



**MEMORIA
RESPONSABILIDAD SOCIAL
2018
DEUTZ SPAIN**

INDICE

Contenido

Mensaje de Consejero Delegado	3
DEUTZ SPAIN	4
DEUTZ SPAIN	5
Principales cifras	5
Nuestra Historia	6
Misión, visión y valores	7
DEUTZ SPAIN en 2018	8
Estrategias de futuro	8
Órganos de gobierno.....	9
Clientes.....	10
Cadena de suministro	11
Responsabilidad Social Corporativa	12
Compliance Corporativo	13
Diálogo con los grupos de interés	15
Gestión económica	17
Calidad en la producción.....	18
Filosofía de producción	19
Productos	20
Calidad del servicio	21
Sistemas de producción	22
Sistema de gestión	25
Tecnología: Industria 4.0.....	26
Las personas, el motor de DEUTZ SPAIN	29
Desarrollo y gestión de las personas.....	30
Empleo de Calidad	31
Igualdad de oportunidades	39
Gestión del talento.....	41
Seguridad y Salud Laboral	45
Innovación y Eficiencia por el Medio Ambiente	48
Gestión de la Energía	49
Gestión de emisiones.....	52
Gestión de los residuos	53
Gestión del agua	54
Construimos el futuro	57
Desarrollo de la comunidad local.....	58
Formación y empleabilidad.....	59
Ayuda a colectivos vulnerables	66
Acerca de esta Memoria	68
ANEXO:	69
ÍNDICE CONTENIDOS LEY 11/2018 – GRI ESTÁNDARES	69

Mensaje de Consejero Delegado

La **Responsabilidad Social Corporativa** marca los principios de la gestión de Deutz Spain como Empresa y sus objetivos estratégicos.

El compromiso social que tiene la Compañía trasciende del ámbito económico, y persigue impulsar el desarrollo, sostenibilidad y bienestar de su entorno.

Para lograr lo anterior, gran parte de los esfuerzos de los últimos años se verán materializados en la puesta en marcha de la **Deutz Business School®**, un centro educativo y punto de encuentro empresarial que pretende ser referente en el sur de España y pionero en muchos ámbitos de la educación y la formación de calidad.

Este Centro se gestionará a través de la **fundación** que le da nombre, y cuyo fin fundacional es promover *“el desarrollo económico y profesional de Extremadura y su entorno a través de una formación técnica y competencial/ejecutiva de calidad, que contribuya a generar innovación y aporte nuevos perfiles profesionales demandados tanto por el tejido empresarial como por las entidades públicas”*

Tanto este proyecto como otros logros de industrialización de nuevos productos alcanzados solo son posible por la enorme ilusión y compromiso de todos nuestros empleados, y es que **el motor de Deutz Spain son las personas**. Este es nuestro lema y creemos firmemente en él, por eso también en los últimos años hemos desarrollado nuestro **Plan Estratégico de Recursos Humanos**, un plan de gran proyección y reconocimiento en los numerosos ámbitos y comunidades, donde ha sido presentado y expuesto.

El mapa estratégico de Gestión de Personas define las diferentes políticas e iniciativas que serán llevadas a cabo en los próximos 5 años con el objetivo de mejorar el compromiso de los trabajadores como principal inductor de la mejora de la satisfacción de los clientes y del accionista; de esta forma medimos la efectividad de nuestras iniciativas en Gestión de Personas en 4 ámbitos: medios y recursos para el desempeño del trabajo, reconocimiento y motivación, equipo en trabajo y crecimiento y desarrollo; la mejora se obtiene a través de las diferentes políticas que impactan en el capital organizativo, capital humano y a través de los procesos a corto, medio y largo plazo con iniciativas y programas como **promoción de la salud y el deporte, conciliación familiar, reconocimiento a nuestros seniors, planes de carrera y retención del talento, retribuciones justas, desarrollo personal, comunicación transparente y bidireccional**, etc... Y todo ello siempre bajo el principio irrenunciable de la igualdad de género, como marca nuestro **Plan de Igualdad**, refrendado por la Empresa y las Entidades Sindicales.

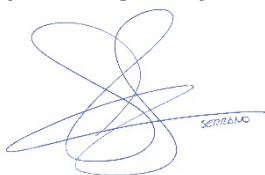
También, dentro de nuestro “activismo” social, cabe destacar nuestras continuas iniciativas Comunitarias, con el apoyo y patrocinio prestado a entidades sin ánimo de lucro y asociaciones locales en el ámbito del deporte, la cultura o la ayuda a colectivos desfavorecidos.

Con esta memoria de responsabilidad social, por tanto, queremos dar un paso más, en nuestro concepto **ético y transparente** de gestión. Una gestión basada en sistemas que han sido pioneros en ser certificados bajo los principales estándares internacionales en Compliance, Antisoborno, Salud Laboral y Gestión Ambiental (primeros en España en tener la certificación conjunta ISO 37001 y UNE 19601, y en Extremadura en ISO 45001).

Firmado,

Eugenio Serrano Ylleras

Consejero Delegado Ejecutivo¹



¹ Aprobado por Consejo de Administración el 28/01/2019



DEUTZ SPAIN

DEUTZ SPAIN
Principales Cifras
Historia
Órganos de Gobierno
Clientes
Cadena de suministro
DEUTZ SPAIN en 2018
Responsabilidad Social Corporativa
Gestión económica

DEUTZ SPAIN

DEUTZ SPAIN está dedicada al mecanizado y montaje de componentes para motores.

La organización tiene su domicilio social y centro de producción en la localidad pacense de Zafra (Extremadura). Además, dispone de oficinas en Madrid y Barcelona destinadas a la comercialización de productos DEUTZ.

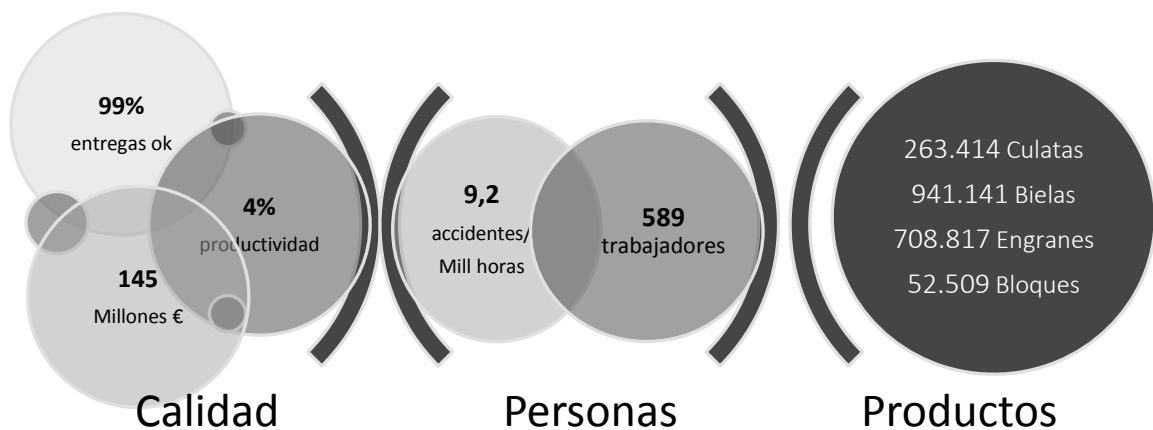
La empresa pertenece al 100% a DEUTZ, uno de los principales fabricantes independientes de motores diésel. De manera que los principales clientes de DEUTZ SPAIN son las plantas de DEUTZ ubicadas en Colonia y Ulm (Alemania).

En la actualidad, fabrica bloques motor, culatas, bielas, tapas cojinete y engranes para la mayoría de las gamas de motores DEUTZ.

Dentro de la estrategia de nuevas líneas de negocio, la empresa desarrolla proyectos para la fabricación de componentes de motores eléctricos para nuevos clientes.

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

Principales cifras

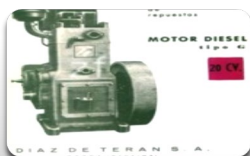


Nuestra Historia



1883-1949

- Fundación de la empresa DIAZ DE TERÁN en Zafra (DITER).
- Fundición de hierro, elaboración de maquinaria agrícola.



1949-1967

- Primera patente de un motor DITER y nacimiento de la primera gama de motores monocilíndricos fabricados en España.



1967-1987

- MWM adquiere la mayor parte de las acciones de DITER.



1987-1990

- Debido a la crisis, el grupo alemán KHD (Klöckner Humboldt Deutz. Actual DEUTZ AG), absorbe a MWM.



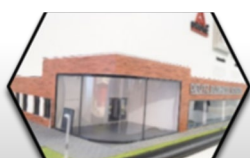
1990-2008

- Expansión de la organización y ampliación de la actividad.
- Primera en Extremadura en conseguir el certificado ISO 9001.



2008-2013

- DEUTZ apuesta por la Filosofía LEAN.
- Primera empresa en España en implantar la Formación Profesional DUAL.
- Apertura Service Center de Madrid



2013-2017

- Se inicia la fabricación de Bloques
- Se aprueba el proyecto para Deutz Bussines School
- Apertura Service Center de Barcelona

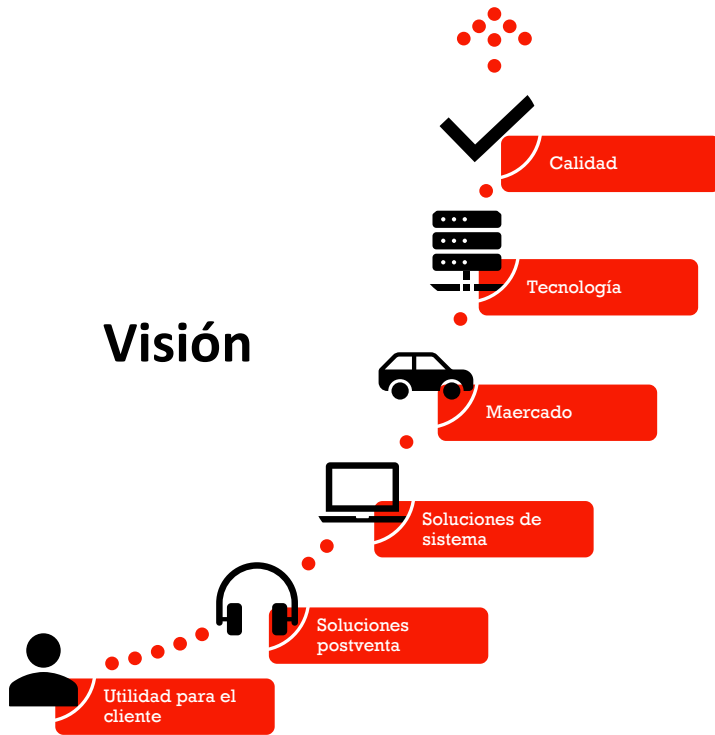


2017-2018

- Obtención del certificado IATF del sector de la automoción.
- Comienzo construcción Deutz Bussines School

Misión, visión y valores

"Ofrecemos los sistemas de motores con más éxito en el mundo"



Misión



Valores

- Innovaciones
- Calidad
- Éxito
- Confianza
- Comunicación
- Objetivos
- Decisiones
- Feedback
- Desarrollo de Personal
- Respeto

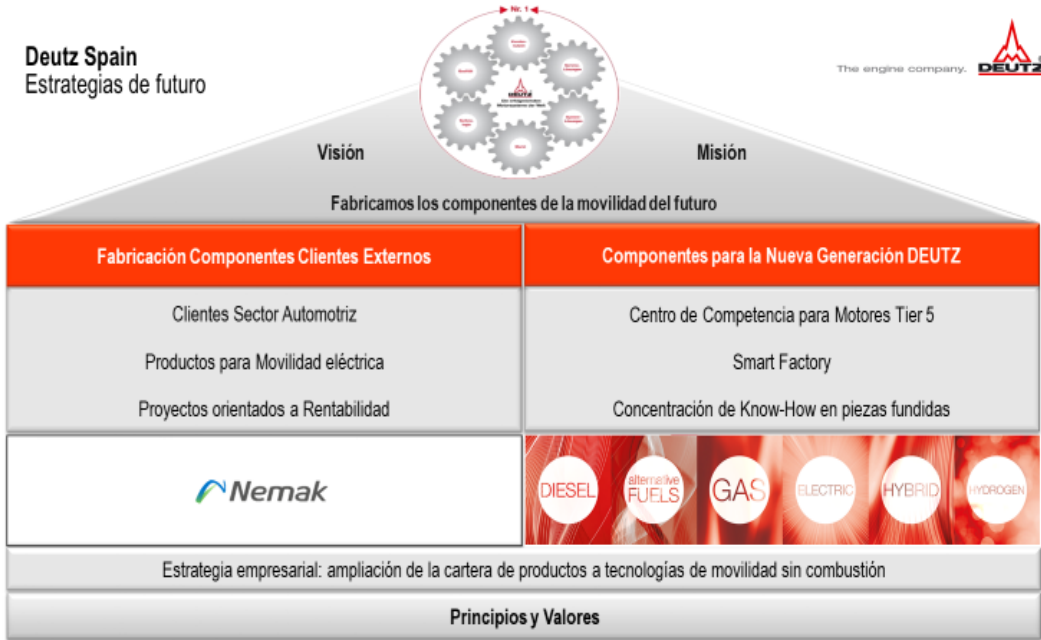


Somos pioneros en el desarrollo de tecnologías de propulsión filoambientales y eficaces. Nuestras soluciones, específicas para cada cliente, ofrecen constantemente una alta calidad y un rendimiento fiable y rentable

DEUTZ SPAIN en 2018

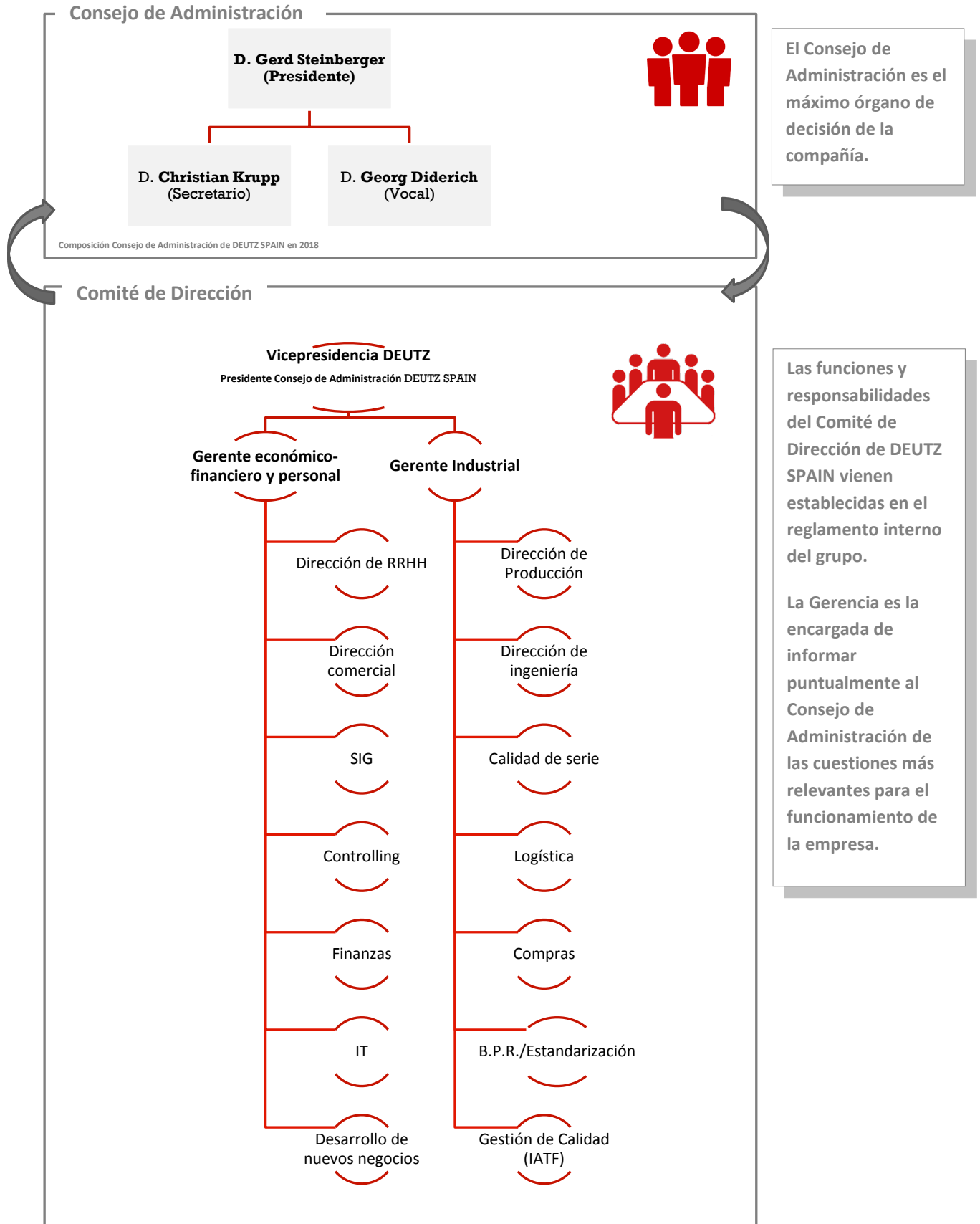


Estrategias de futuro

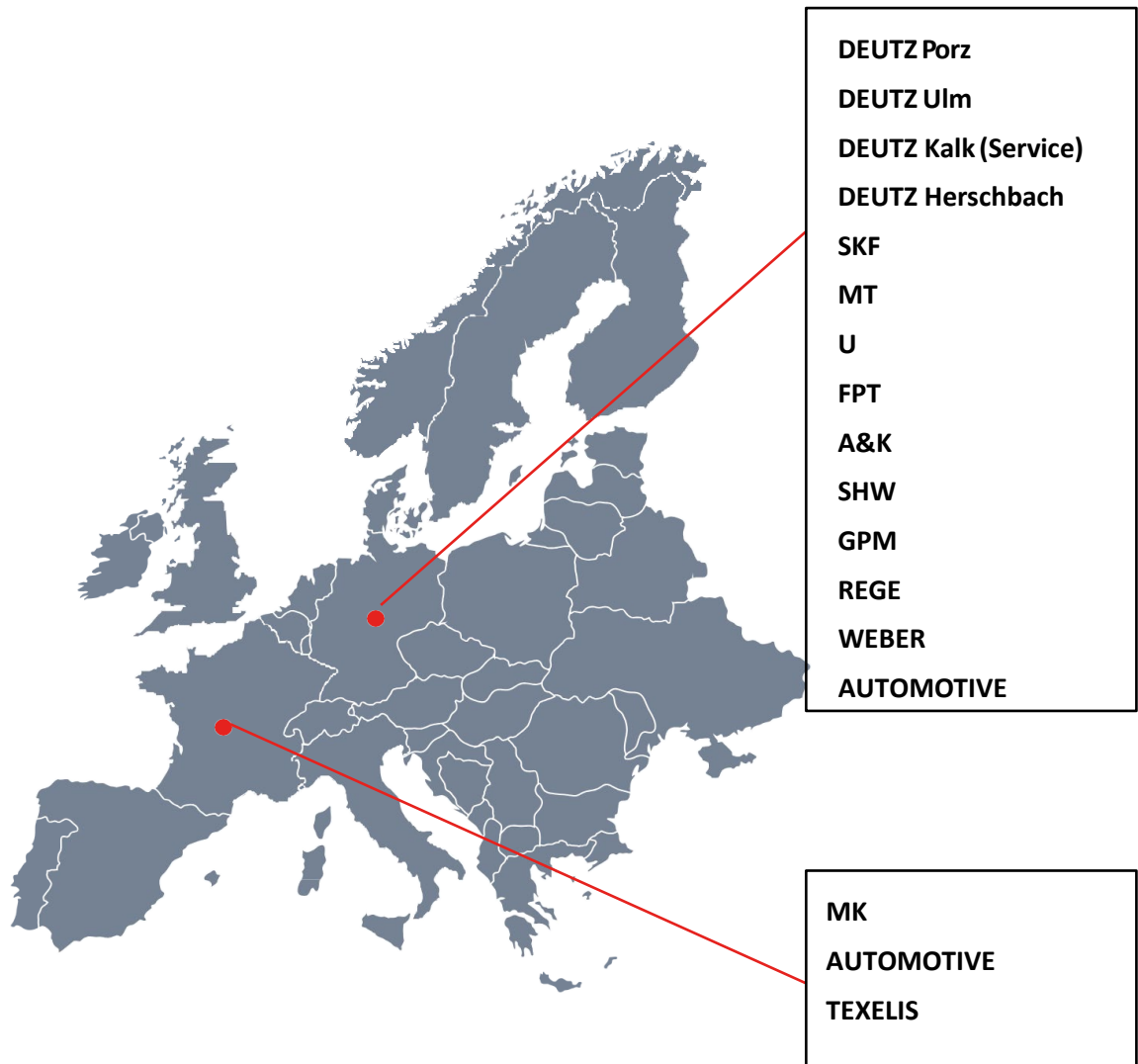


Nemak - Deutz Spain
© DEUTZ AG. All rights reserved, also regarding any disposal, exploitation, reproduction, editing, distribution, as well as in the event of applications for industrial property rights.

