos, especialmente aquellos de mayor impacto en DEUTZ Spain.

• **19 febrero 2024** Visita Bert Van Hasselt y Markus Muller al área comercial. Markus Müller, miembro del Consejo de DEUTZ AG y responsable de las áreas de tecnología y ventas (CTO y CSO), y Bert Van Hasselt, Responsable de ventas del Segmento Green, visitaron las instalaciones del centro de trabajo de DEUTZ SPAIN en San Fernando de Henares, con el objetivo de explicar a la plantilla la estrategia GREEN.

La División Comercial de DEUTZ SPAIN pudo compartir un momento emocionante con el izado de la bandera por parte de Markus Müller, en la que se podían ver las 5 Ts (Truth -Verdad, Trust – Confianza, Tenacity – Tenacidad, Tansparency – Transparencia y Team – Equipo) como principios de comportamiento a seguir por parte de todas las personas trabajadoras y, al mismo tiempo, formaron entre todos y todas una representación humana de las 5Ts mostrando la pasión con la que se viven estos principios en nuestra organización. Además, disfrutaron de una sesión sobre la tecnología Green desarrollada por el Grupo DEUTZ AG de la mano del máximo responsable de la venta del sector Green Bert Van Hasselt



• **7 Mayo de 2024.** Vicepresidente senior de SCM Global y responsable de proyectos estratégicos de la cadena de suministro. Mayo de 2024 visitaron por primera vez DEUTZ Spain, Florian Heller, Senior Vicepresidente Global Supply Chain y Laura Groh, Responsable de los Proyectos Estratégicos de la Supply Chain (cadena de suministro). Uno de los puntos más relevantes de la visita fue el exhaustivo análisis de la situación actual de la cadena de suministro, incluyendo la evaluación de

las previsiones de pedidos y la gestión de inventarios. Florian y Laura destacaron el excelente trabajo hecho por el equipo en los últimos meses, que permite una rápida adaptación a la caída de la demanda en tan poco tiempo. La revisión de la estrategia de la cadena de suministro en la compañía fue otro punto clave de la visita, donde se afianzó la alineación de los objetivos de DEUTZ Spain con nuestra casa matriz DEUTZ AG.

• **22 Mayo de 2024.** Bert Van Hasselt en Zafra. En el mes de Mayo Bert Van Hasselt, CEO del segmento Green de DEUTZ AG, nos visitó con el objetivo de conocer nuestras instalaciones y discutir posibles estrategias Green. Bert explicó a los asistentes las nuevas tecnologías de accionamiento sostenible de la compañía y las diferentes aplicaciones que pueden tener en el mercado para mantener el mundo en movimiento ahora y en el futuro



participar personalmente en el acto de reconocimiento a 4 personas del área de producción de bielas donde les entregó un detalle en agradecimiento por las propuestas de mejora realizadas en su equipo de trabajo y donde aprovechó para resaltar el gran trabajo en equipo (TEAM) que hay en esta planta de producción, "...algo que también demostrasteis el pasado mes de mayo en Colonia durante el campeonato de fútbol" expresó Mayer entre risas.



• **17 Julio 2024.** Visita Petra Mayer instalaciones DEUTZ en Zafra. La Sra. Mayer visitó a primera hora la planta de DEUTZ Spain, donde comprobó in situ los últimos proyectos de automatización de la planta y pudo ver de primera mano la culata del motor de hidrógeno 7.8 mecanizada en serie en Zafra a partir de este mes de Julio. Durante la visita, también quiso parti-

Por último, Petra Mayer participó junto con Fernando Angulo (Director General de DEUTZ Spain), Antonio Bueno (Director Sistema Integral de Gestión y Estrategia) y Desiree Bragado (Green Manager), en la colocación de la primera piedra de la nueva planta piloto de hidrógeno, que entrará en funcionamiento a principios de 2025 y que utilizará para la producción de energía nuestro motor 7.8 H2. Un proyecto demostrativo que utilizará los excedentes generados por la nueva planta fotovoltaica para la producción de hidrógeno verde, mostrando así el uso eficiente del hidrógeno como vector de almacenamiento eficiente de energías renovables, siendo además un importante paso en el camino hacia soluciones energéticas sostenibles también en nuestros procesos de producción."



Durante el año 2024 DEUTZ Spain ha llevado a cabo múltiples eventos, entre los que podemos destacar, el evento destacado de nuestro plan de igualdad, el 8M día de la mujer y en el que participó Concepción Morales, Magistrada del Tribunal Superior de Justicia de Madrid la cual dio una conferencia sobre el "liderazgo horizontal" seguido de una mesa redonda denominada "luces y sombras en la elaboración de los planes de igualdad empresariales" donde participó por parte de DEUTZ Spain, una miembro del comité de seguimiento del plan de igualdad.

Además, en el año 2024, se llevó a cabo el primer concurso de postales navideñas de DEUTZ para niños y niñas de entre 3 y 16 años, un concurso para familiares de todo el personal de DEUTZ. Este concurso tenía como objetivo de motivar y estimular la creatividad artística tanto de pequeños como de mayores en las que se refleje el espíritu navideño y la alegría de estas fiestas.



CONTRIBUCIONES A LA SOCIEDAD

■ Donaciones y patrocinios

DEUTZ SPAIN es consciente de que el ser líder en el tejido empresarial de Zafra la convierte a su vez en una palanca fundamental para las iniciativas solidarias desarrolladas en la comunidad. Por este motivo año a año da su apoyo a varias de las organizaciones humanitarias de Zafra.

Durante 2024 DEUTZ Spain ha donado más de 7.000 € a distintas organizaciones

Asimismo, la organización colabora con diversas organizaciones para avanzar hacia un modelo más justo e inclusivo.

En el año 2024; la DEUTZ también ha puesto su granito de arena ayudando al desastre ocurrido en Valencia debido a la DANA haciendo una donación a la asociación Acción Contra el hambre, asociación que ha trabajado desde el inicio sobre el terreno, cubriendo las necesidades de la población tras la DANA.

Además, DEUTZ ha realizado diversos patrocinios durante 2024, entre los que cabe destacar:

• DEUTZ como patrocinador de la I edición de los premios ALVA

Estos premios tienen el objetivo de incentivar el desarrollo profesional de los jóvenes en Extremadura y fomentar el arraigo de talento a la región, así como poner en valor el tejido empresarial extremeño.



■ Colaboración con centros especiales de empleo

DEUTZ también colabora con diversas organizaciones catalogadas como Centros Especiales de empleo para avanzar hacia un modelo más justo e inclusivo:

- A través de la contratación de GRUPO SIFU, Centro Especial de Empleo encargado de la logística interna, el almacén exterior y la limpieza de las instalaciones, DEUTZ SPAIN facilita la integración de personas con discapacidad al mundo laboral.
- En 2024 DEUTZ integra una nueva empresa en la prestación de servicios: ILUNION, empresa calificada e inscrita en el registro de centros especiales de empleo de la Comunidad Autónoma de Extremadura. - Contratación de servicio de vigilancia y seguridad; y pedido Anual de las cestas de Navidad.
- Dalia Aimcoz. Contratación del servicio de jardinería.



■ Fundación DEUTZ Business School

Un paseo por el 2024: mucho más que una escuela de negocios

En los seis años de recorrido de la **Fundación Deutz Business School**, hemos trabajado en permanente alineación con los principios y políticas de Responsabilidad Social Corporativa definidas por el Grupo Deutz, a fin de generar un impacto positivo en nuestros colaboradores, alumnado, clientes, el entorno ambiental y la sociedad extremeña en su conjunto.

Para alcanzar nuestros objetivos y cumplir con los fines fundacionales que motivaron nuestra creación, desde Fundación Deutz Business School no encontramos en un proceso de constante innovación y emprendimiento. El permanente contacto con el territorio a través de nuestro Consejo Asesor, nos ayuda a identificar de primera mano las necesidades y desafíos a los que se enfrentan las empresas extremeñas, lo que nos permite diseñar ofrecer soluciones adaptadas al territorio.

Cabe destacar, que la naturaleza de nuestra actividad siempre ha estado y estará profundamente ligada al conocimiento y la innovación. El año 2024 nos ha permitido seguir creciendo y avanzando en esa dirección y, además, incorporar y/o desarrollar nuevas actividades que nos permiten seguir cumpliendo de forma más eficaz, si cabe, con nuestra misión y propósito de contribuir al crecimiento económico y social de Extremadura.



■ La Fundación en cifras

Nº de personas formadas en 2024: **954**

N.º acciones formativas: **25 programas**

Horas de formación impartidas: **1536 h.**

Equipo DBS: **14 personas**

Claustro: **67 expertos y expertas de alcance nacional e internacional.**

Empresas que confían en nosotros para la formación de sus equipos: **79**

Organizaciones miembro del Consejo Asesor: **32**

Patrocinadores: **7**

Alianzas estratégicas: **14**

■ Formación profesional DUAL

En el año 2024, seguimos mantenido nuestro compromiso con la mejora de la cualificación de los jóvenes de la región mediante la implementación continua del programa de Formación Profesional Dual (FP Dual), una iniciativa que cuenta ya con 13 años de historia bajo la estrecha colaboración de Deutz Spain, el IES Cristo del Rosario y Deutz Business School. Estos programas de formación profesional dual de nivel medio y superior, plantean una oferta educativa conectada al tejido empresarial que contribuye de forma significativa a potenciar y arraigar el talento joven a Extremadura.



■ Formación superior

La naturaleza de nuestra fundación clava sus raíces en el conocimiento, la innovación y la formación y nuestra oferta formativa se organiza en torno a 3 pilares fundamentales: programas en abierto, formación customizada para empresas y formación en idiomas.

Durante el 2024, se han impartido 1536 horas formativas en las que han participado un total de 845 alumnos y alumnas de 79 empresas diferentes, destacando de manera significativa las acciones customizadas dirigidas a grandes y pequeñas empresas de diferentes sectores, en materias como gestión de equipos, lean, finanzas, idiomas y otras competencias clave.

Para la puesta en marcha de estos programas formativos, se ha contado con la participación de 67 expertos y expertas de alcance nacional e internacional, que han contribuido a situar el NPS de la Fundación Deutz Business School en 9,47 puntos sobre 10.

• **Programas en abierto.** Estas experiencias formativas se lanzan dentro del catálogo de títulos propios de la Fundación DEUTZ Business School y cuentan con una o varias ediciones anuales. Es el caso del Posgrado LEAN Black Belt Practitioner, Programa de Habilidades de Liderazgo para mandos intermedios (incluye una modalidad reducida) y el Programa Internacional para el Desarrollo de Habilidades Directivas.

• **Programas a medida.** Además de nuestros programas en abierto, disponemos de un amplio catálogo de programas a medida para empresas que busca ofrecer soluciones específicas a necesidades concretas. Entre la oferta formativa customizada, durante el año 2024, hemos impartido las siguientes acciones formativas:

Desarrollo de Habilidades Directivas para el sector cooperativista, Cooperativas Agroalimentarias de Extremadura y UCETA. (17 participantes)

Programa formativo Empresas en Crecimiento, en colaboración con la Dirección General de Empresa de la Junta de Extremadura. (13 participantes)

“La Empresa Familiar: Una visión 360°” en colaboración con la Asociación Extremeña de la Empresa Familiar. (27 participantes)

Gestión de Conflictos y Comunicación eficaz para DEUTZ Global Service Centre. (20 personas)

Trabajo en equipo para DEUTZ Global Service Centre

Formación en liderazgo femenino para DEUTZ Spain. (25 personas)

Seguimiento y evaluación de indicadores en Planes Igualdad para DEUTZ Spain. (14 personas)

Sensibilización en igualdad de género para DEUTZ Spain. (Se lanzan 4 ediciones con un total de 155 participantes.)

Formación en H2 para DEUTZ Spain. (13 personas)

Liderazgo y talento para influir con APYME. (40 personas)

Programa de Asesoría legal, Fiscal y Contable para Cooperativas Agroalimentarias de Extremadura. (7 personas)

Comunicación Interna. Saber transmitir y convencer. Cooperativas agroalimentarias de Extremadura. (40 personas)

Conversaciones de Desarrollo con CL Grupo Industrial. (8 personas)

Inmersión lingüística en inglés para Avante. (15 participantes)

• **Formación en idiomas.** Nuestra academia de idiomas cuenta con diferentes grupos, niveles y especialidades tales como, Cambridge Academy, Business English, One to One, English Kid's Camp y formaciones customizadas para empresas. Nuestro claustro de profesores procedentes de diferentes países tales como Escocia, Inglaterra, Bélgica, Alemania y Estados Unidos, ha desempeñado un papel fundamental en la ejecución exitosa de cada uno de los proyectos desarrollados para las empresas de la región. Más del 95% de las matrículas formalizadas durante este curso, provienen de empresas, y el enfoque práctico y dinámico de los programas ha contribuido significativamente al éxito en la adquisición del idioma y a alcanzar sus objetivos de manera satisfactoria. El departamento ha implementado con notable éxito nuevas iniciativas de formación. Entre ellas, destaca el English Kid Camp desarrollado en el mes de julio en el que participaron 12 niños y niñas de la

localidad. Además de los cursos y programas de inglés para negocios, así como las preparaciones intensivas o regulares para los exámenes oficiales de Cambridge, la academia de idiomas ha mantenido un compromiso constante con la mejora continua de sus iniciativas, buscando proporcionar soluciones continuas y adaptadas a las necesidades específicas de los clientes.

*Alumnado en la
academia de
idiomas en 2024:
362 personas*



■ Eventos destacados

EVENTO RSC CON GRUPO INPREX. EL 29 de enero de 2024, celebramos la segunda edición del evento de Responsabilidad Social Corporativa organizado junto a Grupo Inprex, con el objetivo de invitar al tejido empresarial a reflexionar sobre la gran importancia de establecer políticas de Responsabilidad Social que contribuyan a generar un impacto positivo en el territorio. Al evento acudieron 123 representantes de diferentes empresas e instituciones de la región.



Día internacional de la mujer con DEUTZ.

Para conmemorar el Día Internacional de la Mujer, el 8 de marzo, celebramos junto a DEUTZ Spain un evento sobre liderazgo femenino, en el que conocimos testimonios en primera persona de mujeres que lideran en sectores tradicionalmente masculinizados e invitamos a diferentes empresas a reflexionar en una mesa redonda sobre la importancia de

poner en marcha Planes de Igualdad dentro de las empresas para favorecer el desarrollo de sus carreras profesionales y ayuden a eliminar toda forma de discriminación por razón de género.

Jornadas de IA aplicada a la empresa. Motivadas por el alto impacto que está generando la Inteligencia Artificial en la sociedad actual, el 11 de julio de 2024, organizamos junto a Abel Paz unas jornadas sobre Inteligencia Artificial aplicada a la empresa, con las que buscábamos orientar e inspirar a las organizaciones en la aplicación práctica de soluciones basadas en IA que les ayuden mejorar la productividad de sus equipos. Para ello, presentamos diferentes casos prácticos que mostraban cómo algunas empresas están integrando estas herramientas en su día a día.