Órganos de gobierno



Clientes



Cadena de suministro



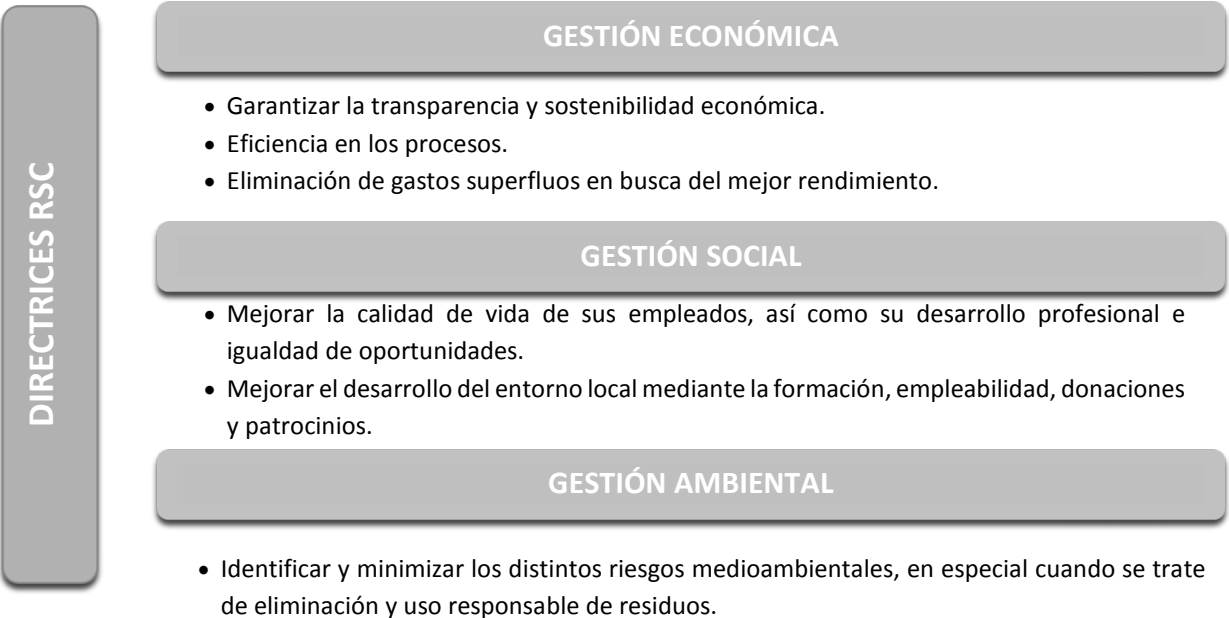
Alemania 32 Proveedores 16.684.000 piezas	España 14 Proveedores 992.000 piezas	Inglaterra 3 Proveedores 4.835.000 piezas	Italia 2 Proveedores 431.000 piezas	Argentina 1 Proveedor 1.668.000 piezas	Republica Checa 1 Proveedor 1.451.000 piezas
Polonia 2 Proveedores 530.000 piezas	India 6 Proveedores 2.136.000 piezas	Slovakia 3 Proveedores 412.000 piezas	México 1 Proveedor 88.000 piezas		

DEUTZ SPAIN hace partícipe a sus proveedores de la misión, visión, valores de la organización y les implica en el objetivo común de mejorar la sostenibilidad.

La organización se asegura de que se extienden y aplican sus políticas de sostenibilidad, a través de la evaluación continua de proveedores y normas de aplicación a todo el personal, asegurándose de su cumplimiento mediante una continua labor de vigilancia.

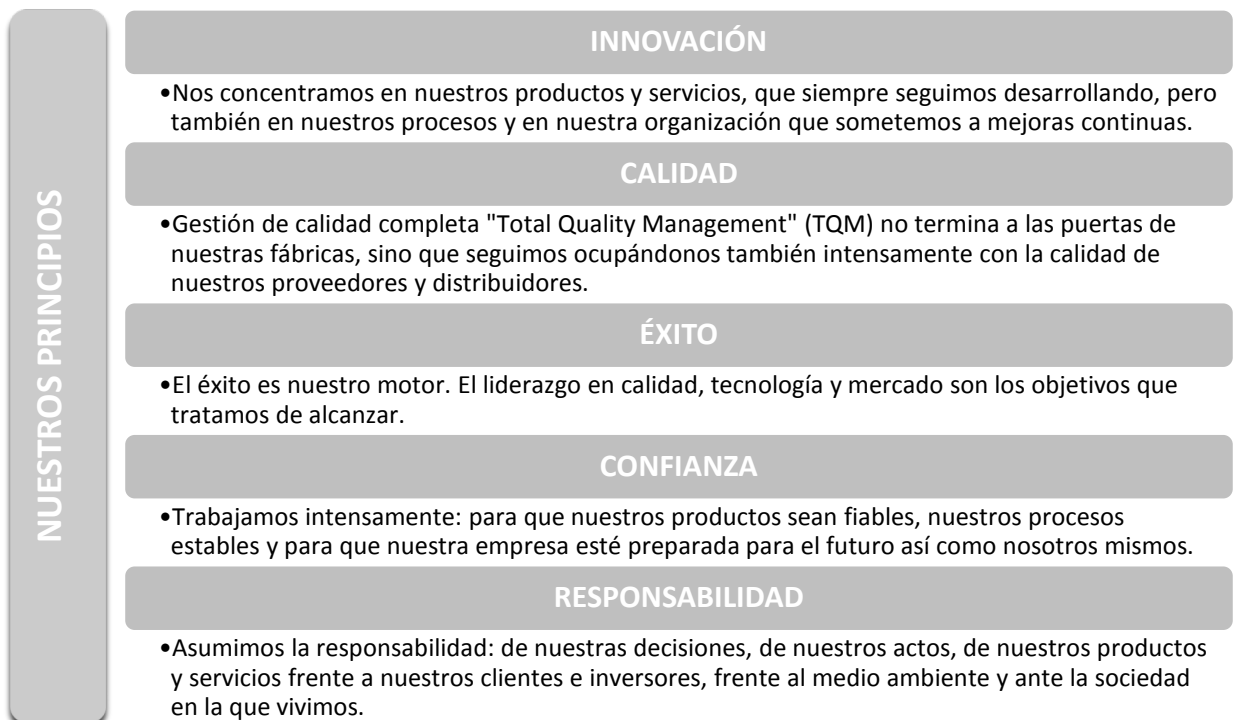
Responsabilidad Social Corporativa

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



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

Los principios que rigen la conducta empresarial de **DEUTZ SPAIN** son los siguientes:



COMUNICACIÓN

- Trabajar eficazmente para un intercambio de información, apropiado para cada situación, entre directivos y empleados.

OBJETIVOS

- Orientación por objetivos para todos los empleados incluidos dirección.

DECISIONES

- Los directivos y la plantilla trabajan constantemente para consolidar la cultura de confianza en la empresa y así poder delegar responsabilidades.

FEEDBACK

- Reuniones de feedback con el personal como un importante instrumento de dirección.

DESARROLLO DEL PERSONAL

- Una de las tareas más importantes de los directivos es, por consiguiente, ayudar a perfeccionar al personal tanto a nivel personal como profesional conforme a sus capacidades y rendimientos.

RESPECTO

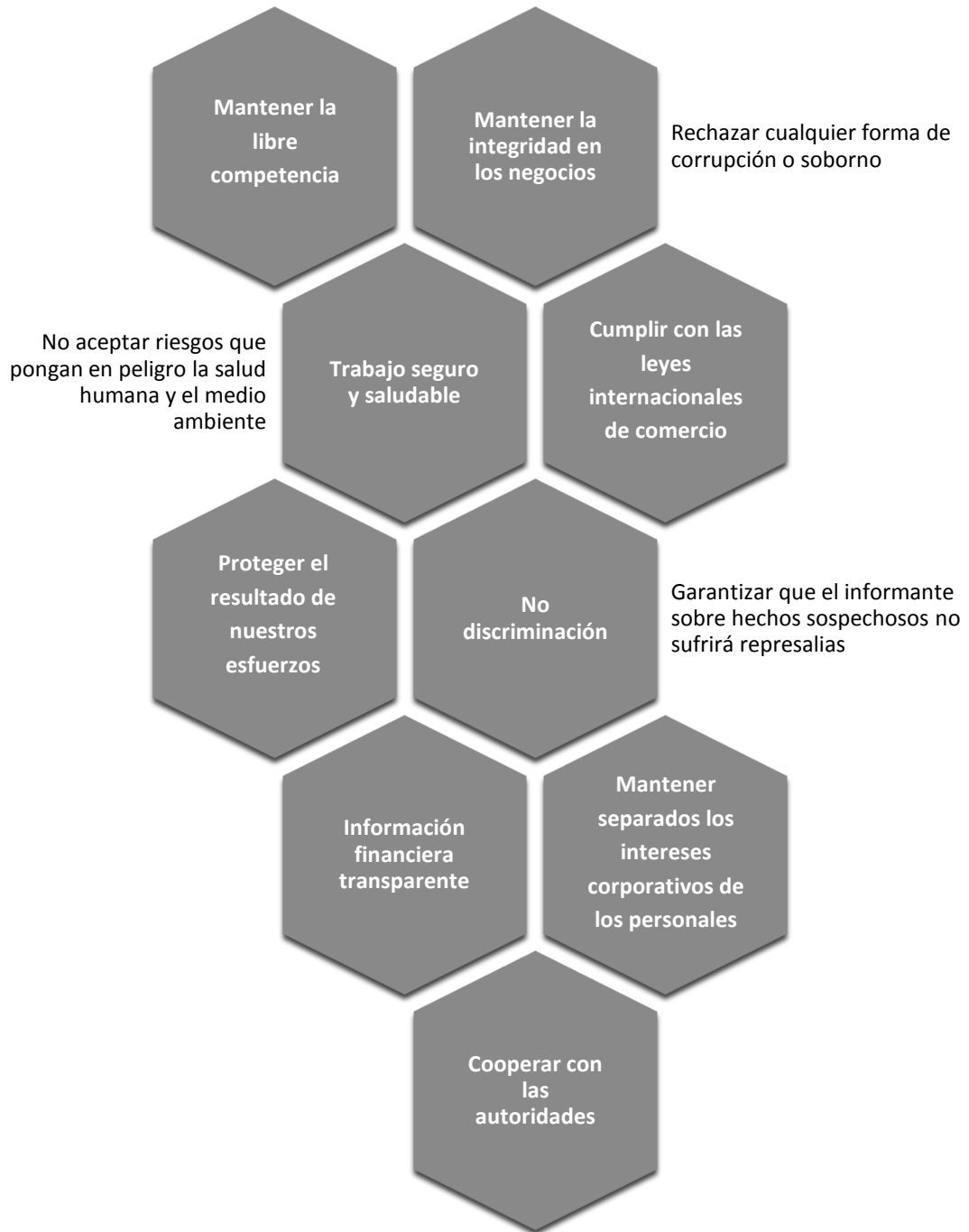
- Nuestra cultura empresarial está marcada por el respeto de diferentes valores culturales y la defensa de la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores, independientemente de su sexo, su edad, su raza, su orientación sexual o una posible discapacidad.

Compliance Corporativo

DEUTZ SPAIN tiene implantados los sistemas de gestión de Compliance Penal y Antisoborno bajo los estándares UNE 19601 e ISO 37001 respectivamente, cuya gestión y supervisión corresponderá al órgano de Compliance, con el objeto de 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 acciones que garanticen los valores corporativos.

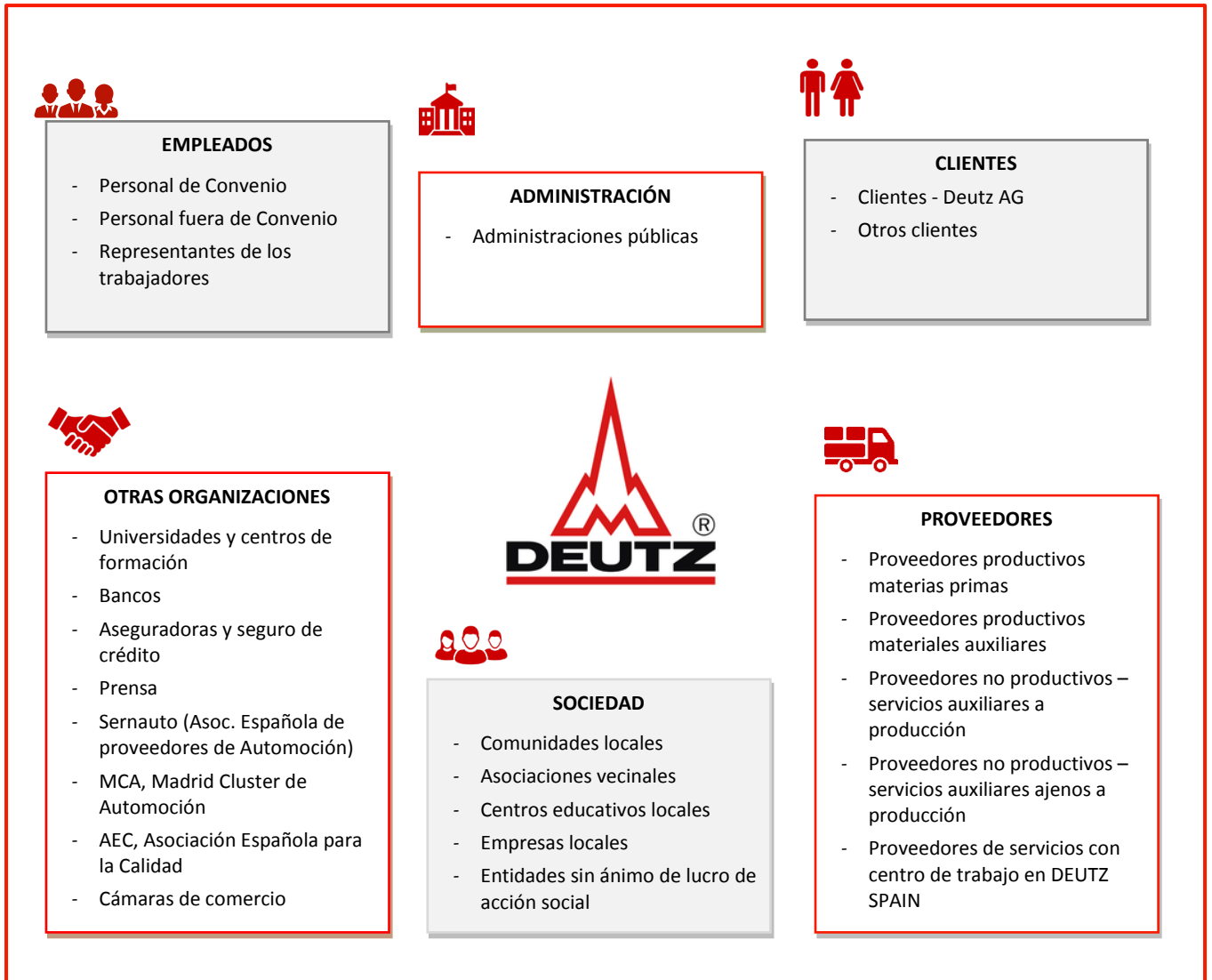
DEUTZ SPAIN ha sido la primera empresa española en certificar su sistema de gestión de Compliance Penal y Antisoborno

Principios del sistema de cumplimiento normativo de **DEUTZ SPAIN**:



Diálogo con los grupos de interés

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





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



App comunicación interna
397 usuarios

Durante 2018, **DEUTZ SPAIN** ha realizado un estudio de materialidad, a través de un cuestionario realizado al Comité de Dirección, como medio para dar voz a los grupos de interés con los que tienen relación, y que se ampliará en los próximos años incluyendo de manera directa a todos los Grupos de Interés, donde se han identificado los aspectos relevantes en materia de Responsabilidad Social Corporativa:

EJE RSC		ASPECTO RELEVANTE	INDICADOR GRI
 GENERAL		Desempeño Económico	201-1
		Desempeño Social	401-1 a 401-3
 BUEN GOBIERNO, ÉTICA E INTEGRIDAD		Políticas y códigos de conducta	102-16 102-17
		Modelos de cumplimiento (Compliance)	205-1 a 205-3
 DESEMPEÑO AMBIENTAL		Energía	302-1 a 302-5
		Residuos	306-2
 DESEMPEÑO SOCIAL	EMPLEADOS	Seguridad en el entorno de trabajo	403-1 a 403-4
		Salud laboral	403-1
	SOCIEDAD	Empleabilidad	401-1 413-1 413-2

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

Gestión económica

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

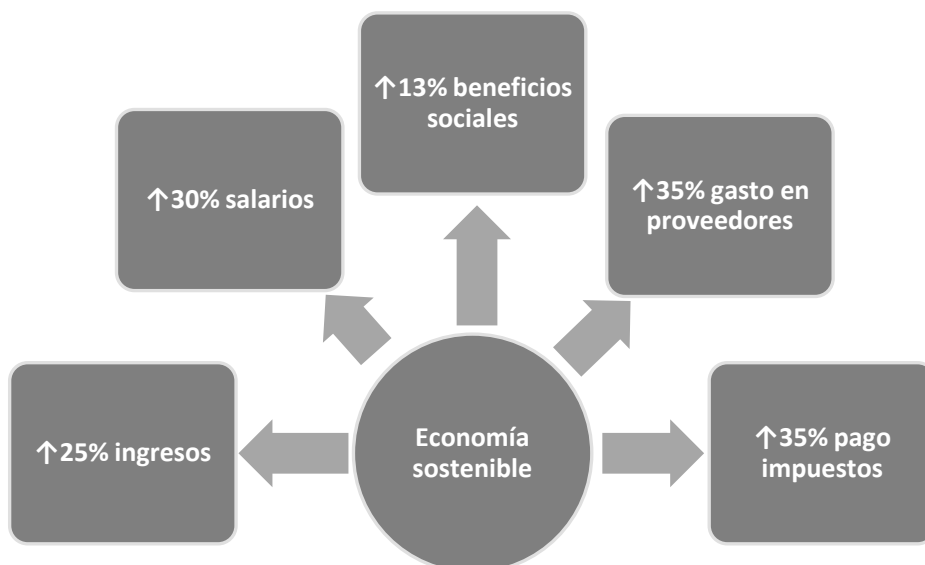
DEUTZ SPAIN ha cerrado el ejercicio 2018 con un resultado de 2,639 millones de euros

El crecimiento económico que experimenta la empresa contribuye positivamente en la sociedad a través de la mejora de las condiciones de los empleados (salarios y beneficios sociales), el aumento del empleo en la zona, el impacto positivo generado en los proveedores y el incremento en el pago de impuestos.

Objetivos 2019

7,5% Working capital 3,7% beneficios

Datos económicos (en Euros)	2016	2017		2018
Ingresos	97.529.948	116.669.390	↑	145.666.607
Costes operacionales	75.576.303	92.230.963	↑	112.415.329
Salarios Empleados	19.921.932	22.385.166	↑	29.095.728
Beneficios Sociales Empleados	440.507	607.050	↑	688.506
Pagos a proveedores	51.040.709	63.937.613	↑	86.327.485
Pagos al gobierno (impuestos y tasas)	101.190	123.043	↑	166.519
Inversiones en la comunidad	-	2.750	↑	30.000
Subvenciones para inversiones	-	2.676.428	↓	1.143.230
Inversiones en Infraestructuras	5.635.000	2.673.000	↑	5.944.000



Calidad en la producción

Filosofía de producción
Productos
Calidad del servicio
Sistemas de producción
Sistema de gestión
Tecnología

Filosofía de producción

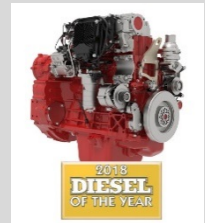
La experiencia adquirida por la planta de **DEUTZ SPAIN**, que desde 1949 ha venido fabricando motores y componentes de motor, ha permitido que se convierta en el centro de competencia para la fabricación y premontaje casi exclusivo de todas las culatas, bielas, engranajes y bloques que el grupo DEUTZ ensambla en sus motores diésel.

Esta dilatada experiencia, el importante "Know-how" y la alta cualificación de sus equipos de ingeniería y producción, hacen que **DEUTZ SPAIN** sea capaz de reaccionar con rapidez y flexibilidad ante las necesidades de los clientes, y fabricar prototipos y series de cualquier tamaño.

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

“ Ofrecemos la motorizaciones de mayor éxito en el mundo

La revista 'DIÉSEL' ha nombrado en 2018 al nuevo motor DEUTZ TCD 9.0 como **Diésel Del Año**. Este motor de cuatro cilindros de 9 litros y 300 kW de potencia ha sido especialmente diseñado para equipos de construcción de alta resistencia y maquinaria agrícola. Este prestigioso título se otorga cada año al motor más innovador.



Centro de producción de Zafra



14.600 m²
Superficie productiva



86,5%
de la facturación total



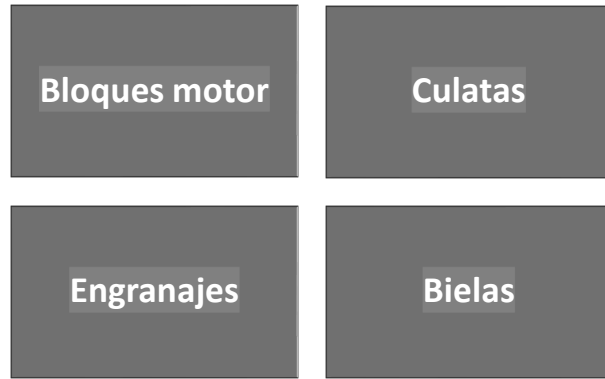
5
turnos



629
Trabajadores.
Plantilla media 2018



Productos



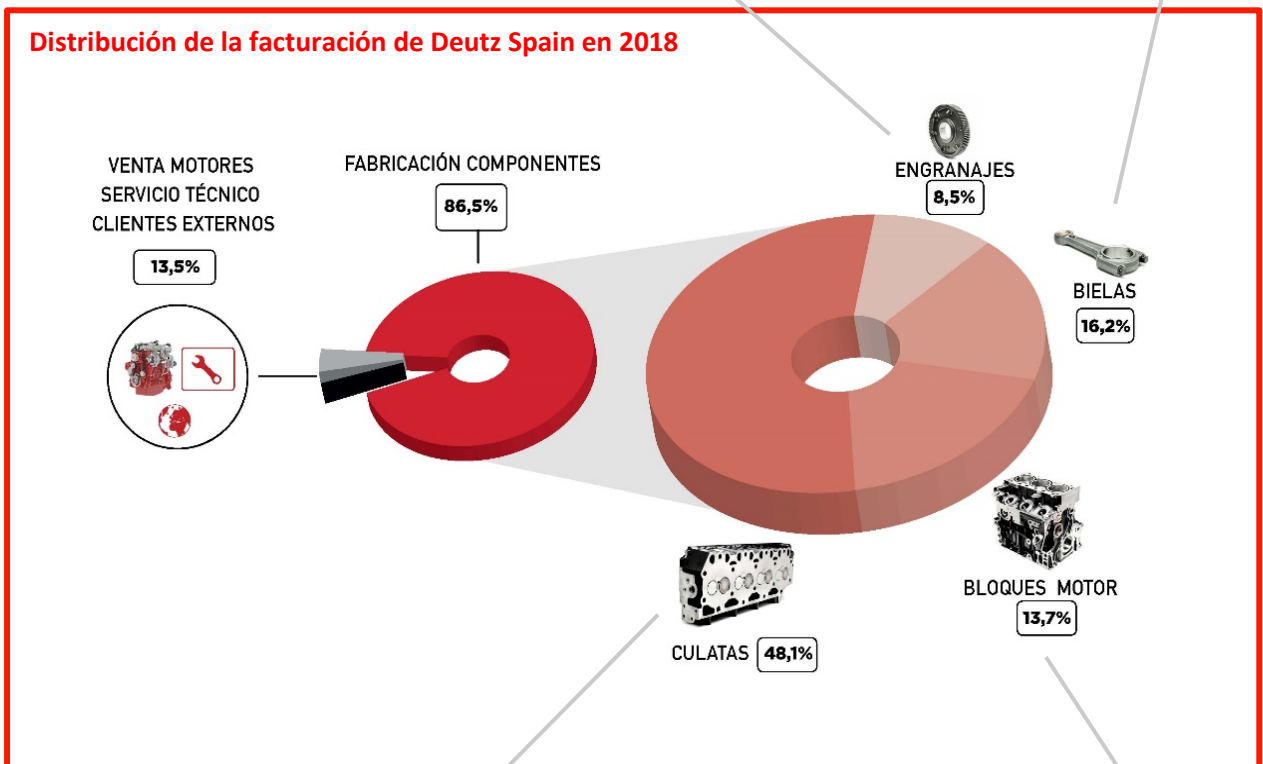

853.000 uds/año
Capacidad anual
>**15** familias de producto
2.200 m²
Superficie actual productiva
60
Trabajadores

Engranajes



2.135.000 uds/año
Capacidad anual
13 familias de producto
2.600 m²
Superficie actual productiva
80
Trabajadores

Bielas




274.000 uds/año
Capacidad anual
15 familias de producto
6.500 m²
Superficie actual productiva
220
Trabajadores

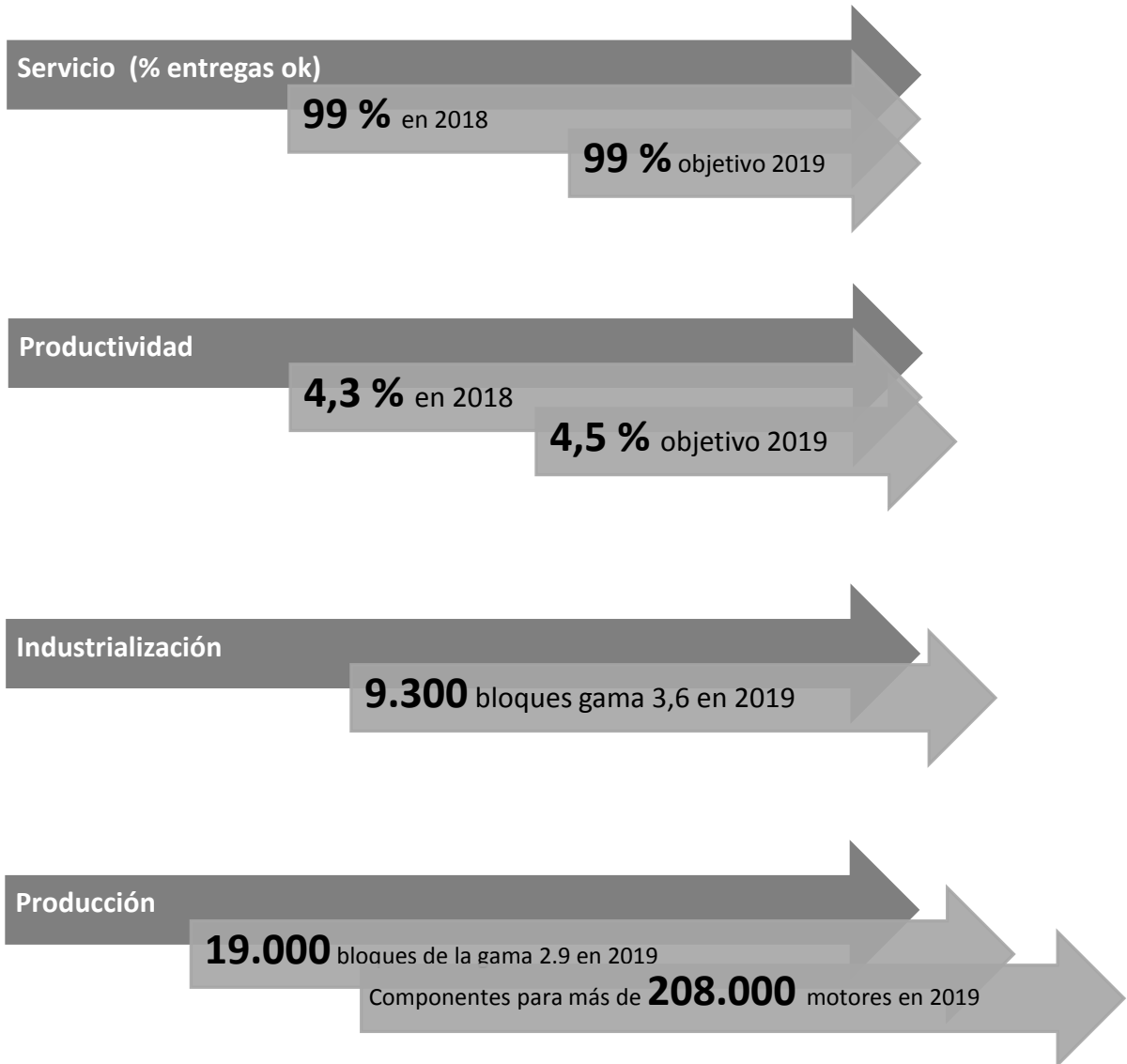
Culatas



53.000 uds/año
Capacidad anual
3 familias de producto
3.300 m²
Superficie actual productiva
80
Trabajadores

Bloques motor

Calidad del servicio



Sistemas de producción

**Pilares de la
competencia
tecnológica
de DEUTZ
SPAIN**

Conocimiento del motor y de sus componentes

Dominio y estandarización de los procesos de fabricación

Nivel tecnológico y flexibilidad de las instalaciones

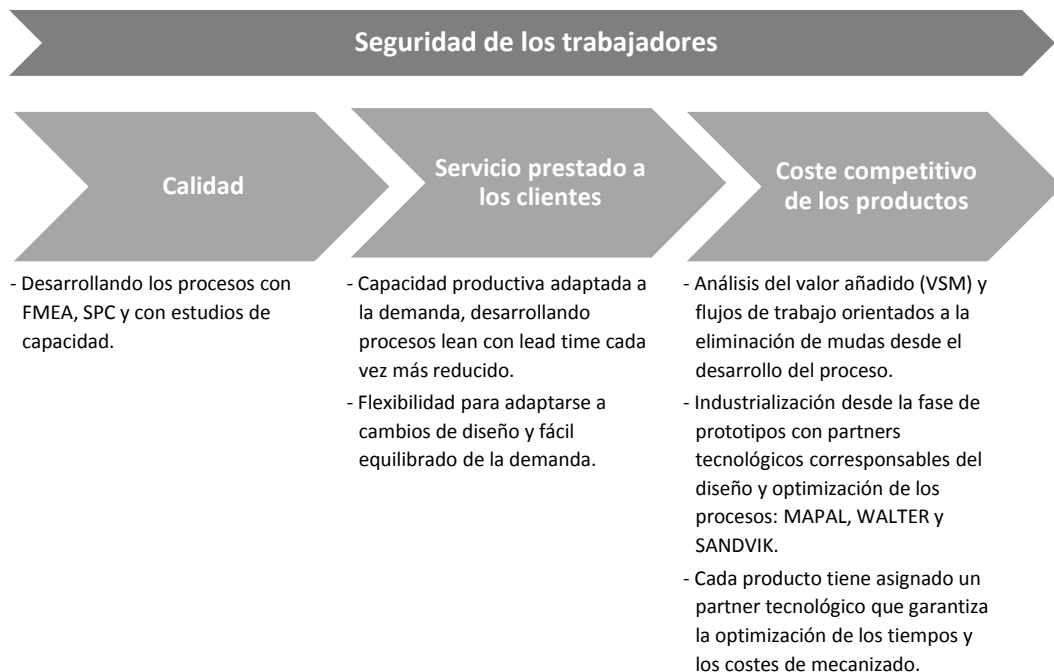
Acuerdos con partners tecnológicos de mecanizado

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

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

El Lean Manufacturing que ya forma parte de la cultura de DEUTZ SPAIN, se ha constituido como una herramienta básica para alcanzar la excelencia en la calidad de sus productos y el servicio prestado a los clientes, y en la rentabilidad para los accionistas, anteponiendo en la seguridad de los trabajadores por encima de cualquier otro objetivo.

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





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

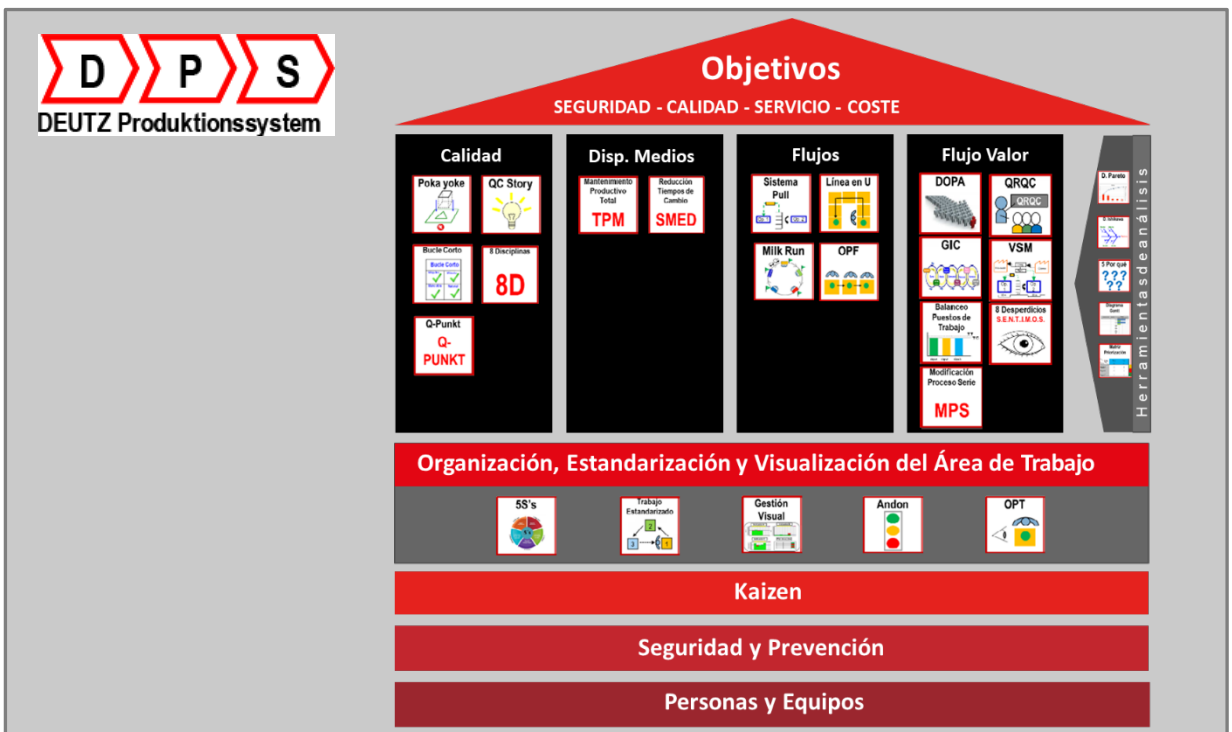
Resultados de la aplicación del Lean Manufacturing en las líneas de fabricación:

5S's	<ul style="list-style-type: none"> Permite alcanzar objetivos de seguridad, ergonomía, calidad y mejora del entorno de los puestos de trabajo.
Layout en "U"	<ul style="list-style-type: none"> Logra procesos más eficientes y productivos. Libera espacio y reduce desplazamientos.
One Piece Flow (OPF): Flujo una pieza	<ul style="list-style-type: none"> Reduce desperdicios que estaban impactando directamente en los procesos.
Pull System (Sistema Pull -tirar-)	<ul style="list-style-type: none"> Resuelve problemas de sobreproducción, inventario, transportes, etc.
Aprovisionamiento estandarizado de componentes	<ul style="list-style-type: none"> Mayor enfoque en la producción por parte de los operarios a través del uso del pequeño tren de aprovisionamiento y la sistemática kanban.
Trabajo Estandarizado	<ul style="list-style-type: none"> Permite analizar el método y las tareas teniendo en cuenta la demanda del cliente.
SMED	<ul style="list-style-type: none"> Reduce los tiempos de cambios en las máquinas.

Con la implantación del sistema Lean Manufacturing, Deutz Spain ha logrado incrementar el número de piezas fabricadas por turno y día, y disminuir las ppm internas (piezas rechazadas)



↓ **32%** ppm
Bielas en 2018





El 18 de abril de 2018, cerca de sesenta socios de la Comunidad Lean se trasladaron hasta Zafra para conocer la relación de DEUTZ SPAIN con el Lean y como lo aplican en la empresa. A lo largo de la jornada se llevaron a cabo diferentes actividades y talleres entre los que destacaron “Lean de las Personas”, “Alineación y Despliegue: DOPA”, “Lean Management: UAP” y “Gestión del desperdicio”.

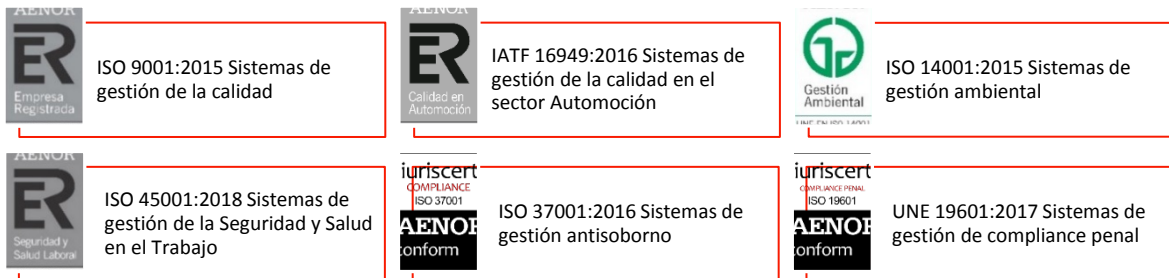


También en 2018 DEUTZ SPAIN fue invitada al **1^{er} Congreso de innovación LEAN**, que tuvo lugar en Gijón los días 4 y 5 de octubre, en el cual la empresa participó en la mesa temática de LEAN y RRHH.

Sistema de gestión

DEUTZ SPAIN desea mantener su liderazgo en el mercado gracias a sus tecnologías innovadoras, limpias, seguras y sostenibles, sabiendo que la constante adaptación a la realidad del mercado solo es posible mediante mecanismos de mejora continua basados en un sistema integrado de gestión de la Calidad, el Medio Ambiente y la Seguridad y Salud en el Trabajo.

A su vez, la organización ha considerado básico contar con un programa de prevención de delitos y una política antisoborno como instrumento clave contra la corrupción, para lo que cuenta con un sistema de gestión de Compliance penal y antisoborno basado en las normas UNE 19601 e ISO 37001.



IATF
Sistema de gestión de la calidad en el sector de Automoción



En mayo de 2018, **DEUTZ SPAIN** certificó su sistema de gestión según los requisitos del estándar de calidad IATF 16949:2016, condición indispensable para poder trabajar en el sector de la automoción. El proyecto puesto en marcha en 2017 ha supuesto la implantación de cambios importantes en los procesos de la organización, todos ellos enfocados a la mejora en la calidad y la eficiencia de la producción.

La norma IATF 16949 ha sido desarrollada por los grandes fabricantes de automoción con el fin de asegurar que todos sus proveedores cumplan con los altos estándares de calidad del sector, evitar interrupciones de suministro y controlar riesgos.

DEUTZ SPAIN es la primera empresa del Grupo Deutz en estar certificada bajo el estándar IATF 16949:2016

DOPA
Despliegue de Objetivos y Planes de Acción

El modelo DOPA, basado en la alineación de toda la compañía para alcanzar los objetivos estratégicos a corto y medio plazo, ha sido una de las claves en el desarrollo y crecimiento de **DEUTZ SPAIN**. La compañía realiza un despliegue de objetivos y planes de acción a todos los niveles organizativos, realizando un seguimiento continuo y exhaustivo de cada uno de ellos. La vinculación de indicadores a cada acción planificada permite conocer a tiempo real el nivel de avance de cada objetivo y así poder establecer acciones si es necesario.

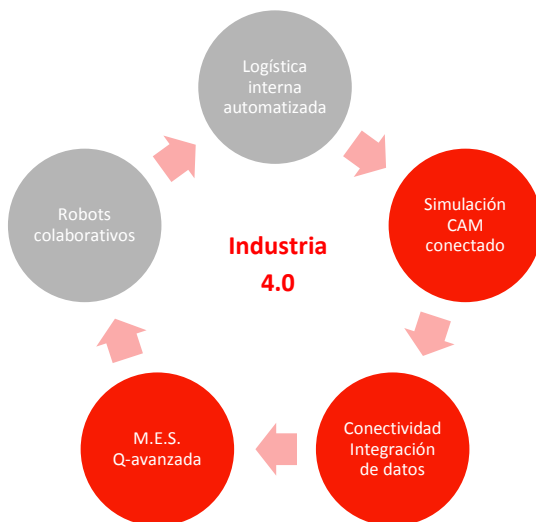
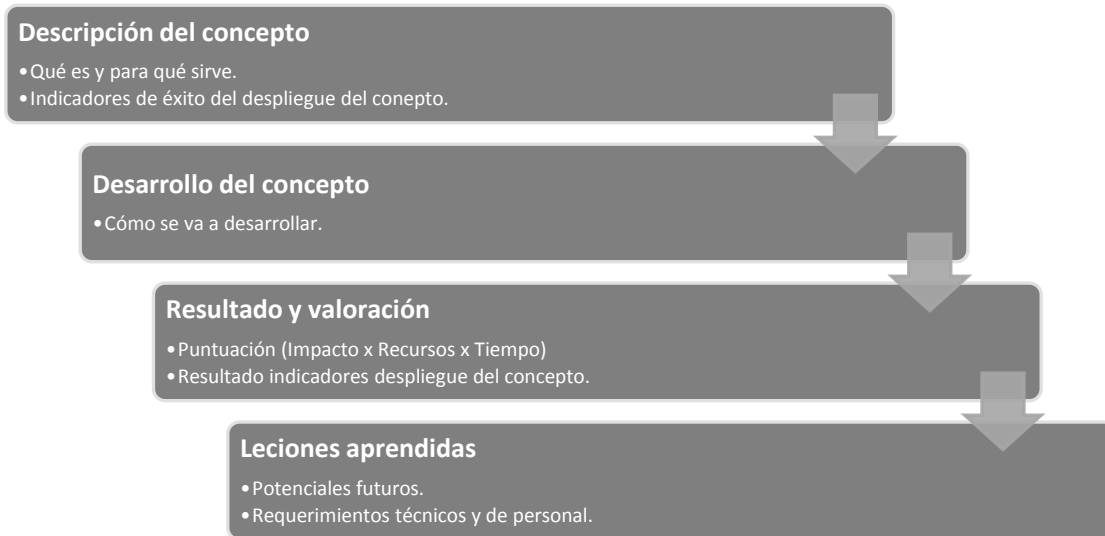
Tecnología: Industria 4.0



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

La industria 4.0, conocida como la cuarta revolución industrial, tiene por objeto la convergencia entre la transformación digital y la industria de producción.