A las jornadas acudieron un total de 116 personas de diferentes perfiles.



Nuevos servicios

DEUTZ BUSINESS EXCELLENCE, NUEVO SERVICIO DE CONSULTORÍA EN EXCELENCIA OPERACIONAL

Con el objetivo de seguir avanzando en la promoción de la Cultura LEAN en el territorio, lanzamos DEUTZ Business Excellence, un nuevo servicio de Consultoría en Excelencia Operacional en colaboración con ARN Consulting, cuyo objetivo es ofrecer a la empresa extremeña un acompañamiento personalizado para la implantación de soluciones parciales o integrales que contribuyan a fomentar su competitividad y avanzar en materia de mejora continua.



Colaboraciones

Sponsors Fundación DEUTZ Business School

■ Empresas miembros del consejo asesor

Entidades educativas y empresariales colaboradoras:

- DEUTZ Spain
- Universidad de Extremadura
- AEC
- ILM
- IES Cristo del Rosario
- Cambridge English Language Assesment

Otras colaboraciones estratégicas:

- Universal Robots.
- Grupo AyS
- Asociación de Antiguos Alumnos de San José de Villafranca.
- Asociación de Empresarios de Zafra.
- Asociación Extremeña de la empresa Familiar.
- Clúster de la Energía de Extremadura.
- APYME
- BNI



DEUTZ tiene como valores las 5Ts que son: TEAM (equipo); TRUST (confianza), TENACITY (tenacidad); TRUTH (verdad); TRANSPARENCY (transparencia).

¿Qué valores corporativos crees que transmite mejor la marca DEUTZ?

Por mi experiencia como asesor desde hace muchos años para DEUTZ, creo que los valores corporativos que más destacaría son los de TEAM, TRUST y TENACITY, porque creo que DEUTZ SPAIN ha sido capaz de demostrar, a nivel del Grupo, que cuenta con un equipo humano capaz de transmitir confianza en cuanto a su alto nivel de desempeño y eficiencia y que es perseverante en cuanto a los objetivos de aportar valor tanto a nivel de producción como de los servicios que se pueden prestar a nivel centralizado para el resto de compañías del Grupo.

Como colaborador en el área Legal, ¿cuáles consideras que deben ser los retos de los próximos años de las empresas extremeñas en este ámbito?

Desde mi punto de vista, los retos de los próximos años para las empresas extremeñas en el área legal deberían centrarse en obtener un adecuado asesoramiento jurídico de cara a la (i) formalización de contratos seguros y equilibrados con clientes y proveedores, (ii) reforzar la estabilidad entre los socios de la compañía a través de pactos de socios y (iii) prepararse a nivel jurídico ante posibles ofertas de entrada de nuevos inversores en el capital que resulten necesarios para apoyar el crecimiento del negocio.

Como colaborador de DEUTZ, ¿qué aspectos consideras más relevantes para mantener una relación sostenible y confiable en el tiempo entre cliente-proveedor?

Entre los aspectos más relevantes para mantener una relación sostenible y confiable en el tiempo entre proveedor y cliente, destacaría el adecuado cierre de expectativas con el cliente, con carácter previo al inicio de los servicios, la búsqueda de la excelencia en la prestación de los servicios, y la transparencia del proveedor con el cliente en cuanto a posibles imprevistos que puedan afectar a los compromisos adquiridos por el proveedor.

Alejandro Vázquez



Alejandro Vázquez.
Director en PWC Tax & Legal Services.



**ACERCA DE
ESTA MEMORIA**



ACERCA DE ESTA MEMORIA

Cobertura y alcance

Por séptimo año consecutivo DEUTZ Spain publica su informe de sostenibilidad, de acuerdo a la Ley 11/2018 sobre información no financiera y conforme a los requisitos de los estándares GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024. Asimismo, en cumplimiento con la Ley 11/2018 esta memoria ha sido verificada por una entidad externa e independiente (AENOR).

Con esta memoria, DEUTZ Spain, es 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 el 1 de enero al 31 de diciembre de 2024 y, en los casos que ha sido posible, se ha incluido información sobre la evolución con respecto a los años 2022 y 2023. Se 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 a todos los Grupos de Interés, tal y como se describe en el apartado de “análisis de materialidad”. 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 del presente informe anual de sostenibilidad:



DEUTZ SPAIN, S.A.U Ctra. Badajoz – Granada Zafra (Badajoz)



Antonio Bueno Rodriguez. Director S.I.G. E-mail: antonio.bueno@deutz.com



Isabel Fernández García – Maroto. Gestión S.I.G & ESG. E-mail: Isabel.fernandez@deutz.com

AENOR



Declaración de Verificación de Información No Financiera

declaración de Verificación de AENOR para

DEUTZ SPAIN S.A.

relativa al estado individual de información no financiera

INFORME DE SOSTENIBILIDAD
EJERCICIO 2024

conforme a la ley 11/2018

correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre 2024

En Madrid a 07 de mayo de 2025



Rafael García Meiro
CEO

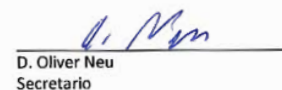
MEMORIA RESPONSABILIDAD SOCIAL 2024 DEUTZ SPAIN

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 2024, en cumplimiento de la legislación vigente.

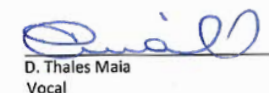
En Colonia (Alemania), a 31 de marzo de 2025



D. Michael Johannes Reimer
Presidente



D. Oliver Neu
Secretario



D. Thales Maia
Vocal

ANEXO I: Información cuantitativa



MEDIOAMBIENTE

CONSUMOS MATERIAS PRIMAS

Consumos de producción de la planta de Zafra	Consumo 2022	Ratio	Consumo 2023	Ratio	Consumo 2024	Ratio
Consumo de Aceites.	100.043 kg	0,197 kg/horas máquina	1106.242 kg	0,219 kg/horas máquina	54.508 kg	0,172 kg/horas máquina
Consumo de Taladrimas.	118.825 kg	0,234 l/horas máquina	113.311 kg	0,234 l/horas máquina	78.647 kg	0,248 kg/horas máquina
Consumo de Nitrógeno Líquido.	480.000 l	0,944 l/horas máquina	418.679 l	0,864 l/horas máquina	308.092 kg	0,973 kg/horas máquina
Consumo de Adhesivos.	498.000 gr	0,979 gr/horas máquina	46.000 gr	0,949 ml/horas máquina	347.500 ml	1,098 ml/horas máquina
Consumo de Antioxidante	1.990 kg	3,912 kg/mil horas máquina	2.165 kg	0,004 kg/mil horas máquina	2.122 kg	0,006 kg/ horas máquina
Consumo de Detergentes.	13.535 kg	0,027 kg/horas máquina	9.985 kg	0,021 kg/horas máquina	10.155 kg	0,032 kg/horas máquina
Consumo de Papel VCI.	1.712 kg	3,366 kg/mil horas máquina	2.304 kg	4,753 kg/mil horas máquina	3.408 kg	0,032 kg/horas máquina
Consumo de Papel tipo folio A4					360.000 uds. a4	0,468 uds. a4/horas trabajadas
Consumo de Papel tipo folio A3					13.500 uds. a3	0,016 uds. a3/horas trabajadas