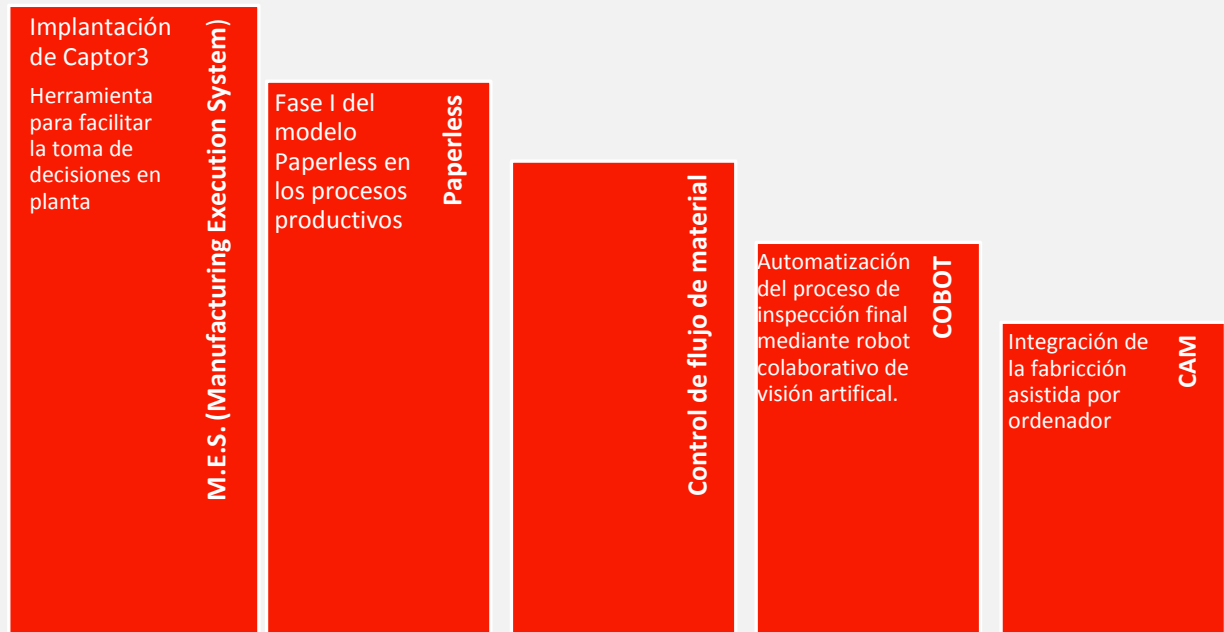
En su camino hacia la industria interconectada, el primer paso que da la empresa es analizar los conceptos y plantear proyectos piloto para hacer pruebas reales, y así ver qué utilidad, posibilidades y potencial tienen para la organización.



Durante 2018, el trabajo desarrollado bajo el concepto de Industria 4.0 se ha centrado en la simulación CAM, la conectividad e integración de datos y MES Q-avanzada.

“ **Nuestra fortaleza: La tecnología** ”

Avances Smart Factory en 2018



CAM Computer Aided Manufacturing

El sistema CAM permite la simulación de todo el proceso de mecanizado. Este software posibilita visionar una imagen 3D de los utillajes, las herramientas, la máquina y la pieza en la que se podrá realizar una programación offline y detectar cualquier posible fallo. La implantación del sistema CAM implica que para cada proyecto de industrialización se mejoren los tiempos y recursos de puesta en marcha, la seguridad de los procesos y la facilidad en la mejora continua de estos.



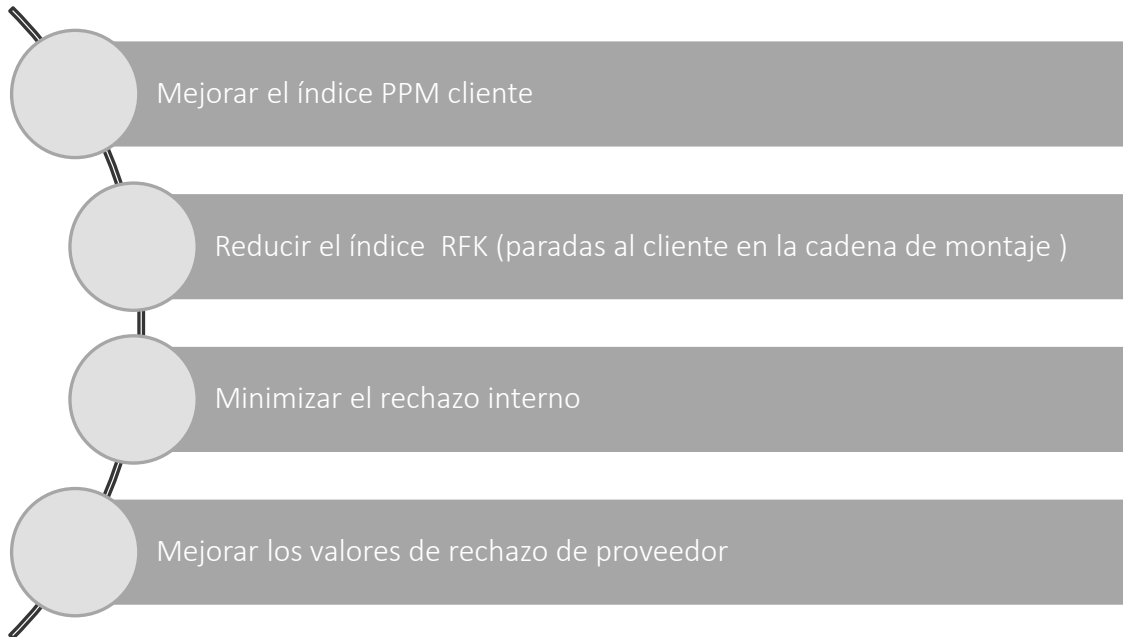
En octubre de 2018 la empresa participó en la jornada organizada por ANMOPYC (Asociación Española de fabricantes de maquinaria para la construcción, obra pública y minería) sobre el Reglamento (UE) 2016/1628 que regula las emisiones de motores en máquinas móviles no de carretera.

El evento contó con la participación de DEUTZ, como fabricante de motores, para exponer las soluciones técnicas adoptadas a la hora de dar cumplimiento a los requisitos técnicos del Reglamento. Además, la empresa presentó su estrategia de electrificación e hibridación E-DEUTZ y de combustibles alternativos (Gas y combustibles sintéticos) en el camino emprendido por el grupo en la reducción de emisiones de CO₂, y siempre como líderes de mercado en sistemas de accionamiento innovadores en el sector No de Carretera (off-highway).



DEUTZ AG ha sido el primer fabricante en certificar un motor en la fase STAGE V

OBJETIVOS 2019



Las personas, el motor de DEUTZ SPAIN

Desarrollo y gestión de las personas

Empleo de calidad

Igualdad de oportunidades

Gestión del talento

Seguridad salud laboral

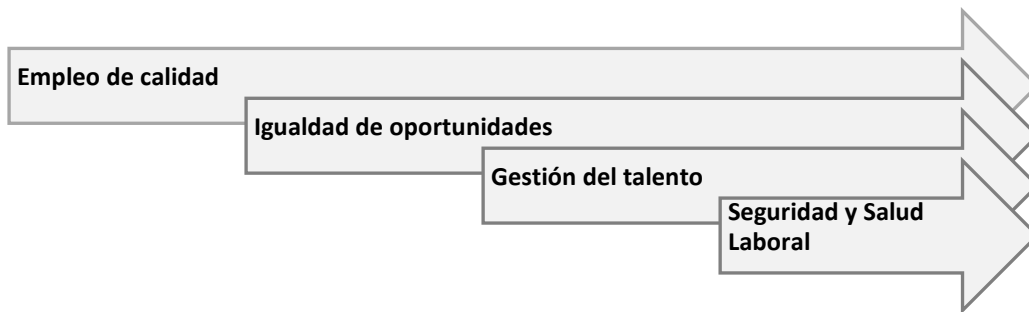
Desarrollo y gestión de las personas



DEUTZ SPAIN garantiza una gestión de las personas basada en los siguientes principios:



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



MISIÓN

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

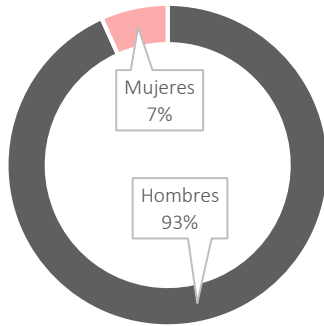
VISIÓN

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

Empleo de Calidad

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

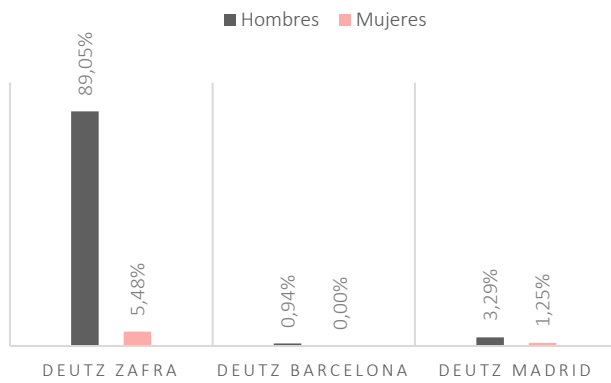
Distribución de la plantilla por sexos



0,97%
Índice de rotación

45,38%
de los trabajadores llevan más de 10 años en la empresa

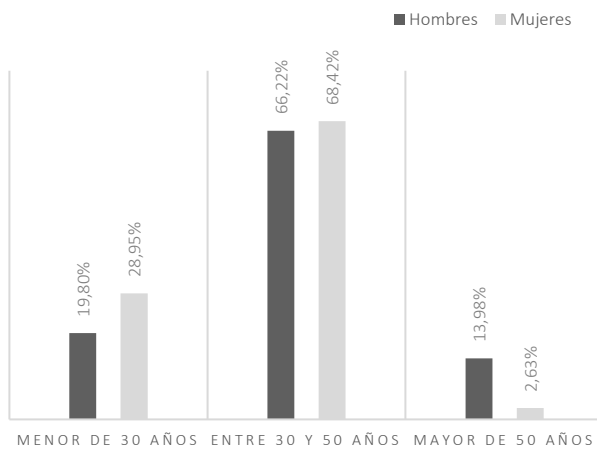
DISTRIBUCIÓN POR CENTRO DE TRABAJO



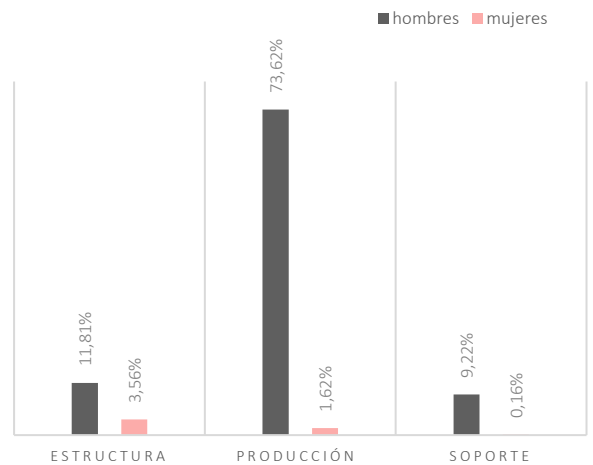
De las 25 mujeres contratadas en 2018 el 52% lo ha hecho con un contrato indefinido

66,35%
de los trabajadores entre los 30 y 50 años

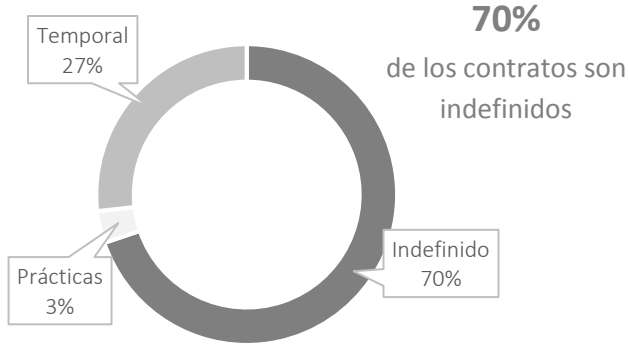
DISTRIBUCIÓN POR EDAD Y SEXO



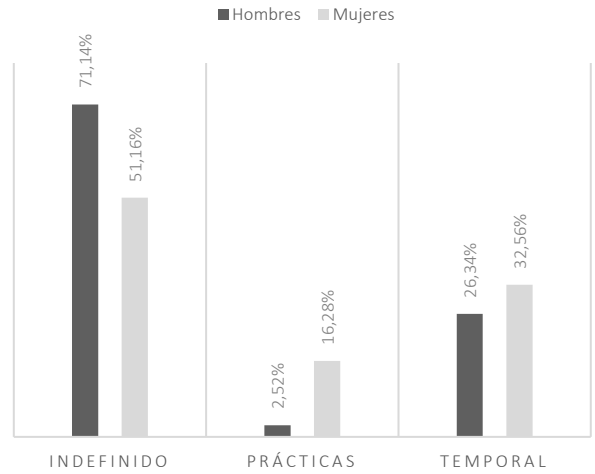
DISTRIBUCIÓN POR PUESTO Y SEXO



Tipo de contrato

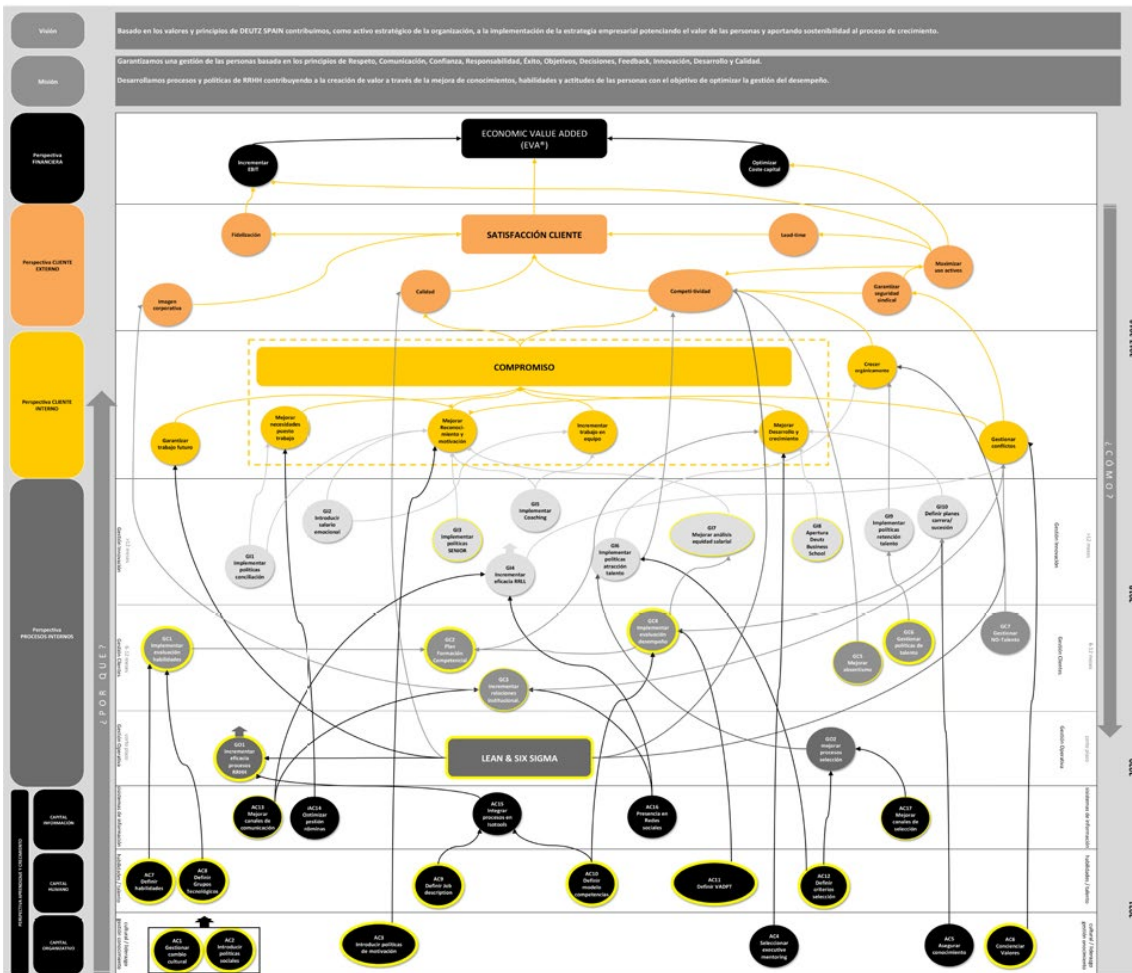


TIPO DE CONTRATO POR SEXOS



Se realizaron sesiones directas con trabajadores donde participaron un 83,82%. Se realizaron 20 workshop para definir el DAFO de gestión de personas y en base a eso se estableció el Plan Estratégico.

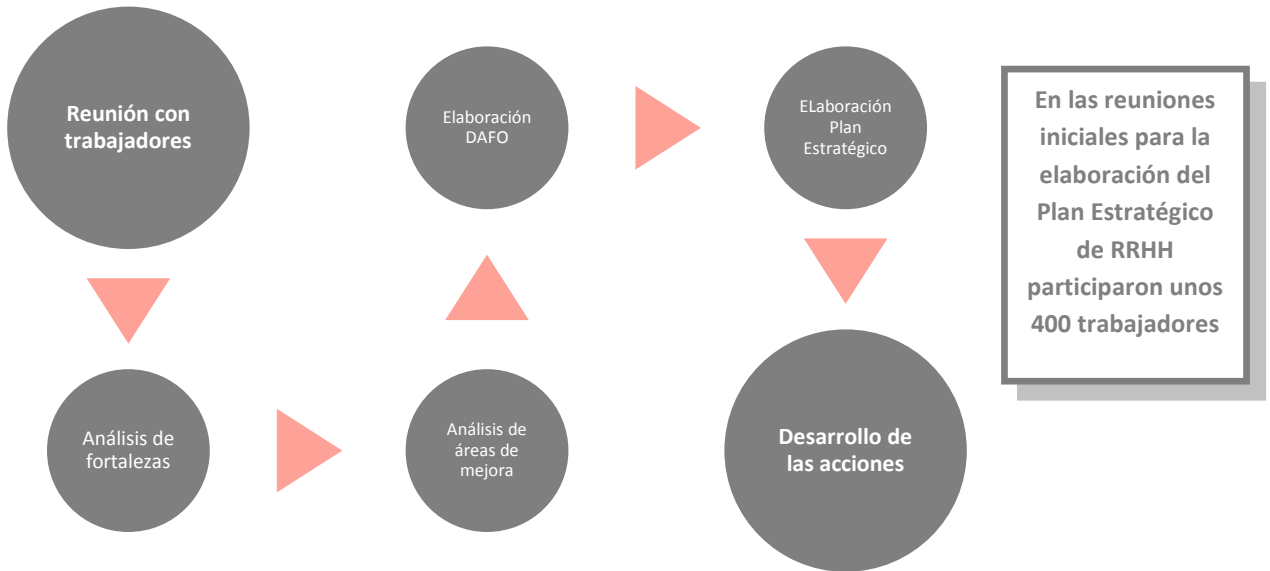
Durante los últimos años, la compañía ha emprendido un nuevo camino con nuevas iniciativas y medidas que sitúan a las personas en el centro de su estrategia. En esta etapa son fundamentales las herramientas de comunicación y transparencia que ayudan a escuchar de forma activa y directa a todos los trabajadores y colaboradores. Por este motivo **DEUTZ SPAIN** ha publicado en 2018 su Plan Estratégico de RRHH que tiene en cuenta los 3 capitales siguientes:



Una gestión moderna sitúa a las personas en el centro de la estrategia. Los procesos de cambio cultural requieren nuevas herramientas y políticas de comunicación para gestionar la lógica resistencia al cambio; este proceso de transformación sólo es posible ejerciendo una escucha directa y activa con todas las personas.

Eugenio Serrano Ylleras. CEO

El punto de partida para elaborar este plan estratégico fue llevar a cabo con todas las personas de la organización un análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades) seguido de una encuesta para medir el compromiso de los trabajadores:



Entre las acciones propuestas para los años 2017-2018 se encuentran las siguientes:



105

Iniciativas identificadas

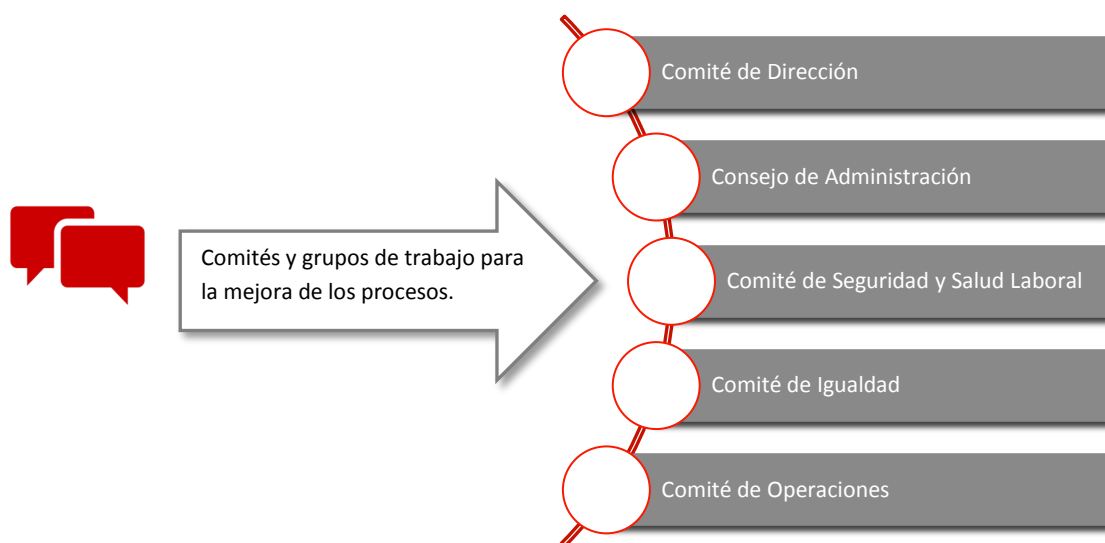
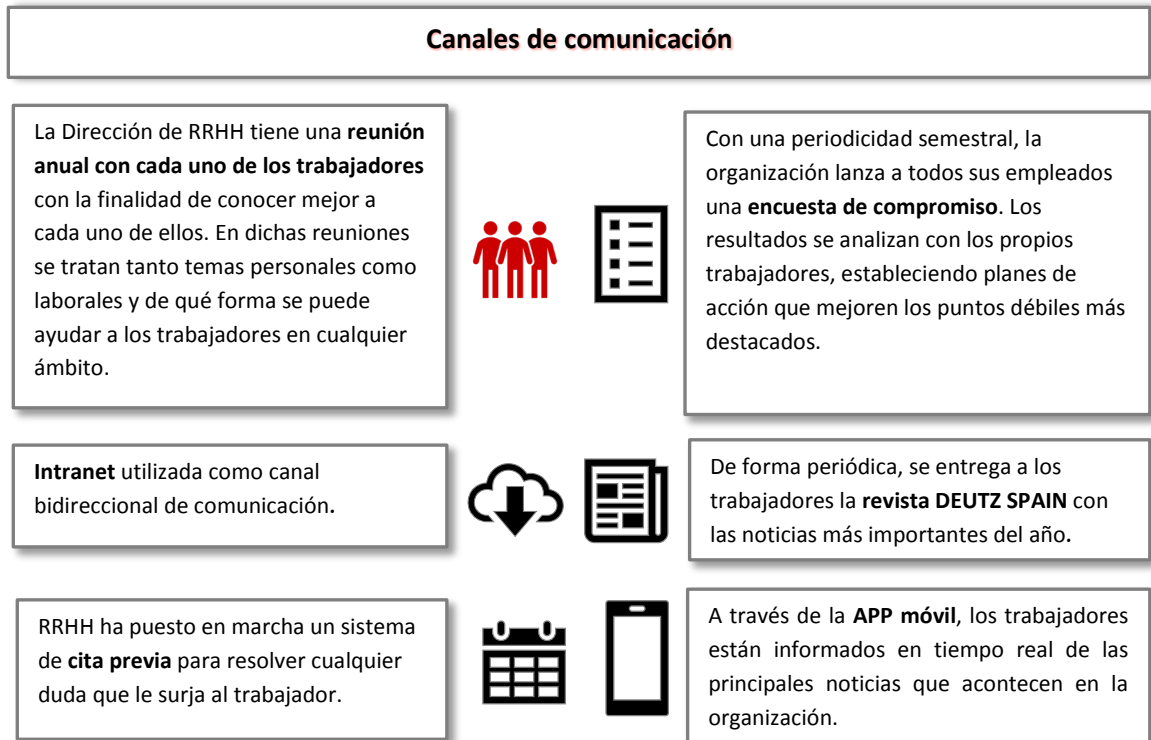
En septiembre de 2018 fue presentado en CESUR (Asociación de Empresarios del Sur) la ponencia de DEUTZ SPAIN sobre el plan Estratégico de RRHH, la cual tuvo una gran acogida por el conjunto de empresarios y políticos



Los aspectos en los que ya se está trabajando se centran en la mejora de la comunicación, la participación, el trabajo en equipo y la conciliación.

Comunicación

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



Participación

La organización ha puesto en marcha una iniciativa donde recoge cualquier propuesta de mejora de los trabajadores. Estas propuestas son analizadas y aquellas que permiten a la organización seguir manteniendo su competitividad son premiadas económicamente.

La opinión de los trabajadores es importante para DEUTZ

Las opiniones cuentan

Se premia a los trabajadores que hayan propuesto una mejora, con el 30% del efecto económico que aporte la mejora en los primeros 12 meses de su introducción, una vez deducidos los gastos de introducción e inversión de la medida.

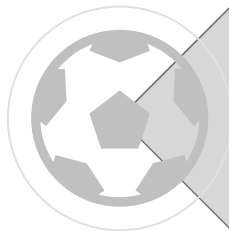
 **10.000 €**
como máximo por

 **3**
Trabajadores premiados

 **11.550 €**
Entregados en 2018

Trabajo en equipo

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

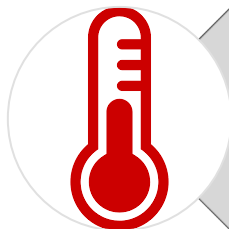


Liga interna de fútbol nacional y europea

En la liga nacional 2017-2018 participaron 144 trabajadores y 150 en la liga 2018-2019.

El equipo ganador de la liga nacional representa a DEUTZ SPAIN en la liga europea que se celebra en Alemania.

La liga de futbol ha mejorado las relaciones entre compañeros y aumentado el sentimiento de equipo



Gestores del cambio

DEUTZ potencia a los Gestores del cambio: operarios, supervisores y jefes de equipos que actúan como termómetros de la situación en planta. Una vez puesta en marcha una medida, estos gestores transmiten sus impresiones sobre el ambiente en la organización y el calado de las medidas implantadas.

Plan de acogida para nuevos empleados

El primer día de un trabajador en DEUTZ SPAIN es recibido por un miembro del departamento de RRHH, que le enseña las instalaciones y le presenta al equipo de trabajo en el cual se integra. En esta bienvenida también se le hace una presentación de la empresa, la misión y visión de esta, así como cuáles serán sus funciones.

Los empleados están acompañados desde el primer día

Conciliación de la vida laboral y personal

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

Día del cumpleaños



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

Entrega de cheque-bebé



DEUTZ entrega un cheque bebé de 50 € para canjear en una tienda especializada de Zafra por nacimiento de niño.



Acuerdos con entidades financieras



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

Apoyo en los procesos de incapacidad laboral



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

Ticket comida



Los empleados de **DEUTZ** con jornada partida pueden acceder a un importante descuento en su comida diaria si la realizan en el restaurante de la zona con el que han establecido un convenio de colaboración.

Servicio lanzadera



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

Servicio de lavandería



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

Bolsa de horas



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

Vacaciones



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

Apoyo a la familia



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

Visita familiar último día de jubilación

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



Con el objetivo de extender los valores de DEUTZ, se regalan camisetas para familiares de empleados de 3 a 12 años con los valores de la organización.



Igualdad de oportunidades

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

A igualdad de condiciones se favorece la incorporación de la mujer

Ejes para garantizar la igualdad de oportunidades

Igualdad en el acceso al empleo y la contratación

Formación continua

Conciliación de la vida laboral y personal

Igualdad en la retribución

Equidad salarial

Durante 2018, la organización ha puesto en marcha un proyecto de equidad salarial donde se ha comenzado por un estudio basado en el modelo PSQ-VADPT que comprende los siguientes puntos:

Definición de los requerimientos de los puestos de trabajo

- Se ha evaluado la aportación del valor añadido de cada puesto a los objetivos de la empresa.
- Se ha agrupado a las personas en 4 perfiles.

Identificación de la alineación de los salarios

- Se han identificado la alineación de los salarios con el valor añadido que aporta el puesto de trabajo.

Evaluación del desempeño

- A través de las evaluaciones de desempeño se mide el grado de cumplimiento del trabajador con los requerimientos del puesto de trabajo.

Utilizando este estudio interno y un estudio de mercado se ha establecido una escala con bandas salariales. Los empleados se pueden mover de banda dependiendo de los resultados de próximas evaluaciones de desempeño.

Promoción interna

Durante 2018 se ha modificado el Sistema de Promociones Internas publicando las vacantes de tal forma que todos los interesados se puedan inscribir y acceder mediante un proceso objetivo de selección a dicha vacante.

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

Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

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

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

La Comisión de igualdad aprobó en 2018 el Primer Protocolo de Prevención e Intervención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en DEUTZ SPAIN el cual ha sido distribuido a todos los empleados de la empresa.

Día Internacional de la mujer



Con motivo del Día Internacional de la Mujer, el día 8 de marzo, el Comité de empresa y secciones sindicales convocaron a todos los trabajadores a una asamblea tanto en turno de mañana como de tarde.

“ **La igualdad de género ha de ser una realidad** ”

Gestión del talento

DEUTZ SPAIN está emprendiendo un cambio cultural asociado a su negocio y que solo puede llevarse a cabo con la implicación, formación y cualificación de todos. La empresa asume su responsabilidad y pone a disposición de cada trabajador las herramientas necesarias para que se conviertan en actores principales de su desarrollo profesional.

Para ello ha pasado de diseñar un plan de formación asociado a las necesidades detectadas por los departamentos a un sistema de formación basado en un modelo objetivo que vincula el nivel de formación con la posición, la experiencia laboral y la categoría profesional.

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

Evaluación del desempeño

- Mediante autoevaluación.
- Permite identificar deficiencias en formación o capacidades y así orientar a la persona a los cursos de formación competencia

La evaluación del desempeño finaliza con la definición de medidas formativas que deben ayudar a mejorar los puntos débiles de cada



Autoevaluación revisable en la entrevista con el superior dependiendo de los diferentes perfiles:

1. Técnico Administrativo.
2. Responsable sin equipo.
3. Responsable con equipo
4. Gestión

- El evaluador identifica puntos fuertes y débiles de la persona evaluada.
- También se evalúan factores personales de éxito: "Autoconfianza, autodesarrollo, autocontrol, optimismo, perseverancia y orientación al cambio"

La finalidad de la evaluación es favorecer y facilitar el desarrollo profesional identificando el potencial y las posibilidades de promocionar a través de planes de carrera o de sucesión (gestión del talento) y, también, ayudar al trabajador a mejorar aquellos aspectos que sean necesarios (formación) para realizar su trabajo con la calidad deseable.

Plan de formación competencial- Habilidades

Calidad	Autocontrol
	Control de procesos
	Mejoras en la gestión de la calidad
Gestión procesos	Procesos de fabricación
	Programación y medios
	Mejora continua
Total Productive Maintenance	5 S
	Mantenimiento preventivo, correctivo, mejorativo y predictivo

Plan de formación competencial- Desempeño

Competencia I	Trabajo en equipo y comunicación
	Liderazgo
	Gestión emociones y conflictos
Competencia II	Habilidades sociales y organización
	Negociación
	Agile y Scrum
VADPT	Ofimática
	Gestión del tiempo y del conocimiento
	Resolución de problemas y toma de decisiones
	Comunicación eficaz

Invirtiendo en talento

Trabajadores cualificados

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

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

90

Trabajadores consiguieron en 2018 la Acreditación Profesional de la Familia de Mecanizado por arranque de virutas



Esta acreditación equivale a 1/3 de la Formación Profesional Grado Medio Programación de la Producción, por lo que se ha facilitado a estos 90 trabajadores un curso de FP para realizar los 2/3 restantes créditos de la titulación en un total de 3 años.

A los empleados que han decidido voluntariamente acudir a este curso FP se les da todo tipo de facilidades como pagar el día de trabajo si coincide con su turno de trabajo, pago de la comida si no coincide con su turno, posibilidad de salir antes y servicio de guardería.



60

Trabajadores se encuentran realizando el curso de FP

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

High Potencial Program (Programa HP)

En el año 2016 se inició un programa de identificación de talento que selecciona a los cuatro mejores expedientes de la Escuela de Ingenieros de Badajoz y los dos mejores expedientes de la formación DUAL en un programa rotacional de 1 año por tres áreas con el objetivo de identificar el talento futuro de la empresa.

5

Contratos indefinidos en la III promoción del programa HP



Formación en Lean Management

Los trabajadores de **DEUTZ SPAIN** reciben formación teórica en Lean Management en 2 niveles: básico con el Instituto Lean y avanzado en un posgrado universitario con la Universidad Politécnica de Cataluña.

8

Participantes en el nivel
básico

6

Participantes en el nivel
avanzado

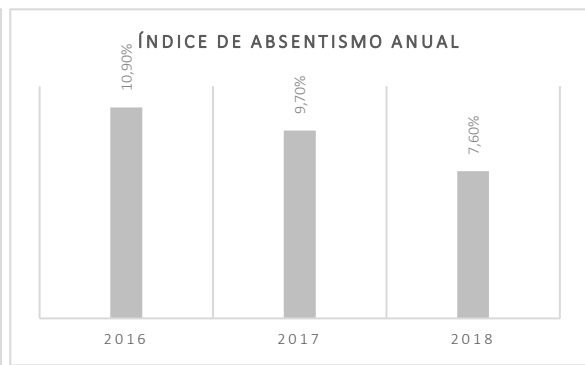
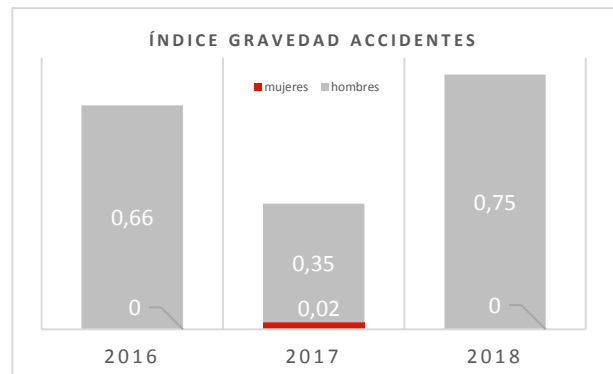
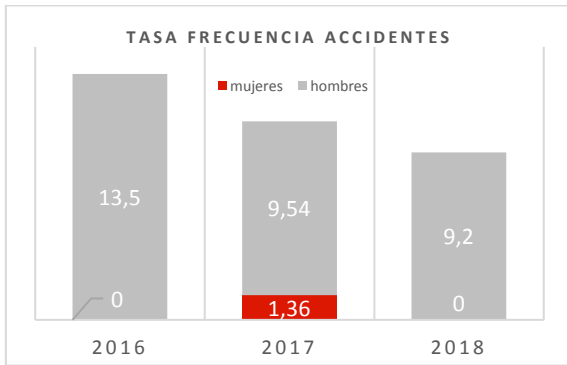
Proyecto Cambridge

Profesores nativos de Cambridge se integran en la organización en los “english days” para fortalecer el léxico propio de cada área.

51

Participantes en los
english days

Seguridad y Salud Laboral

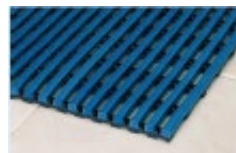
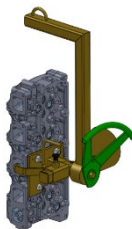


*Calculado por cada 1.000 trabajadores

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

Durante el año 2018, estas inversiones se han centrado en la puesta en marcha de mejoras ergonómicas y en el desarrollo de un nuevo sistema automático de notificación de riesgos.

DEUTZ SPAIN tiene implantado un Sistema de gestión de la Seguridad y Salud certificado en base a la norma ISO 45.001



Volteadores automáticos

Instalación de alfombras acolchadas en puestos estáticos

Programa de comunicación sobre deterioros o problemas en planta

Proyecto Coordinación actividades empresariales

Dentro de la nueva plataforma de Coordinación de actividades empresariales CTAIMA, **DEUTZ SPAIN** pone a disposición de todas las empresas colaboradoras su manual de Coordinación de Seguridad Interno, el cual tienen que firmar que ha sido leído y recibido.

Todos los trabajadores de empresas externas que entren en el centro de trabajo de DEUTZ deberán completar el cuestionario sobre comportamiento en planta

Formación

Formación a supervisores



DEUTZ SPAIN forma a los supervisores en el curso básico de prevención de riesgos laborales de 60 horas de duración con el fin de habilitarles como recurso preventivo.

2

Supervisores formados en 2018

Servicio de fisioterapia

Desde 2017, **DEUTZ** ofrece a sus empleados un servicio de fisioterapia cuyos objetivos son:

Calidad de vida

- Mejorar la calidad de vida del trabajador y su situación laboral y/o aptitud para desarrollar su puesto de trabajo.

Tratamiento fisioterapia

- Identificar trabajadores susceptibles de valoración/
- tratamiento de fisioterapia para evitar cronicidad de lesiones.

Absentismo

- Disminuir cifras de absentismo

El protocolo de actuación se rige por la petición de la empresa de atender/valorar a los grupos de trabajadores, en especial a trabajadores que presentan limitaciones en su Informe de Aptitud tras reconocimiento médico.

El servicio de fisioterapia trabaja junto con el servicio de enfermería

Campañas de promoción de la salud

Taller de higiene postural



Aquellos trabajadores interesados pudieron asistir en 2018 a un taller teórico de higiene postural, impartido por un fisioterapeuta.