Consumos en (kg) por centro de trabajo Sales & Service		MADRID			BARCELONA		
		2022	2023	2024	2022	2023	2024
Consumo de aceite		1.020	1.166	2840	1.330	1.294	1.350
Consumo de refrigerante		550	504	838	615	318	140
Consumo filtros		156	205	274	181	131	247
CONSUMO COMBUSTIBLE Y EMISIONES							
Centro	Tipo de Combustible	Volumen (l)					
		2022		2023		2024	
Zafra	Gasóleo A	7.920		7.880		2350,9	
Madrid	E5 (l)	13.487		19.950		21.556,6	
Barcelona	E5 (l)	6.494		8.938		9.408,2	
Factores emisión MITECO: E5=2,244							
CONSUMO ENERGÉTICO							
Centro		Consumo eléctrico (kWh)					
		2022		2023		2024	
Zafra		22.788.336		20.880.376		15.138.688	
Madrid		133.502		128.072		119.920	
Barcelona		25.600		28.863		30.467	
Centro		Consumo Gas Natural (kWh)					
		2022		2023		2024	
Zafra		2.236.452		2.475.548		2.164.862	

Centro	Consumo Energético total (kWh)					
	2022		2023		2024	
Zafra	25.024.788		23.355.924		17.303.550	
Madrid	133.502		128.072		119.920	
Barcelona	25.600		28.863		30.467	
INTENSIDAD ENERGÉTICA						
Centro	Intensidad energética - combustible (l /nº reparaciones)			Intensidad energética - electricidad (kWh/horas trabajadas)		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Madrid	359,88	408,94	44,36	2,84	2,89	2,5
Barcelona	209,93	196,38	25,99	1,94	2,08	2,25
EMISIONES -VERIFICADAS PARA 2023						
Todos los centros	Total Alcance 1 (tCO2) Emisiones directas de GEI		Total Alcance 2 (tCO2) Emisiones indirectas de GEI		Total Alcance 3 (tCO2) Otras emisiones indirectas de GEI	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
	573,79	639,22	6.234,39	40,62	671,98	2684,22
Emisiones totales por alcance					2022	2023
Alcance 1: Emisiones directas de GEI (tCO2e)	Instalaciones de combustión fija-grupos electrógenos				1,09	2,1
	Instalaciones de combustión fija-calderas				401,59	435,90
	Vehículos (turismos y furgonetas)				59,68	83,8
	Emisiones fugitivas de equipos de climatización/refrigeración				111,42	117,3
	Emisiones fugitivas de equipos contra incendios				0,02	0,03

Alcance 2: Emisiones indirectas de GEI (tCO2e)	Asociadas al consumo de energía eléctrica adquirida						6.234,39	40,6	
Alcance 3: Otras emisiones indirectas de GEI (tCO2e)	Transporte de residuos						338,51	282,3	
	Gestión de residuos						333,47	319,2	
	Transporte materia prima y producto terminado						-	2082,76	
AGUA									
Consumo de agua (m3)	Agua de red			Agua de Pozo			Consumo total		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Zafra	22.724	26.143	20.819	1.028	204	279	23.752	26.347	21.098
Madrid	56	20	11	-	-	-	56	20	11
Barcelona	300	111	183	-	-	-	300	111	183
Vertido aguas residuales (m3)	2022			2023			2024		
Zafra	1.079,39			1.242,00			1.011,0		
RESIDUOS									
Tipo de Residuo Peligroso generado en Zafra	Cantidad de residuos (kg)			Identificación (LER)			Método de tratamiento final del residuo		
	2022	2023	2024						
Aguas con hidrocarburos	140.780	140.720	81.940	130507			R13		
Absorbentes contaminados	57.992	41.828	14.840	150202			R13		
Gases en recipientes a presión	270	227	410	160504			R13		
Equipos eléctricos y electrónicos	1.963	1.171	411	160213			R13		
Envases metálicos contaminados	860	732	580	150110			R4		
Envases plásticos contaminados	1.740	362		150110			R4		
Lodos con hc's	66.716	147.559	84.200	130502			R13		

Tipo de Residuo No Peligroso generado en Zafra	Cantidad de residuos (kg)			Identificación (LER)	Método de tratamiento final del residuo			
	2022	2023	2024					
Papel y cartón	93.460	69.690	59.270	150101	R13			
Plásticos	23.300	21.360	12.200	150102	R13			
Viruta de fundido y acero	4.997.440	4.705.570	2.926.380	120101	R13			
Aluminio	25.100	25.440	13.780	170402	R13			
Metales férreos (Hierro y acero)	658.890	556.560	278.260	170405	R13			
Madera	139.110	56.660	39.520	200138	R13			
Residuos generados por centro (t)	Madrid				Barcelona			
	2022	2023	2024	Destino	2022	2023	2024	Destino
Aceite usado	1,720	1,7	1,7	R13	1,491	1,896	2,21	R1303
Filtros de aceite	0,369	0,055	0,126	R13	0,216	0,262	0,28	R1302
Recipientes a presión	0,040	0,029	0,016	R13	0,033	0,082	0,13	R1303
Envases de plástico	0,364	0,076	0,296	R13	0,248	0,354	0,395	R1303
Refrigerante	0,042	0,03	0,168		1,055	0,3	0,751	R1303
Baterías	0,289	0	0	R13	-	-	-	R1303
Absorbentes	0,114	0,146	0	R13	0,77	0,668	0,935	R1303
Agua-hidrocarburos	1,920	1,2	0	R13	-	-	-	
Absorbentes y materiales de filtración	0,0896	0,121	0,185	R13	-	-	-	
Aguas de lavado	-	-	-	-	1,128	1,604	1,429	R1303
Otros disolventes y mezclas	-	-	-	-	1,039	0,105	0,038	R1303
Agua aceitosa procedente de separadores	-	-	-	-		3,28	1,22	R1303
Papel y cartón	1,475	1,9	1,37	R13	0,7	1,050	0,805	R13
Madera	0,24	1,08	0,42	R13	-	-	-	-

Chatarra		4,38	7,46	3,38	R13	3,24	2,85	0	R13
Tóner		0,015	0	0	R13	-	-	-	-
Mezcla de residuos municipales		-	-	-	-	3,6	4,2	1,43	R13
Otros disolventes		-	-	-	-	0,06	0,127	0,038	-
PERSONAS									
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO									
Tipos de contratos		2022		2023		2024			
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Por edad	<30 años	35	4	22	3	16	1		
	30-50 años	315	26	306	25	287	21		
	>50 años	146	5	150	5	158	5		
Por grupo profesional	Grupo profesional 1					7	0		
	Grupo profesional 2					11	1		
	Grupo profesional 3					42	6		
	Grupo profesional 4					60	7		
	Grupo profesional 5					29	3		
	Grupo profesional 6					0	1		
	Operarios/as					312	9		
TIPOLOGÍA DE LOS CONTRATOS									
Tipos de contratos		2022		2023		2024			
		Fijo	Temporal	Fijo	Temporal	Fijo	Temporal		
Por sexo	Hombres	430	66	449	29	442	19		
	Mujeres	29	6	31	2	26	1		

Por edad	<30 años	15	15	16	9	16	1
	30-50 años	319	319	329	2	306	2
	>50 años	125	125	135	20	146	17
Por grupo profesional	Grupo profesional 1					7	0
	Grupo profesional 2					12	0
	Grupo profesional 3					47	1
	Grupo profesional 4					64	3
	Grupo profesional 5					27	5
	Grupo profesional 6					1	0
	Operarios/as					310	11
Contratos por tiempo de trabajo		2021		2022		2023	
Por sexo		Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial
	Hombres	471	25	458	20	444	17
	Mujeres	34	1	32	1	26	1
Por edad	<30 años	39	0	25	0	17	0
	30-50 años	340	1	330	1	307	1
	>50 años	126	25	135	20	146	17
Por grupo profesional	Grupo profesional 1					7	0
	Grupo profesional 2					12	0
	Grupo profesional 3					47	1
	Grupo profesional 4					64	3
	Grupo profesional 5					27	5
	Grupo profesional 6					1	0
	Operarios/as					310	11