12

Participantes en los talleres

Objetivos 2019

- 
- Aumentar el Compromiso global
 - Nuevas medidas de conciliación
 - Mejoras en el plan de formación
 - Concienciar en valores
 - Implementar políticas de atracción y retención del talento
 - Renovar el plan de igualdad integrado en el convenio colectivo

Innovación y Eficiencia por el Medio Ambiente

Gestión de la energía
Gestión de las emisiones
Gestión de los residuos
Gestión del agua
Objetivos

Gestión de la Energía



176.000 €

Inversión Ambiental
en 2018



7%

Reducción del
Consumo Energético

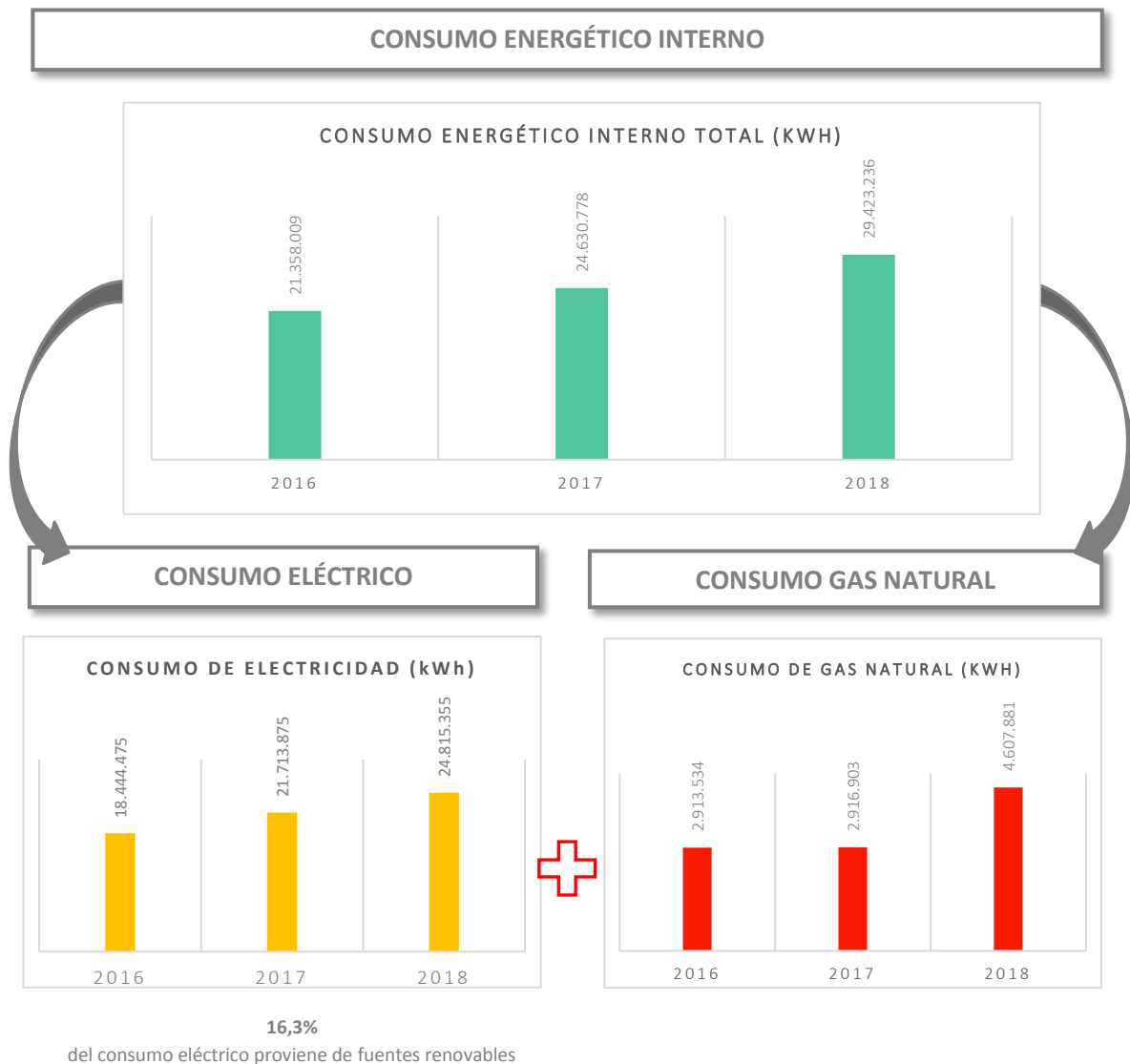


ISO 14001:2015

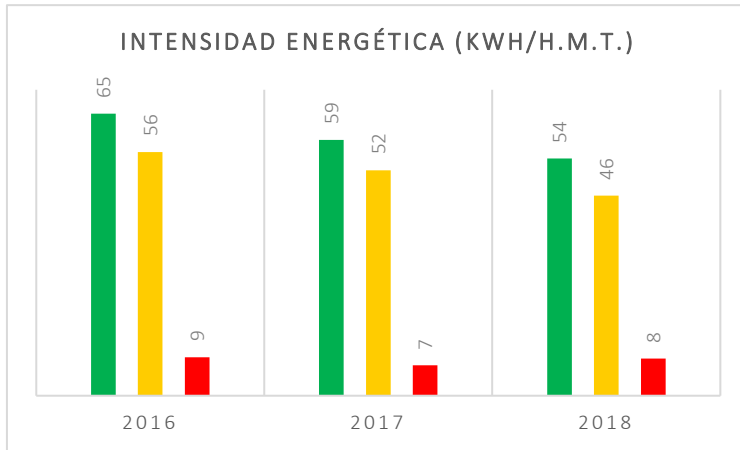
Empresa certificada

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

Consumos



Si estudiamos el consumo en función de las **horas máquina trabajadas (h.m.t.)**, se comprueba que el aumento de consumo en volumen total se debe exclusivamente a que durante 2018 ha habido mayor producción, demostrando que **DEUTZ SPAIN** se ha comportado de forma más eficiente, consiguiendo notables reducciones en el consumo.



CIFRAS DE 2018

- ↓7% en consumo **energético interno**
- ↓11% consumo **eléctrico**
- ↑23% consumo **gas natural**

En 2018 las horas trabajadas por máquina han sido 542.164, 121.291 horas más que el curso pasado.



Consumos energéticos relevantes

En 2018 ha habido dos consumos energéticos internos relevantes:

- **Consumo de refrigeración de las instalaciones de producción:** 2.443.210 kWh, un **↓12,3%** menos que en 2017.
- **Consumo de Gas Natural en hornos de tratamiento térmico:** 1.351.001 kWh, un **↓0,25%** menos que en 2017.

Ambas mejoras están propiciadas por la política de inversión en maquinaria de la organización.



Consumo de materiales

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

Consumos de producción de la planta de Zafra	Consumo (kg)	Ratio
Consumo de Aceites.	110.916	0,26 kg/horas máquina
Consumo de Taladrinas.	134.832	0,32 litros/horas máquina
Consumo de Nitrógeno líquido.	418.977	0,92 litros/horas máquina
Consumo papel VCI	1.962	4,66 kg/mil horas máquina
Consumo de papel A4/A4	53.280	0,03 unidades/horas máquina
Consumo de piezas de fundido	35.006.440	12,18 kg/horas trabajadas
Consumo de piezas de acero	9.764.870	6,54 kg/horas máquina
Consumo de piezas de aluminio	364.100	0,61 kg/horas máquina

Inversión Medioambiental

Desde hace dos años, **DEUTZ SPAIN** tiene un compromiso a cuatro años firmado con la Administración para reducir un 10% el consumo energético. Para conseguir su objetivo, anualmente la compañía renueva su Plan Acción implementando nuevas medidas.



Las medidas desarrolladas se traducen en una importante inversión económica dirigida a mejorar la eficiencia energética a través de la renovación de equipos e instalaciones.



CALDERA
Tecnología de alto rendimiento

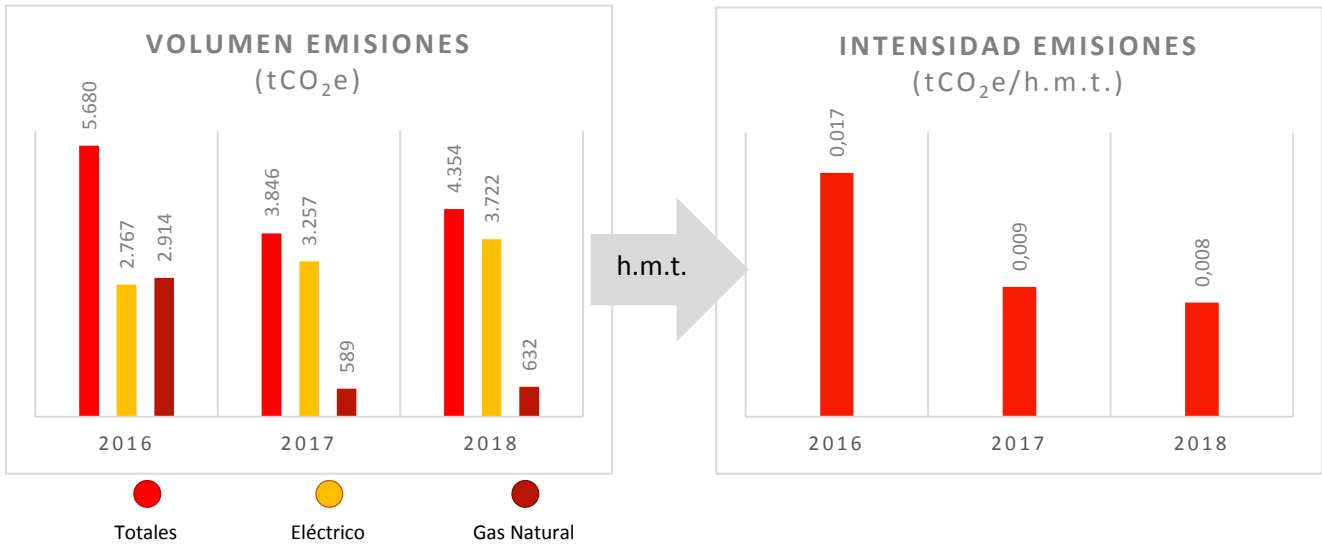
Durante 2018, se ha instalado una nueva caldera con una potencia útil 68 kW y un rendimiento al 30% (EN677) 109 %. Cuenta con un aporte solar con 8 captadores, con un área de captación de más de 20 m²

SALA DE COMPRESORES
Reformas en busca de la eficiencia energética

La sala de compresores ha experimentado reformas que mejoran su eficiencia energética, como son: la utilización de dos compresores variables para adaptarse a la demanda, la introducción de dos nuevas secadoras en sustitución de dos menos eficientes y la implantación de un plan para corregir las fugas de aire comprimido en máquinas.

Gestión de emisiones

Dado el tipo de actividad que realiza **DEUTZ SPAIN**, las emisiones que emite la organización no suponen un impacto ambiental significativo. La inversión ambiental realizada durante los últimos años ha provocado la mejora indirecta de los principales focos de emisión de la compañía, consiguiendo así minimizar sus emisiones.



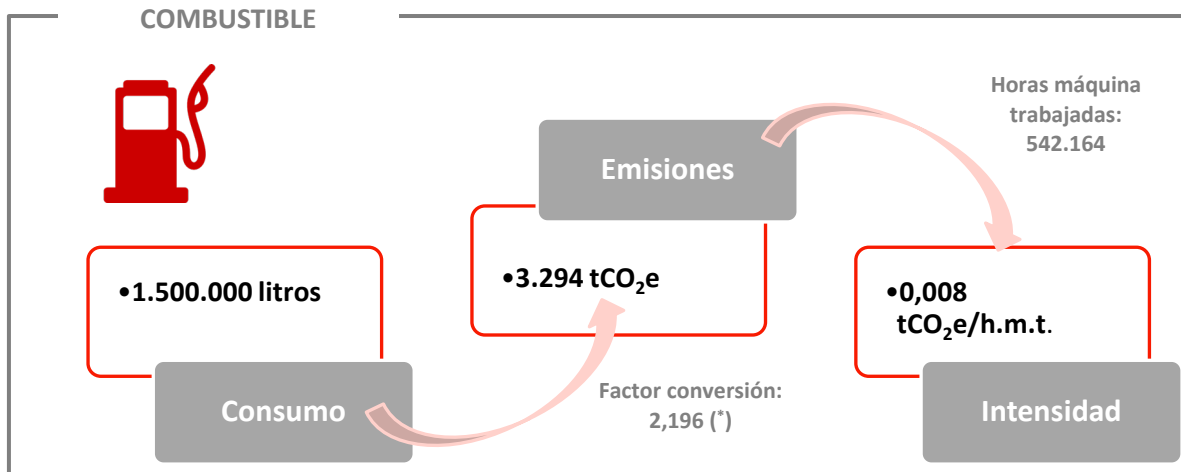
CIFRAS DE 2018

- **Totales = 4.354 tCO₂e**
- **Electricidad = 3.722 tCO₂e**
- **Gas Natural = 632 tCO₂e**

Como se comprueba en la comparativa entre tablas, el aumento del volumen de emisiones se debe al incremento de actividad de la compañía en 2018. Estos datos relativizados a las horas por máquina trabajada demuestran que durante 2018 **DEUTZ SPAIN** tuvo un mayor control de sus emisiones.

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

Las emisiones se han obtenido utilizando los **factores de conversión** facilitados por el Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente:



*Factor de conversión facilitado por el Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente.

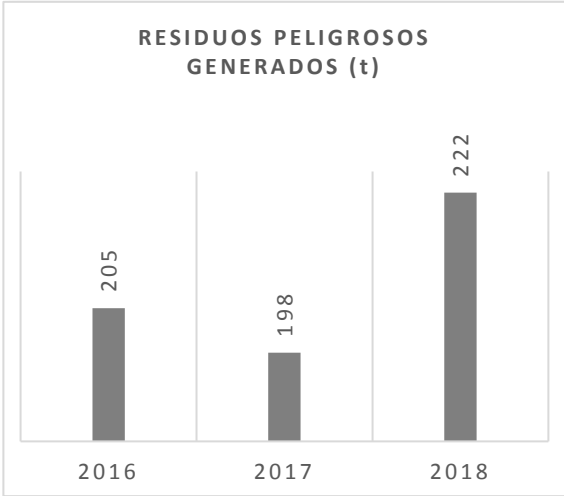
Gestión de los residuos

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

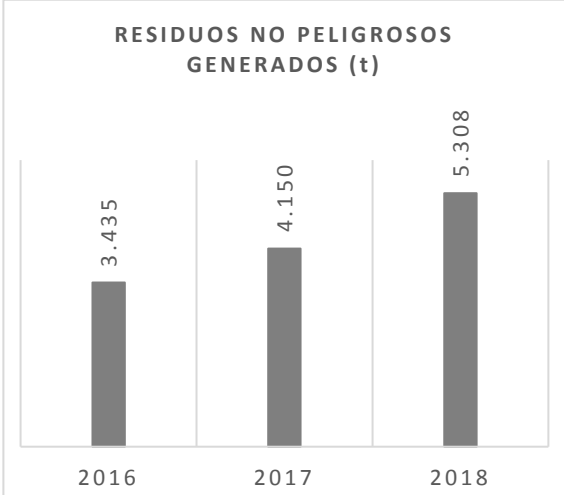
El personal implicado en la generación de residuos recibió una formación sobre cómo clasificar correctamente los residuos.

El volumen principal de residuos peligrosos corresponde a la generación de agua con hidrocarburos.

RESIDUOS PELIGROSOS



RESIDUOS NO PELIGROSOS



Residuos no peligrosos

Los residuos no peligrosos son segregados en las instalaciones de DEUTZ SPAIN, y retirados por un gestor autorizado. El principal volumen de estos corresponde a las virutas de fundición.

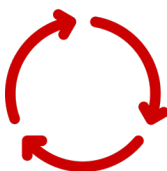
Desde principios de 2018, la organización está implantando unos dispositivos que permiten la reabsorción de los fluidos de corte que se ven arrastrados por la viruta que se genera en los procesos de mecanizado.

Residuos Peligrosos generados en la planta de Zafra	Origen	Identificación (LER)	Cantidades en 2018 (kg)	Destino
Agua con hidrocarburos	Proceso productivo	130507	191.680	R13
Residuos biosanitarios	Desarrollo General	180103	17	D15
Absorbentes contaminados	Proceso productivo	150202	9.340	D15
Fluorescentes	Desarrollo General	200121	150	D15
Aerosoles vacíos	Proceso productivo	160504	264	R13
Envases contaminados	Proceso productivo	150110	1.416	R12
Residuos eléctricos y electrónicos	Proceso productivo	160213	500	R13
Equipos desechados que contienen CFC, HCFC, HFC	Oficinas/Instalación de climatización	160211	3.600	R13
Lodos con HC's	Proceso productivo	130502	15.076	R13

Residuos No Peligrosos generados en la planta de Zafra	Origen	Identificación (LER)	Cantidades en 2018 (kg)	Destino
Mezclas de residuos municipales	Desarrollo general	200301	---	D5
Papel y cartón	Embalajes de piezas	200101	103.860	R13
Plásticos	Embalajes de piezas	200139	28.780	R13
Viruta de acero	Material eliminado en mecanizado	120101	976.487	R13
Aluminio	Material eliminado en mecanizado	120101	36.410	R13
Viruta de fundido	Material eliminado en mecanizado	120101	3.500.644	R13
Chatarra	Bajas de piezas, maquinaria, etc.	170405	508.164	R13
Madera	Palés deteriorados	200138	24.420	R13
Chapajo	Restos metálicos varios	200140	54.680	R13

Ratio Residuos generados en producción	2018
Fangos de la estación depuradora (aguas con hidrocarburos)	0,46 kg/horas máquina
Envases usados	0,90 kg/horas máquina
Material impregnado en aceite e hidrocarburos	3,66 kg/mil horas máquina
Tubos fluorescentes	0,34 kg/mil horas máquina
Recipientes a presión vacíos.	0,34 kg/mil horas máquina
Viruta de acero	0,32 kg/ kg de acero consumido
Viruta de fundido	0,31 kg/ kg de fundido consumido
Viruta de aluminio	0,06 kg/kg de aluminio consumido
Papel y cartón	0,17 kg/horas máquina
Plástico	0,02 kg/horas máquina
Palets y madera	0,08 kg/horas máquina
Cartuchos de tinta y toners usados	0,08 kg/mil horas máquina

La importancia de los pequeños gestos



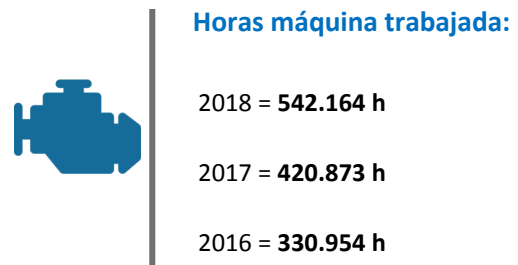
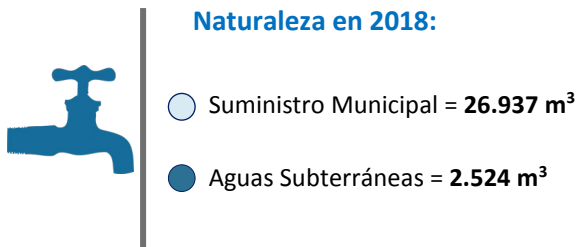
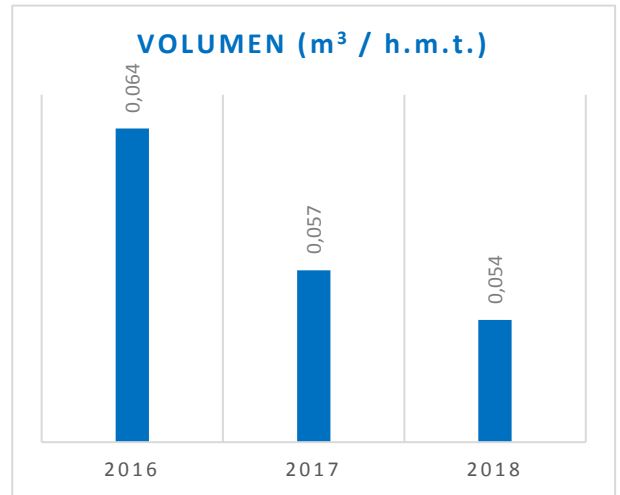
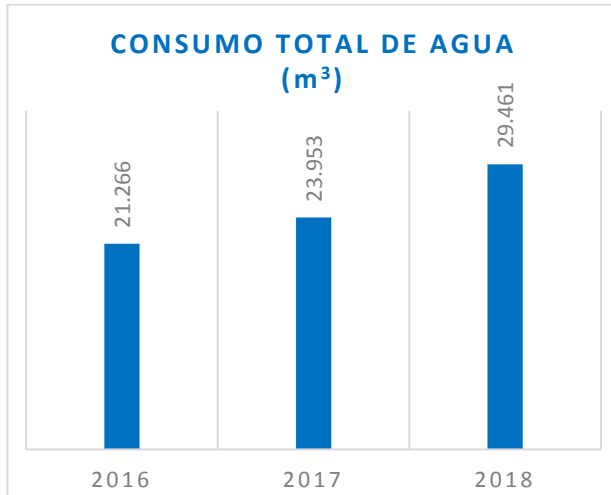
Ante el gran volumen de trapos impregnados en aceites y taladrina que se generan, la compañía ha implantado como medida el lavado de éstos, reduciendo de esta forma la generación de residuos y ahorrando hasta un 80% de energía frente a los sistemas convencionales.

6.500

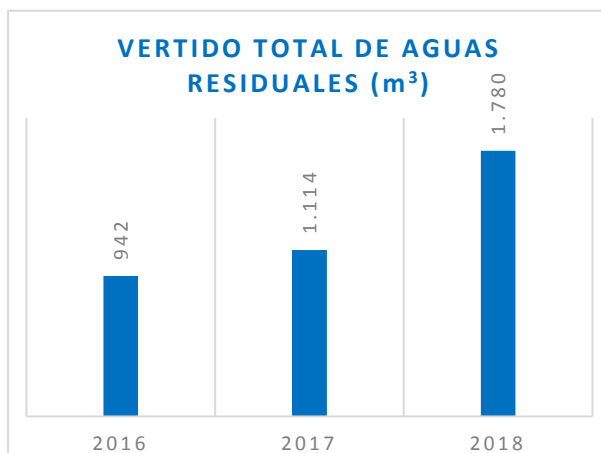
Bayetas al año son reutilizadas

Gestión del agua

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

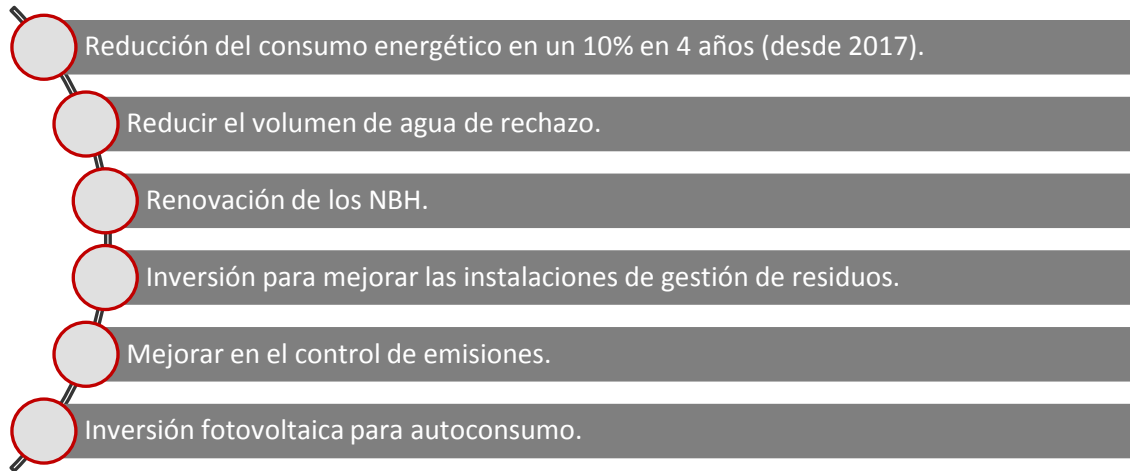


El consumo de agua ha aumentado considerablemente en 2018, esto se debe a que el volumen de actividad de la compañía ha sido también mucho mayor. Relacionando el consumo de agua por horas de máquinas trabajadas, se puede comprobar que **DEUTZ SPAIN** realiza cada año un uso más responsable del agua.



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

Objetivos 2019

- 
- Reducción del consumo energético en un 10% en 4 años (desde 2017).
 - Reducir el volumen de agua de rechazo.
 - Renovación de los NBH.
 - Inversión para mejorar las instalaciones de gestión de residuos.
 - Mejorar en el control de emisiones.
 - Inversión fotovoltaica para autoconsumo.

Construimos el futuro

Formación y empleabilidad

Ayuda a colectivos vulnerables

Desarrollo de la comunidad local



1.089.500 €

Invertidos en Deutz
Business School®



7 ediciones

Formación Dual

DEUTZ SPAIN es un importante agente dinamizador en Extremadura, en especial de Zafra, donde se encuentran sus instalaciones. La organización, foco del desarrollo industrial, es una de las principales fuentes de empleo de calidad de la zona. El objetivo de la compañía es conseguir que los perfiles de puesto que demanda se puedan encontrar en la comunidad local, favoreciendo así su desarrollo económico, cultural y social.

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



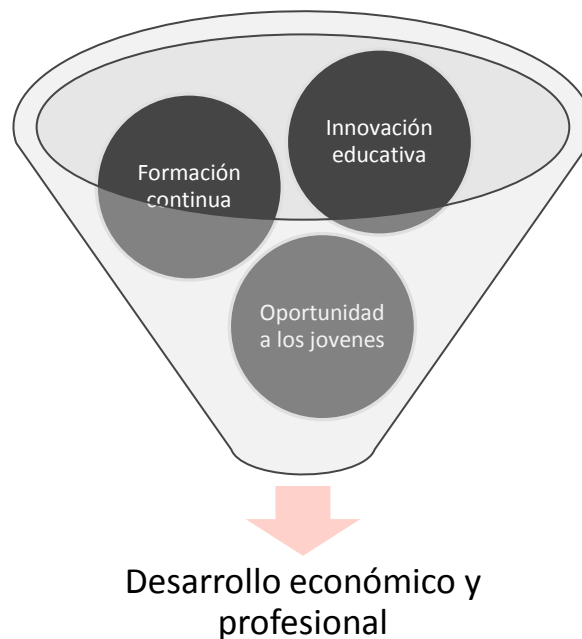
Formación y empleabilidad

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

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

Fundación Deutz Business School®

La Fundación **Deutz Business School®** es una institución independiente sin ánimo de lucro impulsada por **DEUTZ SPAIN**. Su principal objetivo es propiciar el desarrollo económico y profesional de Extremadura y su entorno, e impactar positivamente en la situación laboral de la juventud.



Para ello, la fundación ha realizado una importante inversión en la creación de la escuela de negocios **Deutz Business School®**, que comenzó a construirse en el año 2018 y que abrirá sus puertas en el segundo trimestre de 2019.

Creación Deutz Business School®

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



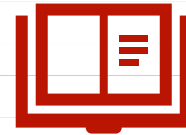
Aula Magna

con capacidad
para 180
personas



Taller

de prácticas con
una superficie de
290 m2



4

aulas polivalentes



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

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



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



Posgrado

Experto Profesional Lean Practitioner



Posgrado Universitario

Yellow Belt & Six Sigma



Máster Universitario propio

Lean & Six Sigma

Otros acuerdos con entidades educativas y Deutz Business School®

I.E.S. Cristo del Rosario		Formación Profesional Dual Grado Medio Formación Profesional Dual Grado Superior Formación Profesional Especialización: Industria 4.0.
Cambridge School Instituto de Lenguas Modernas		PET- Preliminary CFE- Frist Certificate CAE- Advance
Asociación para el Progreso de la Dirección		Formación técnica Formación económica Formación ejecutiva/ Congresos Formación por competencias y habilidades

Deutz Business School® quiere ir más allá y crear una formación dual avanzada en determinados campos de investigación, así como impulsar nuevos estudios relacionados con la industria 4.0 y el desarrollo de profesionales en el ámbito industrial.

Industria 4.0 Generación de industrias más inteligentes

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



Presencia de la APD por primera vez en Extremadura

Deutz Business School® acogerá la primera sede de la Asociación para el Progreso de la Dirección en Extremadura, convirtiéndola en el centro de referencia de conocimiento y como punto de encuentro entre empresas y profesionales.

+ 3.700

 empresas
asociadas

+ 700

 actividades
organizadas

+ 60.000

 Usuarios
registrados

+ 2.500

ponencias

+ 2.800

expertos

Zafra, nueva sede de la IML

El Instituto de Lenguas Modernas (ILM) de la Universidad de Extremadura, es una iniciativa para dar respuesta a la creciente demanda social de lenguas extranjeras.

La IML tiene sede en cuatros campus: Badajoz, Cáceres, Mérida y Plasencia, y próximamente abrirá su quinta sede, en la **Deutz Business School**[®].



Deutz Business School[®] ofrecerá cursos certificados de inglés por la prestigiosa Cambridge School.

Pioneros en la Formación Profesional Dual

Formación Profesional Dual: apoyo a la empleabilidad

DEUTZ SPAIN ha sido pionera en ofrecer en sus instalaciones industriales de Extremadura, esta modalidad innovadora de FP, de la que ya se llevan celebrando siete ediciones.

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

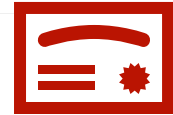
Esta formación combina dos escenarios de aprendizaje; el aula y el centro de trabajo. De esta manera se alterna formación teórica con formación práctica, y cuyo reto consiste en que el alumno alcance un rendimiento óptimo para desempeñar sus funciones de manera autónoma y eficiente en el mercado laboral.

Actualmente se oferta la familia profesional de Programación de la Producción Mecánica en colaboración con el IES Cristo Del rosario, y próximamente comenzarán a impartirse formación dual de las familias de robótica y automática, permitiendo al alumno obtener el doble Grado de Robótica y Automatización, impartándose en las instalaciones de la **Business Deutz School®**.



Ampliación de la oferta de formación dual

FP Grado Medio



7

Ediciones celebradas



970

Horas de formación impartidas en la fábrica de Deutz Spain



15 participantes

Seleccionados para realizar la formación dual en 2018

Ayudas Dualiza

Este año ha comenzado la primera convocatoria de Ayudas Dualiza, promovida por Fundación Bankia por la Formación Dual y la Asociación Nacional de Centros de Formación profesional (FPempresa), en la cual se seleccionan aquellas iniciativas que promueven la empleabilidad y contribuyen a una mayor competitividad empresarial y educativa.

El “Proyecto de consolidación de FP Dual y ampliación del curso de especialización en industria 4.0 con la empresa Deutz Spain” ha sido uno de los proyectos seleccionados, en el cual se reconoce la labor de del centro educativo IES Cristo del Rosario, y Deutz Spain, de contribuir al desarrollo y mejora de la calidad de la formación Dual.

HP Program. En búsqueda de nuevos talentos

En su búsqueda de nuevos talentos y formar a sus propios profesionales, **DEUTZ SPAIN**, organiza el programa de gestión de talento High Potential Program, el cual lleva ya su 3ª edición.

Este programa está dirigido a recién titulados en el Grado de Ingeniería Industrial, en todas sus especialidades y para los graduados en formación dual Programación en la Producción de Fabricación Mecánica. Los participantes se integrarán durante un año en las principales áreas industriales de **DEUTZ SPAIN** (Producción, Ingeniería y Calidad), con un contrato laboral en prácticas y en paralelo reciben la formación de posgrado de 450 horas, reconocida por la UPC.



Ayuda a colectivos vulnerables

DEUTZ SPAIN ayuda a los más desfavorecidos de Zafra apoyando a diferentes organizaciones e iniciativas. Aunque su acción abarca los más diversos ámbitos, se centra especialmente en la donación de juguetes y la aportación económica para comedores sociales.

Colaboración con Cáritas

DEUTZ SPAIN dentro de su política social ha firmado un acuerdo de colaboración con Cáritas donde se apoyará a su supermercado social con 1.500 € al trimestre.

Esta acción refuerza el compromiso con la sociedad, apoyando a los más desfavorecidos de la ciudad.



1.500 €
trimestrales de
ayuda para el
supermercado
social

Colaboración con la Cofradía de Zafra

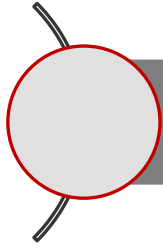
Siguiendo su política social, **DEUTZ SPAIN** ha hecho entrega de más de 90 regalos para la celebración de los Reyes Magos, a la Cofradía del “Milagroso Cristo de la humildad y paciencia y María Santísima de la salud”, cuyo destino son los niños y niñas de las familias desfavorecidas de Zafra.



Más de 90 regalos
entregados a niños
y niñas de familias
desfavorecidas

Como muestra de su compromiso con las familias de Zafra, Deutz Spain hizo entrega de un vale para una Silla de rehabilitación Zebra, destinada a mejorar la calidad de vida e integración social de un niño Zafrense.

OBJETIVOS 2019



Puesta en marca de la Deutz Business School®

Acerca de esta Memoria

Cobertura y alcance

Este es el primer año que DEUTZ SPAIN publica su memoria de Responsabilidad Social Corporativa, de acuerdo a la Ley 11/ 18 sobre información no financiera y de conformidad con la guía Global Reporting Initiative (GRI) en su opción exhaustiva, siguiendo los principios y contenidos definidos en GRI Standards 2016 de aplicación. 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, en un ejercicio de transparencia con sus grupos de interés, rinde cuentas de sus compromisos en materia de sostenibilidad bajo un enfoque económico, social y ambiental.

Los contenidos de este informe hacen referencia a los datos comprendidos desde 1 de Enero al 31 de Diciembre de 2018 y cubren todas las actividades de la Organización.

Los contenidos de este informe hacen referencia a los datos comprendidos desde 1 de enero al 31 de diciembre de 2018 y, en los casos que ha sido posible, se ha incluido información sobre los años 2017 y 2016 y cubren todas las actividades de la Organización.

Materialidad

La materialidad o relevancia de los contenidos de este informe se ha determinado a partir del estudio realizado al Comité de Dirección y de la información recibida de los grupos de interés. Cada aspecto material relevante ha sido analizado para identificar su correspondencia con los Estándares de GRI, seleccionando aquellos que responden a las expectativas de los grupos de interés y a la estrategia de DEUTZ SPAIN. Adicionalmente, se ha respondido de manera voluntaria a otros indicadores GRI, con el objetivo de aumentar la transparencia y la comprensión de la actividad de la compañía.

Contacto

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

DEUTZ SPAIN, S.A.U

: Ctra, Badajoz-Granada ZAFRA (Badajoz)

: antonio.bueno@deutz.com

ANEXO: ÍNDICE CONTENIDOS LEY 11/2018 – GRI ESTÁNDARES

Requisito Ley 11/2018	Versión GRI	GRI Estándar	Resumen descripción	Comentario	Página	
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN						
Incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	2016	102-1	Nombre de la organización	DEUTZ SPAIN, S.A.U.	-	
		102-2	Actividades, marcas, productos y servicios		5, 19, 20	
		102-3	Ubicación de la sede	Ctra, Badajoz-Granada ZAFRA (Badajoz)	19	
		102-4	Ubicación de las operaciones		5, 19	
		102-5	Propiedad y forma jurídica		5	
		102-6	Mercados y servicios (con desglose geográfico, por sectores y tipos de clientela y beneficiarios)		10	
		102-7	Tamaño de la organización		5, 17, 19, 20	
		Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional; número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores		29-31
			102-9	Cadena de suministro		11
			102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	No se han producido.	-
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; la aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.	2016	102-11	Principio o enfoque de precaución	Los impactos actuales o futuros sobre el medio ambiente y la seguridad y salud de las personas han sido identificados y evaluados según lo estipulado en el sistema integrado de gestión de la calidad, el medio ambiente y la prevención de riesgos laborales de DEUTZ SPAIN.	48-56	
Las acciones de asociación o patrocinio.		102-12	Iniciativas externas		24, 34, 40, 43-44, 59-65	
Las acciones de asociación o patrocinio.		102-13	Afiliación a asociaciones	Asociación Española para la calidad (AEC) MCA - Madrid Cluster de Automoción SERNAUTO- Asociación española de proveedores de automoción	-	
ESTRATEGIA						
Sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	2016	102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones		3	

Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.		102-15	Impactos, riesgos y oportunidades principales	<p>Deutz Spain tiene un sistema de gestión de riesgos, en el cual se analizan los mismos desde 3 ámbitos diferentes: Análisis del contexto, Análisis del compliance y Análisis operacional.</p> <p>Este análisis se constituye como fuente de información para la identificación de riesgos y oportunidades de la empresa a corto, medio y largo plazo.</p> <p>En 2018, los principales riesgos identificados han sido las consecuencias que pueden generar los cambios legislativos y limitaciones respecto a los motores diésel, el alcance de la capacidad del cliente, la nueva política de proveedores de fundición, la limitación administrativa de contratos laborales y el nuevo convenio colectivo. Con respecto al compliance el mayor riesgo es el cometer un delito contra el medio ambiente. Para la identificación y gestión de los riesgos operacionales existe un órgano de gestión de los riesgos asociados a los procesos definidos en el Mapa de procesos de la compañía, este Comité de Riesgos es coordinado y gestionado por el responsable del SIG. El comité reporta a la Dirección del centro de competencia de mecanizado de Deutz AG y a la Gerencia de Deutz Spain.</p> <p>Para los riesgos identificados la organización ha puesto en marcha controles específicos y planes de acción.</p>	
ÉTICA E INTEGRIDAD					
	2016	102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta		7, 12-13
		102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas		9, 12-14
GOBERNANZA					
	2016	102-18	Estructura de la gobernanza	El funcionamiento de los órganos de gobierno está regulado por el Reglamento interno para la gerencia de sociedades filiales de DEUTZ AG	9
		102-19	Delegación de autoridad	<p>El Consejo de Administración faculta al Consejero Delegado para la representación de la Sociedad. El Consejero Delegado forma parte a su vez del Comité de Dirección como Gerente.</p> <p>El Reglamento interno para la gerencia de sociedades filiales de DEUTZ AG establece las funciones y responsabilidades del Comité de Dirección, y en qué situaciones es necesaria la aprobación previa por parte de DEUTZ AG y su Consejo de Administración.</p> <p>El Consejo de Administración es Responsable del Gobierno de la sociedad, y la Gestión corresponde a los Directivos.</p>	9
		102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	<p>El Consejo de Administración es informado mediante reuniones trimestrales e informes mensuales por parte de la Gerencia Económica-Financiera, quien a su vez es informado de cada asunto por los diferentes directores de área o departamento en el Comité de Dirección mediante reuniones periódicas y sesiones monográficas para analizar proyectos determinados.</p> <p>El Consejo de Administración es el responsable de las decisiones estratégicas que resulten de una desviación del Plan aprobado para el año; los directivos son los encargados de la Gestión.</p>	9
		102-21	Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales		15-16
		102-22	Composición del órgano máximo de gobierno y sus comités		9
		102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno		9
		102-24	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	<p>Los miembros del Consejo de Administración son seleccionados por el Accionista Único (propiedad)</p> <p>Los miembros del Comité de Dirección son seleccionados por su capacidad y valía, dentro de la organización.</p>	9
		102-25	Conflicto de intereses	Lo establece la Ley de Sociedades de Capital en Art.229 LSC; existe declaración anual de cada consejero sobre el 229. Además, el Reglamento interno para la gerencia de sociedades filiales de DEUTZ AG regula los posibles conflictos de intereses que puedan darse en la compra, contratación, etc.	12-14

		102-26	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de propósitos, valores y estrategia	El Reglamento interno para la gerencia de sociedades filiales de DEUTZ AG establece las funciones y responsabilidades del Comité de Dirección, y en qué situaciones es necesaria la aprobación previa por parte de DEUTZ AG y su Consejo de Administración. DEUTZ SPAIN se rige por las directrices establecidas en el Plan Estratégico del grupo, el cual despliega en objetivos y acciones mediante la herramienta DOPA.	12-13, 17, 27, 33								
		102-27	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	Los miembros del Comité de Dirección son seleccionados por su capacidad y valía, dentro de la organización y representan a las distintas áreas y departamentos de la empresa (Gerencia, RRHH, Ingeniería, Producción), teniendo todos ellos amplios conocimientos en sus especialidades.	9								
		102-28	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	El Consejo de Administración supervisa y controla el buen funcionamiento de la organización y en consecuencia el desempeño de su Consejero Delegado.	-								
Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.		102-29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	DEUTZ SPAIN posee: <ul style="list-style-type: none"> • Política integrada de calidad, medio ambiente y seguridad y salud. • Política de prevención de delitos y antisoborno. • Plan de Igualdad. Los impactos actuales o futuros sobre el medio ambiente y la seguridad y salud de las personas han sido identificados y evaluados según lo estipulado en el sistema integrado de gestión de la calidad, el medio ambiente y la prevención de riesgos laborales de DEUTZ SPAIN.	12-14, 17, 28, 33-36, 39-41, 45-47, 49-51, 53-54								
Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.		102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo		12-14, 17, 28, 33-36, 39-41, 45-47, 49-51, 53-54								
Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.		102-31	Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales		12-14, 17, 28, 33-36, 39-41, 45-47, 49-51, 53-54								
		102-32	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad		16								
		102-33	Comunicación de preocupaciones críticas		15-16								
		102-34	Naturaleza y número total de preocupaciones críticas		16								
La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones,		102-35	Políticas de remuneración	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Año</th> <th>Retribución</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2016</td> <td>164.087,40 €</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>186.481,40 €</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>197.295,47 €</td> </tr> </tbody> </table>	Año	Retribución	2016	164.087,40 €	2017	186.481,40 €	2018	197.295,47 €	
Año	Retribución												
2016	164.087,40 €												
2017	186.481,40 €												
2018	197.295,47 €												
		102-36	Proceso para determinar la remuneración	Actualmente se está elaborando la curva de salarios a las personas fuera de convenio, para establecer un programa de adaptación de las nóminas a la realidad del mercado.	39								
		102-37	Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración	La propiedad es la que decide cuáles son las políticas de remuneración aplicadas a la Dirección, siendo aprobadas en el Consejo de Administración. El resto de grupos de interés es informado de estas políticas, basándose en la política de transparencia de la organización.	-								
		102-38	Relación entre la retribución total anual de la persona mejor pagada de la organización con la retribución total anual media de toda la plantilla	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Año</th> <th>Ratio</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2016</td> <td>5,98</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>5,91</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>7,01</td> </tr> </tbody> </table>	Año	Ratio	2016	5,98	2017	5,91	2018	7,01	-
Año	Ratio												
2016	5,98												
2017	5,91												
2018	7,01												

		102-39	Relación entre el incremento porcentual de la retribución total anual de la mejora mejor pagada con el incremento porcentual de la retribución total anual media de la plantilla.	3,41	-
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS					
	2016	102-40	Lista de los grupos de interés		15
		102-41	Acuerdos de negociación colectiva	La planta de Zafrá posee convenio propio, mientras que los centros de Madrid y Barcelona se rigen por el convenio del metal regional.	
		102-42	Identificación y selección de grupos de interés		15
		102-43	Enfoque para la participación de grupos de interés		15-16
		102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados		16
ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA					
	2016	102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	DEUTZ SPAIN, S.A.U.	-
		102-46	Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema		16
		102-47	Lista de temas materiales		16
		102-48	Reexpresión de la información	En caso de existir cambios en los cálculos o reexpresiones de la información, es indicado en cada uno de los casos a lo largo de la presente memoria.	-
		102-49	Cambio en la elaboración de informes	No aplica por ser el primer informe publicado	-
PERFIL DE LA MEMORIA					
	2016	102-50	Periodo objeto del informe	2018	68
		102-51	Fecha del último informe	Es el primer informe publicado por DEUTZ SPAIN	-
		102-52	Ciclo de elaboración de informes	Anual	-
		102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe		68
		102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI		68
		102-55	Índice de contenidos GRI		69
		102-56	Verificación externa		68
ENFOQUE DE GESTIÓN					
	2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura.	La explicación de cada tema material se explica en el apartado correspondiente de la memoria y de manera más específica en este índice.	-
		103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	El enfoque de cada tema material se explica en el apartado correspondiente de la memoria y de manera más específica en este índice.	-
		103-3	Evaluación del enfoque de gestión	La evaluación de enfoque de cada tema material se reporta en el apartado correspondiente de la memoria mediante los impactos reportados, siendo además evaluados en la verificación externa de la presente memoria.	-
DESEMPEÑO ECONÓMICO					
ENFOQUE DE GESTIÓN: DESEMPEÑO ECONÓMICO		Gestión enfocada a mantener la rentabilidad económica de sus actividades productivas, contemplando los riesgos y oportunidades asociados a los aspectos medioambientales y sociales. Crecimiento económico enfocado a contribuir positivamente en la sociedad a través de la mejora de las condiciones de los empleados, el aumento del empleo en la zona, el impacto positivo generado en los proveedores y el incremento en el pago de impuestos.			