CONTRATACIONES

Nº contrataciones		2022	2023	2024
Por sexo	Hombres	54	49	18
	Mujeres	8	4	1
Por edad	<30 años	26	18	6
	30-50 años	33	32	8
	>50 años	3	3	5
Por grupo profesional	Grupo profesional 1			0
	Grupo profesional 2			0
	Grupo profesional 3			2
	Grupo profesional 4			6
	Grupo profesional 5			7
	Grupo profesional 6			0
	Operarios/as			4
ROTACIÓN				
Tasa de rotación		2022	2023	2024
Por sexo	Hombres	5,00%	6,20%	7,4%
	Mujeres	5,70%	3,00%	3,9%
Por edad	<30 años	1,80%	1,50%	0,40%
	30-50 años	0,70%	1,70%	1,40%
	>50 años	2,40%	2,50%	2,3%
Rotación voluntaria		2,60%	3,70%	1,6%

DESPIDOS				
Nº despidos		2022	2023	2024
Por sexo	Hombres	3	2	4
	Mujeres	0	0	1
Por edad	<30 años	0	7	1
	30-50 años	3	10	2
	>50 años	0	0	2
Por grupo profesional	Grupo profesional 1			0
	Grupo profesional 2			0
	Grupo profesional 3			1
	Grupo profesional 4			2
	Grupo profesional 5			1
	Grupo profesional 6			0
	Operarios/as			1
REMUNERACIONES				
Promedio salarios		2022	2023	2024
Por sexo	Hombres	46.117,28 €	50.367,31 €	49.191,38 €
	Mujeres	36.970,56 €	39.229,19 €	42.711,51 €
Por edad	<30 años	28.359,09 €	31.826,92 €	35.809,84 €
	30-50 años	41.416,76 €	43.304,03 €	43.761,16 €
	>50 años	55.088,89 €	63.041,72 €	56.558,37 €



Por grupo profesional y centro de trabajo	DEUTZ SPAIN – Planta productiva			
	Grupo profesional 1			86.676,5 €
	Grupo profesional 2			71.863,20 €
	Grupo profesional 3			47.606,44 €
	Grupo profesional 4			41.350,39 €
	Grupo profesional 5			32.527,73 €
	Grupo profesional 6			31.942,99 €
Por grupo profesional y centro de trabajo	DEUTZ SPAIN –Sales & Service Center			
	Grupo profesional 1			93.833,49 €
	Grupo profesional 2			61.153,75 €
	Grupo profesional 3			51.390,29 €
	Grupo profesional 4			38.425,99 €
	Grupo profesional 5			34.721,92 €
BRECHA SALARIAL				
	Brecha salarial 2024			
	Grupo profesional 1	No aplica		
	Grupo profesional 2	10,43%		
	Grupo profesional 3	19,85%		
	Grupo profesional 4	8,38%		
	Grupo profesional 5	No aplica. Según convenio colectivo		
	Grupo profesional 6	No aplica. Según convenio colectivo		
	Operarios/as	No aplica. Según convenio colectivo		
Valores positivos a favor de los hombres y negativos a favor de las mujeres. /El cálculo de brecha se ha realizado comparando las medianas de los salarios entre hombres y mujeres				

ABSENTISMO			
Horas absentismo	ZAFRA	MADRID	BARCELONA
2022	87.300	1.049	96
2023	88.528	566	473
2024	94.020	841	611

PERMISOS PARENTALES			
	2022	2023	2024
Nº hombres que han tenido derecho a permiso de paternidad	24	25	28
Nº hombres que han disfrutado de permiso de paternidad	24	25	28
Nº mujeres que han tenido derecho a permiso de maternidad	0	4	2
Nº mujeres que han disfrutado de permiso de maternidad	0	4	2

HORAS TRABAJADAS			
Horas trabajadas	ZAFRA	MADRID	BARCELONA
2022	833.151	43.311	13.128
2023	798.488	44.379	13.865
2024	769.620	47.928	13.555

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL			
Accidentes laborales registrables ¹	2022	2023	2024
Nº accidentes Mujeres	0	0	0
Nº accidentes Hombres	0	5	1
Índice lesiones por accidente registrables	4	6,3	1,7
Accidentes laborales con grandes consecuencias			
Nº accidentes Mujeres	0	0	0
Nº accidentes Hombres	0	0	0
Índice lesiones por accidente con grandes consecuencias	0	0	0

Nº días perdidos debido a accidentes laborales				
	Mujeres	0	0	0
	Hombres	92	124	31
Nº de accidentes laborales con días perdidos:				
	Mujeres	0	0	0
	Hombres	4	5	1
Índice frecuencia accidentes:				
	Mujeres	0	0	0
	Hombres	4,8	6,3	1,7
Índice de gravedad de los accidentes:				
	Mujeres	0	0	0
	Hombres	110,4	155,3	54
Enfermedades profesionales:				
	Mujeres	0	0	0
	Hombres	6	3	4
Fallecimientos por accidente laboral:				
	Mujeres	0	0	0
	Hombres	0	0	0
¹ Se consideran accidentes laborales registrables aquellos producidos con ocasión de las tareas desarrolladas, aunque sean distintas a las habituales cuando el tiempo de baja para la recuperación del trabajador suponga más de 3 días y se produzcan lesiones de carácter traumático.				

Anexo II: Respuesta a requisitos de la Ley 11/18



Contenidos de la Ley 11/2018		Respuesta dentro del informe	
MODELO DE NEGOCIO	Descripción del modelo de negocio del Grupo	Breve descripción del modelo de negocio del Grupo, que incluirá su entorno empresarial, 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.	BLOQUE I.1.DEUTZ SPAIN
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	Políticas	Políticas que aplica el Grupo, que incluyan los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	BLOQUE I.5. NUESTRA PROPUESTA ESG BLOQUE.II. MEDIO AMBIENTE BLOQUE III. DILIGENCIA DEBIDA EN LA CADENA DE SUMINISTRO
	Principales riesgos	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.	I.4.GESTIÓN SOSTENIBLE DE LA ORGANIZACIÓN. GESTIÓN DE RIESGOS II.6 CAMBIO CLIMÁTICO
	General	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad.	II. MEDIO AMBIENTE IV.3. UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO
		Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.	SI.4. GESTIÓN SOSTENIBLE DE LA ORGANIZACIÓN. Sistemas de gestión II.2.Consumos.Energía
		Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	II. Gestión medioambiental
		Aplicación del principio de precaución.	III.GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL III.2.CÓDIGO DE CONDUCTA IV.3. UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO
		Provisiones y garantías para riesgos ambientales.	II.GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL
	Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medioambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	II.3.EMISIONES Huella de carbono ANEXO I. Medio ambiente
	Economía Circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	II.4. RESIDUOS II.3.EMISIONES Anexo I. Medio Ambiente
	Uso sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	II.2.CONSUMOS.Agua Anexo I. Medio Ambiente
		Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	II.2 CONSUMOS. Materias primas Anexo I. Medio Ambiente
		Energía: consumo, directo e indirecto; medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética; uso de energías renovables.	II.CONSUMOS. Energía II.3.EMISIONES. Huella de carbono

	Cambio Climático	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero.	II.3.EMISIONES. Huella de carbono Anexo I. Medio Ambiente			
		Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	II.MEDIO AMBIENTE / II.1.GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL II.5 ESTRATEGIA DE DESCARBONIZACIÓN II.6.CAMBIOS CLIMÁTICO			
		Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	II.CONSUMOS. Energía II.3.EMISIONES. Huella de carbono			
	Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la 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 adicionales a las medidas para la reducción de impactos ambientales ya implantadas y planificadas.			
		Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.				
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	Políticas	Políticas que aplica el Grupo, que incluyan los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	III.1 SISTEMA DE COMPLIANCE CORPORATIVO III.2 CÓDIGO DE CONDUCTA DEUTZ III.3 EL COMPROMISO DE DEUTZ CON LOS DERECHOS HUMANOS III.4 DILIGENCIA DEBIDA EN LA CADENA DE SUMINISTRO			
	Principales riesgos	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.	I.4.GESTIÓN SOSTENIBLE DE LA ORGANIZACIÓN. Gestión de riesgos y oportunidades. III.1 SISTEMA DE COMPLIANCE CORPORATIVO			
	Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	I.V1 COMPROMISO CON EL EMPLEO DE CALIDAD ANEXO I. Personas			
		Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	I.V1 COMPROMISO CON EL EMPLEO DE CALIDAD ANEXO I. Personas			
		Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	I.V1 COMPROMISO CON EL EMPLEO DE CALIDAD ANEXO I. Personas			
		Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	ANEXO I. Personas. Despidos			
		Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.	ANEXO I. Personas. Remuneraciones			
		Brecha Salarial.	ANEXO I. Personas. Brecha salarial			
		Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	ANEXO I. Personas. Remuneraciones			
		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.	ANEXO I. Personas. Remuneraciones			
		Implantación de medidas de desconexión laboral.	IV.2.CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL			
		Personas trabajadoras con discapacidad				DEUTZ Spain tiene autorizada la declaración de excepcionalidad al cumplimiento de la cuota de reserva a favor de trabajadores/as con discapacidad
			2022	2023	2024	
			3	3	3	

INFORMACIÓN SOBRE
CUESTIONES SOCIALES Y
RELATIVAS AL PERSONAL

Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo.	IV.1 COMPROMISO CON EL EMPLEO DE CALIDAD IV.2 CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL
	Número de horas de absentismo.	ANEXO I. Personas. Absentismo
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de esta por parte de ambos progenitores.	IV.CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	IV.3 UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO
	Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregados por sexo.	IV.3 UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO ANEXO I. Seguridad y Salud Laboral
	Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo.	ANEXO I. Seguridad y Salud laboral
Relaciones Sociales	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con este.	IV.TRANSFORMACIÓN CULTURAL Y COMUNICACIÓN GRI 2-30
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	IV.1 COMPROMISO CON EL EMPLEO DE CALIDAD GRI 2-30
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo.	El 100% de las personas trabajadoras están cubiertas por el convenio colectivo. Está constituido un Comité de Empresa en el centro de trabajo de Zafra, un delegado sindical en el centro de Madrid y otro en el de Barcelona con quienes se realiza el diálogo, comunicación, la información y consulta de los trabajadores. Existen las siguientes Comisiones de negociación y diálogo social: • Comisión de cuadrantes y turnos • Comisión de Fondo Social, Becas, Formación y Contratación • Comisión de Igualdad • Comité de Seguridad y Salud Laboral • Comité de Absentismo • Comisión de Flexibilidad o Bolsa de Horas • Comisión de Interpretación del Convenio • Comisión de nóminas Durante el año 2024 se ha renegociado un nuevo Convenio Colectivo para el centro de Trabajo de Zafra que afecta al 90% de la plantilla de DEUTZ SPAIN, con una vigencia de dos años cubriendo los años 2024 y 2025.
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación.	IV.5 FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL Formación y empleabilidad Anexo I
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	IV.5.FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	Las instalaciones de DEUTZ SPAIN permiten la accesibilidad total a personas con discapacidad.
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.	IV.4 IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.
	Planes de igualdad.	IV.4 IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.
	Medidas adoptadas para promover el empleo.	IV.5 FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL IV.8. CONTRIBUCIONES A LA SOCIEDAD. FUNDACIÓN DEUTZ BUSINESS SCHOOL

		Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.	IV.1. COMPROMISO CON EL EMPLEO DE CALIDAD III.1 SISTEMA DE COMPLIANCE CORPORATIVO III.2 CÓDIGO DE CONDUCTA
		La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	Las medidas alternativas de DEUTZ SPAIN son la contratación con diversos CEE (Centros Especiales De Empleo) para el servicio de intralogística, servicio de vigilancia y mantenimiento de jardín. IV.8 CONTRIBUCIONES A LA SOCIEDAD. Colaboración con centros especiales de empleo
		Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	IV.4 IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN III.2 CÓDIGO DE CONDUCTA DEUTZ III.3 EL COMPROMISO DEUTZ CON LOS DERECHOS HUMANOS
INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS	Políticas	Políticas que aplica el Grupo, que incluyan los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	DEUTZ Spain mantiene en su política integrada ideales y medios que aseguren el cumplimiento de los derechos humanos. Esto se asegura con procesos de diligencia debida como los de: conflicto de intereses, diligencia debida para la contratación de personas o diligencia debida de socios de negocio. III.GOVERNANZA
	Principales riesgos	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.	III.1.SISTEMA DE COMPLIANCE CORPORATIVO III.4 DILIGENCIA DEBIDA EN LA CADENA DE SUMINISTRO I.4.GESTION SOSTENIBLE DE LA ORGANIZACIÓN. Gestión de riesgos y oportunidades
	Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos.	III.3 EL COMPROMISO DE DEUTZ CON LOS DERECHOS HUMANOS / III.4.DILIGENCIA DEBIDA EN LA CADENA DE SUMINISTRO
		Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	III. CÓDIGO DE CONDUCTA DEUTZ III.3 EL COMPROMISO DE DEUTZ CON LOS DERECHOS HUMANOS
		Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos.	No ha habido denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos.DEUTZ Spain tiene disponible el canal de denuncias.
		Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT 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 y la abolición efectiva del trabajo infantil.	III.1 SISTEMA DE COMPLIANCE CORPORATIVO IV.1.COMPROMISO CON EL EMPLEO DE CALIDAD IV.2 CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

	Políticas	Políticas que aplica el Grupo, que incluyan los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	
INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	Principales riesgos	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.	III.1 SISTEMA DE COMPLIANCE CORPORATIVO III.CÓDIGO DE CONDUCTA DEUTZ I.4.GESTION SOSTENIBLE DE LA ORGANIZACIÓN. Gestión de riesgos y oportunidades
	Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	Estas medidas se recogen en el Plan de Control operacional de Compliance Corrupción y Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales. penal en el que se analizar los riesgos penales y se establecen mecanismos de control para la prevención y/o mitigación de los mismos.
		Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	
		Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	Donaciones 2024 = 10.726,78€ I.3 PRINCIPALES PRODUCTOS Y SERVICIOS. DESEMPEÑO 2024. Principales datos económicos
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	Políticas	Políticas que aplica el Grupo, que incluyan los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	
	Principales riesgos	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.	III.1 SISTEMA DE COMPLIANCE CORPORATIVO I.4.GESTION SOSTENIBLE DE LA ORGANIZACIÓN. Gestión de riesgos y oportunidades IV.8. CONTRIBUCIONES A LA SOCIEDAD
	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	I.3 PRINCIPALES PRODUCTOS Y SERVICIOS. DESEMPEÑO 2024. Principales datos económicos I.5.NUESTRA PROPUESTA ESG Y CONTRIBUCIÓN A LOS ODS IV.8. CONTRIBUCIONES A LA SOCIEDAD
		Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio.	
		Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos.	
		Acciones de asociación o patrocinio.	
	Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	III.DILIGENCIA DEBIDA EN LA CADENA DE SUMINISTRO
		Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	
		Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	

	Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores.	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. DEUTZ SPAIN tiene un sistema de calidad donde todos los elementos fabricados que tienen una incidencia significativa en la seguridad del usuario final quedan bajo planes de control específicos. Todos los productos químicos utilizados en los procesos y que pueden acompañar al producto final están bajo la normativa europea REACH. En concreto los productos fabricados por DEUTZ SPAIN cuentan con cotas de seguridad sobre las que se realizar un control exhaustivo. Esta clasificación de características de seguridad de producto y proceso que sirve para la priorización en la elaboración de planes de control más robustos para las mismas, siguiendo las especificaciones reglamentarias. En todo caso, las características de Seguridad, identificadas por la sigla “S”, conllevan un tratamiento específico que las identifica a ojos de cualquier documento de proceso y para cualquier rol en la organización, de forma que cualquiera es capaz de visualizar que dicho control es de relevancia para la funcionalidad bajo condiciones seguras, tanto en la utilización del producto final como en sus posteriores fases de proceso
		Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	I.4 GESTIÓN SOSTENIBLE DE LA ORGANIZACIÓN. Gestión de reclamaciones
	Información fiscal	Beneficios obtenidos por país.	I.3 PRINCIPALES PRODUCTOS Y SERVICIOS. DESEMPEÑO 2024. Principales datos económicos
		Impuestos sobre beneficios pagados.	
		Subvenciones públicas recibidas.	

ANEXO III Materialidad - GRI

EJE RSC		ASPECTO MATERIAL		INDICADOR GRI
	BUEN GOBIERNO, ÉTICA E INTEGRIDAD	Tecnología y digitalización		
		Comunicación		2-29
	MEDIO AMBIENTE	Productos y servicios responsables y sostenibles		301-1, 302-1, 302-1 a 302-5 305-1, 305-2
	DESEMPEÑO SOCIAL	CAPITAL HUMANO	Igualdad	405-1
		SOCIEDAD	Gestión cadena de suministro responsable y DDHH	2-6, 308-1, 308-2, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1, 414-1, 414-2
			Formación y desarrollo	404-1

ANEXO IV Índice de contenidos GRI

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI
DEUTZ SPAIN ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024

GRI Estándar	Versión	Resumen descripción	Comentario	Omisión	Página
CONTENIDOS GENERALES					
La organización y sus prácticas de presentación de informes					
2-1	2021	Detalles organizacionales.	DEUTZ SPAIN, S.A.U.Ctra, Badajoz-Granada ZAFRA (Badajoz)		10-13
2-2	2021	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad.			10-18
2-3	2021	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto.	Periodo objeto de la presente memoria: 01/01/2024 a 31/12/2024 Frecuencia publicación: anual Contacto: Ctra.Badajoz-Granada ZAFRA (Badajoz) Email: antonio.bueno@deutz.com Isabel.fernandez@deutz.com		
2-4	2021	Actualización de la información.	Se ha actualizado la información relativa a las categorías profesionales, denominándose ahora Grupos profesionales con características diferentes pero unificado para toda la organización.		
2-5	2021	Verificación externa.	Esta memoria ha sido verificada por una entidad externa e independiente (AENOR).		
Actividades y trabajadores					
2-6	2021	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales.			18,23,28-29,59
2-7	2021	Personas trabajadoras			64-66,68-71
2-8	2021	Trabajadores que no son empleados.	El porcentaje de trabajadores no empleados que desarrollan su actividad en DEUTZ SPAIN es mínimo y su desempeño y actividad no es controlada por la organización.		
Gobernanza					
2-9	2021	Estructura de gobernanza y composición.	El funcionamiento de los órganos de gobierno está regulado por el Reglamento interno para la gerencia de sociedades filiales de DEUTZ AG. El Consejo de Administración es el máximo órgano de decisión de la compañía.		13

2-10	2021	Designación 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.		
2-11	2021	Presidente del máximo órgano de gobierno.			13
2-12	2021	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la memoria de sostenibilidad.	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 .		13
2-13	2021	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos.	El Consejo de Administración faculta al Director General para la representación de la Sociedad. El Director General forma parte a su vez del Comité de Dirección como Gerente. El Reglamento interno para la gerencia de sociedades filiales de DEUTZAG establece las funciones y responsabilidades del Comité de Dirección, y en qué situaciones es necesaria la aprobación previa por parte de DEUTZAG y su Consejo de Administración. El Consejo de Administración es Responsable del Gobierno de la sociedad, y la Gestión corresponde a los Directivos.		13
2-14	2021	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de la memoria de sostenibilidad.	El Director General es el encargado de informar puntualmente al Consejo de Administración de las cuestiones más relevantes para el funcionamiento de la empresa. El Consejo de Administración es informado mediante reuniones trimestrales e informes mensuales por parte del Director General, 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. 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.		5-6
2-15	2021	Conflictos de interés.	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.		33,56,58
2-16	2021	Comunicación de inquietudes críticas			25-27,54-56

2-17	2021	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.		13
2-18	2021	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 Director General.		13
2-19	2021	Políticas de remuneración.	Los miembros del consejo no reciben ninguna remuneración adicional.		
2-20	2021	Proceso para determinar la remuneración.	La revisión salarial se determina según lo estipulado en los convenios correspondientes.		
2-21	2021	Ratio de compensación total anual.	22,52%		
Estrategia, políticas y prácticas					
2-22	2021	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible.			14-15,16,32-35
2-23	2021	Compromisos y políticas.			12,14,40,48,54-58,64,67,70
2-24	2021	Incorporación de los compromisos y políticas.			12,14,40,48,54-58,64,67,70
2-25	2021	Procesos para remediar los impactos negativos.			25,26-28,49,56
2-26	2021	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes.			25,54,71
2-27	2021	Cumplimiento de la legislación y las normativas.			54-59
2-28	2021	Afiliación a asociaciones	Asociación Española para la calidad (AEC)		
Participación de los grupos de interés					
2-29	2021	Enfoque para la participación de los grupos de interés.			31-54
2-30	2021	Convenios de negociación colectiva.	La planta de Zafra posee convenio propio (firmado durante 2024 para el periodo 2024-2025), mientras que los centros de Madrid y Barcelona se rigen por el convenio del metal regional. Estos convenios cubren al 100% de las personas empleadas.		

TEMAS MATERIALES					
3.1	2021	Proceso de determinación de los temas materiales.			30-31
3-2	2021	Lista de temas materiales.			103
3-3	2021	Gestión de los temas materiales.			14-15,16-17,32-35,40-41,48,54-59,65,67,70-75
DESEMPEÑO ECONÓMICO					
201-1	2016	Valor económico directo generado y distribuido.			23
201-2	201-2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.			24-49
201-3		Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación.	La organización no tiene previsto ahorro destinado a plan de pensiones.		
201-4		Ayudas económicas otorgadas por entes del gobierno.			23
PRESENCIA EN EL MERCADO					
202-1	2016	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local.			98
202-2	2016	Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local.	66,7%		
CONSECUENCIAS ECONÓMICAS INDIRECTAS					
203-1	2016	Inversión en infraestructuras y servicios apoyados.			23
203-2	2016	Impactos económicos indirectos significativos.	Indicador GRI 2-25		
PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN					
204-1	2016	Proporción de gasto en proveedores locales.			23
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN					
205-1	2016	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción.			24,51-56
205-2	2016	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.			
205-3	2016	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas.	En 2024 no se han dado casos de corrupción		

PRÁCTICAS DE COMPETENCIA DESLEAL					
206-1	2016	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal, las prácticas monopólicas y contra la libre competencia.	En 2024 no se han tenido que tomar acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal		
FISCALIDAD					
207-1	2019	Enfoque fiscal.	No se responde dado que no es un asunto material		
207-2	2019	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos.	No se responde dado que no es un asunto material		
207-3	2019	Participación de grupos de interés y gestión de inquietudes en materia fiscal.	No se responde dado que no es material.		
207-4	2019	Presentación de informes país por país.	No se responde dado que no es material.		
DESEMPEÑO AMBIENTAL					
MATERIALES					
301-1	2016	Materiales utilizados por peso o volumen.			18-19
301-2	2016	Insumos reciclados utilizados.			42-43
PRODUCTOS Y SERVICIOS					
301-3	2016	Productos reutilizados y materiales de envasado.			47
ENERGÍA					
302-1	2016	Consumo energético dentro de la organización.			42-43
302-2	2016	Consumo energético fuera de la organización.	Información no disponible.		
302-3	2016	Intensidad energética.			42,92
302-4	2016	Reducción del consumo energético.			42-43
302-5	2016	Reducciones de los requerimientos energéticos de los productos y servicios.			42-43,92
AGUA					
303-1	2018	Interacción con el agua como recurso compartido.			45,93
303-2	2018	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua.			45,93
303-3	2018	Extracción de agua por fuente.			93

303-4	2018	Vertido de agua			93
303-5	2018	Agua reciclada y reutilizada.			93
BIODIVERSIDAD					
304-1	2016	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.	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.		
304-2	2016	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad.	No existen.		
304-3	2016	Hábitats protegidos o restaurados.	No existen.		
304-4	2016	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.		
EMISIONES					
305-1	2016	Emisiones directas e indirectas de GEI.			46,92
305-2	2016	Emisiones indirectas de GEI al generar energía.			46,92
305-3	2016	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3).			46,92
305-4	2016	Intensidad de las emisiones de GEI.			92
305-5	2016	Reducción de las emisiones de GEI.			46
305-6	2016	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono.			45
305-7	2016	Óxidos de nitrógeno, óxidos de azufre y otras emisiones significativas al aire.			46
EFLUENTES Y RESIDUOS					
306-1	2020	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos.			47-93-94
306-2	2020	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos.			24-25,47
306-3	2020	Residuos generados.			47,93-94
306-4	2020	Residuos no destinados a eliminación.			47,93-94
306-5	2020	Residuos destinados a eliminación.			47,93-94

EVALUACIÓN AMBIENTAL DE LOS PROVEEDORES					
308-1	2016	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales.	100%		
308-2	2016	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.	Dentro de la política de compras, en la matriz de adjudicación de compras y servicios, se valora el compromiso de los proveedores con la gestión ambiental y del medioambiente. 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. En la adjudicación de contratos y servicios DEUTZ Spain valora aspectos relacionados con eficiencia energética, RSC y normas de Compliance. Anualmente se promueve con el proveedor el suministro de energía eléctrica procedente de fuentes renovables, información que se incluye en sus facturas.		40-41,57-59
DESEMPEÑO SOCIAL					
EMPLEO					
401-1	2016	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal.			60-66,95-98
401-2	2016	Prestaciones sociales a los empleados.			67
401-3	2016	Permiso parental.			100
RELACIONES ENTRE LOS TRABAJADORES Y LA DIRECCIÓN					
402-1	2016	Plazos de avisos mínimos sobre cambios operacionales.	15 días		
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO					
403-1	2018	Sistema de Gestión de la salud y seguridad en el trabajo.			23-68-69
403-2	2018	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.			23,68-69
403-3	2018	Servicios de salud en el trabajo.			67-69

403-4	2018	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo.	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.		
403-5	2018	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo.			68-69
403-6	2018	Fomento de la salud de los trabajadores.			67,68-69
403-7	2018	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales.			67-68
403-8	2018	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.	El 100% de los trabajadores están cubiertos por el sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo.		
403-9	2018	Lesiones por accidente laboral.			100-101
403-10	2018	Dolencias y enfermedades laborales.			100-101
CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN					
404-1	2016	Media de horas de formación al año por empleado.			72-73
404-2	2016	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición.			32-33,67,68-69,72-73
404-3	2016	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	100%		72
DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES					
405-1	2016	Diversidad en órganos de gobierno y empleados.			64-66
405-2	2016	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.			95-100
NO DISCRIMINACIÓN					
406-1	2016	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas.	No ha habido		
LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA					
407-1	2016	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo.	No ha habido		

TRABAJO INFANTIL					
408-1	2016	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. Además, DEUTZ Spain mantiene en su política integrada ideales y medios que aseguren el cumplimiento de los derechos humanos. Esto se asegura con procesos de diligencia debida como los de: conflicto de intereses, diligencia debida para la contratación de personas o diligencia debida de socios de negocio.		
TRABAJO FORZOSO					
409-1	2016	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. Además, DEUTZ Spain mantiene en su política integrada ideales y medios que aseguren el cumplimiento de los derechos humanos. Esto se asegura con procesos de diligencia debida como los de: conflicto de intereses, diligencia debida para la contratación de personas o diligencia debida de socios de negocio.		
MEDIDAS DE SEGURIDAD					
410-1	2016	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos.	No se dispone de personal de seguridad.		
DERECHOS DE LA POBLACIÓN INDÍGENA					
411-1	2016	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas.	No se han producido casos de este tipo.		
COMUNIDADES LOCALES					
413-1	2016	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo.	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. Además, DEUTZ Spain mantiene en su política integrada ideales y medios que aseguren el cumplimiento de los derechos humanos. Esto se asegura con procesos de diligencia debida como los de: conflicto de intereses, diligencia debida para la contratación de personas o diligencia debida de socios de negocio.		
413-2	2016	Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales- en las comunidades locales.	No se han identificado impactos negativos en la comunidad local.		

EVALUACIÓN DE LOS PROVEEDORES EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS, PRÁCTICAS LABORALES Y REPERCUSIÓN SOCIAL					
414-1	2016	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	100% Ver indicador 412-1		
414-2	2016	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Ver indicador 412-1		
POLÍTICA PÚBLICA					
415-1	2016	Valor de las contribuciones políticas por país y destinatario.	No se realizan.		
SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES					
416-1	2016	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. DEUTZ Spain tiene un sistema de calidad basado en normas IATF donde todos los elementos fabricados que tienen una incidencia significativa en la seguridad del usuario final quedan bajo planes de control específicos. Todos los productos químicos utilizados en los procesos y que pueden acompañar al producto final están bajo la normativa europea REACH. En concreto los productos fabricados por DEUTZ Spain cuentan con cotas de seguridad sobre las que se realizar un control exhaustivo. Esta clasificación de características de seguridad de producto y proceso que sirve para la priorización en la elaboración de planes de control más robustos para las mismas, siguiendo las especificaciones reglamentarias. En todo caso, las características de Seguridad, identificadas por la sigla “S”, conllevan un tratamiento específico que las identifica a ojos de cualquier documento de proceso y para cualquier rol en la organización, de forma que cualquiera es capaz de visualizar que dicho control es de relevancia para la funcionalidad bajo condiciones seguras, tanto en la utilización del producto final como en sus posteriores fases de proceso.		
416-2	2016	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.		
ETIQUETADO DE PRODUCTOS Y SERVICIOS					
417-1	2016	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. y comercializa.		
417-2	2016	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios.	No se han dado incumplimientos de esta tipología.		
417-3	2016	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing.	No se han dado incumplimientos de esta tipología.		

PRIVACIDAD DE LOS CLIENTES

418-1	2016	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente.	No se han dado incumplimientos de esta tipología.		
-------	------	--	---	--	--