Los beneficios obtenidos país por país; los impuestos sobre beneficios pagados	2016	201-1	Valor económico directo generado y distribuido.		17																																																																											
Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce; las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático; las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.		201-2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.		48-53																																																																											
El pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo		201-3	Cobertura de las obligaciones derivadas de su plan de prestaciones	La organización no tiene previsto ahorro destinado a plan de pensiones	-																																																																											
Las subvenciones públicas recibidas.		201-4	Ayudas económicas otorgadas por entes del gobierno		17																																																																											
ENFOQUE DE GESTIÓN: PRESENCIA EN EL MERCADO																																																																																
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	2016	201-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local.	<p>El 100% del salario de DEUTZ SPAIN está por encima del SMI. Los salarios regulados por convenio no establecen ningún tipo de distinción por sexo, ni en el salario fijo ni en los complementos. Con respecto a los salarios del personal fuera de convenio se comprueba que el salario medio de las mujeres es un 6,9% superior al de los hombres. Se exponen en las siguientes tablas la comparativa de salarios entre hombres y mujeres por edad y categoría</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">Promedio Salario EDAD</th> </tr> <tr> <th></th> <th>Mujeres</th> <th>Hombres</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>< 30 años</td> <td>34.000</td> <td>32.000</td> </tr> <tr> <td>30-50 años</td> <td>37.961</td> <td>56.123</td> </tr> <tr> <td>> 50 años</td> <td>50.823</td> <td>53.755</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Promedio Salario CATEGORÍA HOMBRES (€)</th> <th colspan="2">Promedio Salario CATEGORÍA MUJERES (€)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Diplomados</td> <td>48.805</td> <td>Ingeniera superior</td> <td>45.554</td> </tr> <tr> <td>Director</td> <td>166.000</td> <td>Ingeniera técnica</td> <td>42.531</td> </tr> <tr> <td>Ingeniero Superior</td> <td>57.496</td> <td>Jefe administrat. 2ª</td> <td>32.962</td> </tr> <tr> <td>Ingeniero Técnico</td> <td>49.011</td> <td>Licenciada</td> <td>39.883</td> </tr> <tr> <td>Jefe administrat. 2ª</td> <td>65.517</td> <td>Oficial administrat. 2ª</td> <td>49.483</td> </tr> <tr> <td>Jefe organización 1ª</td> <td>48.317</td> <td>Valorado 1B</td> <td>32.957</td> </tr> <tr> <td>Licenciado</td> <td>38.960</td> <td>Valorado 2B</td> <td>35.000</td> </tr> <tr> <td>Maestro 1ª</td> <td>44.800</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Maestro 2ª</td> <td>40.892</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Oficial administrat. 1ª</td> <td>46.749</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Técnico de mantenimiento</td> <td>53.905</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Técnico organización 2ª</td> <td>58.676</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Valorado 2B</td> <td>38.388</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Valorado 4B</td> <td>31.988</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Promedio Salario EDAD				Mujeres	Hombres	< 30 años	34.000	32.000	30-50 años	37.961	56.123	> 50 años	50.823	53.755	Promedio Salario CATEGORÍA HOMBRES (€)		Promedio Salario CATEGORÍA MUJERES (€)		Diplomados	48.805	Ingeniera superior	45.554	Director	166.000	Ingeniera técnica	42.531	Ingeniero Superior	57.496	Jefe administrat. 2ª	32.962	Ingeniero Técnico	49.011	Licenciada	39.883	Jefe administrat. 2ª	65.517	Oficial administrat. 2ª	49.483	Jefe organización 1ª	48.317	Valorado 1B	32.957	Licenciado	38.960	Valorado 2B	35.000	Maestro 1ª	44.800			Maestro 2ª	40.892			Oficial administrat. 1ª	46.749			Técnico de mantenimiento	53.905			Técnico organización 2ª	58.676			Valorado 2B	38.388			Valorado 4B	31.988			-
Promedio Salario EDAD																																																																																
	Mujeres	Hombres																																																																														
< 30 años	34.000	32.000																																																																														
30-50 años	37.961	56.123																																																																														
> 50 años	50.823	53.755																																																																														
Promedio Salario CATEGORÍA HOMBRES (€)		Promedio Salario CATEGORÍA MUJERES (€)																																																																														
Diplomados	48.805	Ingeniera superior	45.554																																																																													
Director	166.000	Ingeniera técnica	42.531																																																																													
Ingeniero Superior	57.496	Jefe administrat. 2ª	32.962																																																																													
Ingeniero Técnico	49.011	Licenciada	39.883																																																																													
Jefe administrat. 2ª	65.517	Oficial administrat. 2ª	49.483																																																																													
Jefe organización 1ª	48.317	Valorado 1B	32.957																																																																													
Licenciado	38.960	Valorado 2B	35.000																																																																													
Maestro 1ª	44.800																																																																															
Maestro 2ª	40.892																																																																															
Oficial administrat. 1ª	46.749																																																																															
Técnico de mantenimiento	53.905																																																																															
Técnico organización 2ª	58.676																																																																															
Valorado 2B	38.388																																																																															
Valorado 4B	31.988																																																																															
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo local	2016	202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local.	El 57% de los miembros del Comité de Dirección son extremeños	-																																																																											

ENFOQUE DE GESTIÓN: CONSECUENCIAS ECONÓMICAS INDIRECTAS																																
	2016	203-1	Inversión en infraestructuras y servicios apoyados.		17																											
El impacto de la actividad de la sociedad en el desarrollo local; el impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio		203-2	Impactos económicos indirectos significativos.		57, 59, 61, 63, 65																											
ENFOQUE DE GESTIÓN: PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN																																
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental; sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.		204	Prácticas de adquisición	Ver indicadores 308-1, 308-2, 407-1, 408-1, 409-1, 412-3	11, 17																											
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local; el impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	2016	204-1	Proporción de gasto en proveedores locales.	Un 20,68% de los proveedores con los que se ha trabajado en 2018, son extremeños.	17																											
ENFOQUE DE GESTIÓN: LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN																																
Gestionado desde el enfoque del cumplimiento de código de conducta, acciones que garantizan los valores corporativos y establecimiento de mecanismos de cumplimiento normativo (sistema de gestión certificado de Compliance Penal y Antisoborno).																																
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno; medidas para luchar contra el blanqueo de capitales, aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	2016	205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción.		13-14, 25																											
		205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.		13-14, 25																											
		205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas.	No ha habido	-																											
ENFOQUE DE GESTIÓN: PRÁCTICAS DE COMPETENCIA DESLEAL																																
	2016	206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal, las prácticas monopólicas y contra la libre competencia.	No ha habido	-																											
DESEMPEÑO AMBIENTAL																																
ENFOQUE DE GESTIÓN: MATERIALES																																
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	2016	301-1	Materiales utilizados por peso o volumen.	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Consumos en centro de trabajo de Madrid</th> <th>2018 (kg)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Consumo de aceite</td> <td></td> <td>3979</td> </tr> <tr> <td>Consumo de detergente</td> <td></td> <td>62,5</td> </tr> <tr> <td>Consumo de refrigerante</td> <td></td> <td>478,5</td> </tr> <tr> <td>Consumo filtros</td> <td></td> <td>330,6</td> </tr> <tr> <td>Consumo de papel absorbente</td> <td></td> <td>24,5</td> </tr> <tr> <td>Consumo de sepiolita</td> <td></td> <td>36,66</td> </tr> <tr> <td>Consumo de trapos</td> <td></td> <td>36,75</td> </tr> <tr> <td>Consumo de Papel tipo folio A4</td> <td></td> <td>308,025</td> </tr> </tbody> </table>	Consumos en centro de trabajo de Madrid		2018 (kg)	Consumo de aceite		3979	Consumo de detergente		62,5	Consumo de refrigerante		478,5	Consumo filtros		330,6	Consumo de papel absorbente		24,5	Consumo de sepiolita		36,66	Consumo de trapos		36,75	Consumo de Papel tipo folio A4		308,025	48-56
Consumos en centro de trabajo de Madrid		2018 (kg)																														
Consumo de aceite		3979																														
Consumo de detergente		62,5																														
Consumo de refrigerante		478,5																														
Consumo filtros		330,6																														
Consumo de papel absorbente		24,5																														
Consumo de sepiolita		36,66																														
Consumo de trapos		36,75																														
Consumo de Papel tipo folio A4		308,025																														

Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos.		301-2	Insumos reciclados utilizados.	No se utilizan insumos reciclados en el proceso de producción.	-									
ENFOQUE DE GESTIÓN: PRODUCTOS Y SERVICIOS														
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	2016	301-3	Productos reutilizados y materiales de envasado.	No se reincorpora al proceso.	-									
ENFOQUE DE GESTIÓN: ENERGÍA														
		Gestión enfocada a la reducción de consumos dentro de la organización mediante el uso de mejores tecnologías y equipos más eficientes.												
Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	2016	302-1	Consumo energético dentro de la organización.	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Consumos en centro de trabajo de Madrid</th> <th>2018</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Consumo de energía eléctrica</td> <td></td> <td>106653 kWh</td> </tr> <tr> <td>Consumo de combustible</td> <td></td> <td>12022,49 l</td> </tr> </tbody> </table>	Consumos en centro de trabajo de Madrid		2018	Consumo de energía eléctrica		106653 kWh	Consumo de combustible		12022,49 l	48-49
		Consumos en centro de trabajo de Madrid		2018										
		Consumo de energía eléctrica		106653 kWh										
		Consumo de combustible		12022,49 l										
		302-2	Consumo energético fuera de la organización.	Información no disponible. El consumo energético material para las actividades de la organización es el consumo energético interno. Está previsto que para 2019 comience a contabilizarse los datos de consumo fuera de la organización.	-									
302-3	Intensidad energética.		49											
302-4	Reducción del consumo energético.		48-49											
302-5	Reducciones de los requerimientos energéticos de los productos y servicios.		48-51											
ENFOQUE DE GESTIÓN: AGUA														
El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	2016	303-1	Extracción de agua por fuente.	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Consumos en centro de trabajo de Madrid</th> <th>2018</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Consumo de agua de la red</td> <td></td> <td>342 m³</td> </tr> </tbody> </table>	Consumos en centro de trabajo de Madrid		2018	Consumo de agua de la red		342 m ³	55			
		Consumos en centro de trabajo de Madrid		2018										
		Consumo de agua de la red		342 m ³										
303-2	Fuentes de agua significativamente afectadas por la extracción de agua.	No se ha afectado significativamente ninguna fuente de agua.	-											
303-3	Agua reciclada y reutilizada.	No se reutiliza ni se recicla agua.	-											
ENFOQUE DE GESTIÓN: BIODIVERSIDAD														
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad		304	BIODIVERSIDAD	Dado el tipo de actividad de la organización y la ubicación de sus instalaciones, no se ha considerado necesario tomar medidas para la preservación o restauración de la biodiversidad, a parte de las medidas para la reducción de impactos ambientales ya implantadas.	-									
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	2016	304-1	Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas.	No existen	-									
		304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad.	No existen	-									
		304-3	Hábitats protegidos o restaurados.	No existen	-									

		304-4	Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones.	No existen	-
ENFOQUE DE GESTIÓN: EMISIONES					
<p>Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce; las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático; las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.</p>		305-1	Emisiones directas e indirectas de GEI (alcance 1)		51
		305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)		51
		305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Información no disponible.	-
		305-4	Intensidad de las emisiones de GEI.		51
		305-5	Reducción de las emisiones de GEI.		51
		305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono.		51
		305-7	Óxidos de nitrógeno, óxidos de azufre y otras emisiones significativas al aire.	Volúmenes no calculados. Las emisiones de este tipo de sustancias por parte de la organización no se consideran significativo.	-
ENFOQUE DE GESTIÓN: EFLUENTES Y RESIDUOS		Gestión enfocada a la reducción de residuos generados y mejora de la gestión realizada.			
	2016	306-1	Vertido de aguas en función de su calidad y destino.		55

Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos.		306-2	Residuos por tipo y método de eliminación.	Residuos generados en centro de trabajo de Madrid	2018	52-53
					(kg)	
				Generación de chatarra	0	
				Generación de papel y cartón	2241	
				Generación de madera	400	
Generación de aceite usado	4300,32					
Generación de refrigerante	248,34					
Generación de envases usados	223					
Generación de material impregnado en aceite e hidrocarburos	294					
Generación de filtros	421					
Generación de baterías agotadas	0					
Generación de recipientes a presión usados	9					
Generación de tubos fluorescentes	0					
Generación de aguas con hidrocarburos	2480					
Generación de piezas (garantía)	2660					
	306-3	Derrames significativos.	No ha habido	-		
	306-4	Transporte de residuos peligrosos.	No se transportan residuos peligrosos	-		
	306-5	Cuerpos de agua afectados por vertidos de agua y/o escorrentías.	No ha habido	-		
ENFOQUE DE GESTIÓN: CUMPLIMIENTO REGULATORIO						
	2016	307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental.	No se han dado incumplimientos de esta tipología	-	
ENFOQUE DE GESTIÓN: EVALUACIÓN AMBIENTAL DE LOS PROVEEDORES						
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental; sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	2016	308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales.	100%	-	
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental; sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.		308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.	Los posibles impactos derivados de la cadena de suministro son minimizados mediante la aplicación de cláusulas, requisitos e incluso supervisión/auditorías in situ a los proveedores. En concreto, DEUTZ SPAIN solo adquiere materias primas identificadas como Minerales libres de conflicto, e incluye requisitos ambientales en la evaluación de sus proveedores.	11	
DESEMPEÑO SOCIAL						
ENFOQUE DE GESTIÓN: EMPLEO		Gestión desde el enfoque de generación de empleo en la comunidad, retención y atracción del talento, desarrollo personal y mejora del compromiso.				

Organización del tiempo de trabajo, número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional; número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional, número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional; las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad, la remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo, implantación de políticas de desconexión laboral, empleados con discapacidad		401	EMPLEO		19, 29-31												
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;	2016	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Número de despidos en 2018</th> <th>Hombres</th> <th>Mujeres</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>menor de 30 años</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>entre 30 y 50 años</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>mayor de 50 años</td> <td>3</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Número de despidos en 2018	Hombres	Mujeres	menor de 30 años	0	0	entre 30 y 50 años	2	1	mayor de 50 años	3	0	30
Número de despidos en 2018	Hombres	Mujeres															
menor de 30 años	0	0															
entre 30 y 50 años	2	1															
mayor de 50 años	3	0															
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.		401-2	Prestaciones sociales a los empleados		37-38												
		401-3	Permiso parental.	<p>Todos los trabajadores de Deutz Spain que han tenido derecho a permiso parental han disfrutado de él:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">2018</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nº hombres que han tenido derecho a permiso de paternidad</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Nº hombres que han disfrutado de permiso de paternidad</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Nº mujeres que han tenido derecho a permiso de maternidad</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Nº mujeres que han disfrutado de permiso de maternidad</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table> <p>Deutz Spain está trabajando en fomentar la desconexión laboral de sus trabajadores, para ello recomienda a sus responsables que mientras estén disfrutando de sus vacaciones nombren a otra persona de su departamento a quien dirigirse en su ausencia y redireccionar los correos durante esos periodos de ausencia.</p>	2018		Nº hombres que han tenido derecho a permiso de paternidad	10	Nº hombres que han disfrutado de permiso de paternidad	10	Nº mujeres que han tenido derecho a permiso de maternidad	2	Nº mujeres que han disfrutado de permiso de maternidad	2			
2018																	
Nº hombres que han tenido derecho a permiso de paternidad	10																
Nº hombres que han disfrutado de permiso de paternidad	10																
Nº mujeres que han tenido derecho a permiso de maternidad	2																
Nº mujeres que han disfrutado de permiso de maternidad	2																
ENFOQUE DE GESTIÓN: RELACIONES ENTRE LOS TRABAJADORES Y LA DIRECCIÓN																	
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos		402	RELACIONES LABORALES		33-36												
	2016	402-1	Plazos de avisos mínimos sobre cambios operacionales.	15 días	-												
ENFOQUE DE GESTIÓN: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO																	
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo		403	SEGURIDAD Y SALUD LABORAL		45												
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	2016	403-1	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad.	50%													

Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad desagregado por sexo. Número de horas de absentismo		403-2	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional.		45																																						
Las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.		403-3	Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad	No se han identificado riesgo de enfermedades relacionadas con la actividad, aún así la organización pone a disposición de los empleados medidas de mejoras de la salud como pueden ser el servicio de fisioterapia, talleres posturales, adelanto de pruebas médicas, etc.	37,46																																						
El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.		403-4	Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	Los representantes de los trabajadores (Comité de Seguridad y Salud y los Delegados de Prevención) son informados de cualquier aspecto que afecte a las condiciones de trabajo de la plantilla.	-																																						
ENFOQUE DE GESTIÓN: CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN																																											
Las políticas implementadas en el campo de la formación;		404	FORMACION Y DESARROLLO PROFESIONAL																																								
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	2016	404-1	Media de horas de formación al año por empleado	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Horas formación 2018</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>INGENIERO SUPERIOR</td><td>361</td></tr> <tr><td>INGENIERO TECNICO</td><td>355</td></tr> <tr><td>JEFE DE EQUIPO</td><td>236</td></tr> <tr><td>LICENCIADO</td><td>104</td></tr> <tr><td>MAESTRO DE 1ª</td><td>32</td></tr> <tr><td>MAESTRO DE 2ª</td><td>15</td></tr> <tr><td>OFIC.1 ESP.</td><td>175</td></tr> <tr><td>OFICIAL 1ª</td><td>18</td></tr> <tr><td>OFICIAL 2ª</td><td>5</td></tr> <tr><td>OFICIAL 3ª</td><td>156</td></tr> <tr><td>VALORADO 2A</td><td>15</td></tr> <tr><td>VALORADO 2B</td><td>22</td></tr> <tr><td>VALORADO 3A</td><td>39</td></tr> <tr><td>VALORADO 4A</td><td>161</td></tr> <tr><td>VALORADO 5A</td><td>760</td></tr> <tr><td>VALORADO 5B</td><td>112</td></tr> <tr><td>(en blanco)</td><td></td></tr> <tr><td>Total general</td><td>2566</td></tr> </tbody> </table>	Categoría	Horas formación 2018	INGENIERO SUPERIOR	361	INGENIERO TECNICO	355	JEFE DE EQUIPO	236	LICENCIADO	104	MAESTRO DE 1ª	32	MAESTRO DE 2ª	15	OFIC.1 ESP.	175	OFICIAL 1ª	18	OFICIAL 2ª	5	OFICIAL 3ª	156	VALORADO 2A	15	VALORADO 2B	22	VALORADO 3A	39	VALORADO 4A	161	VALORADO 5A	760	VALORADO 5B	112	(en blanco)		Total general	2566	42-44
Categoría	Horas formación 2018																																										
INGENIERO SUPERIOR	361																																										
INGENIERO TECNICO	355																																										
JEFE DE EQUIPO	236																																										
LICENCIADO	104																																										
MAESTRO DE 1ª	32																																										
MAESTRO DE 2ª	15																																										
OFIC.1 ESP.	175																																										
OFICIAL 1ª	18																																										
OFICIAL 2ª	5																																										
OFICIAL 3ª	156																																										
VALORADO 2A	15																																										
VALORADO 2B	22																																										
VALORADO 3A	39																																										
VALORADO 4A	161																																										
VALORADO 5A	760																																										
VALORADO 5B	112																																										
(en blanco)																																											
Total general	2566																																										
		404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición		42-44																																						
		404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	100%	41																																						
ENFOQUE DE GESTIÓN: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES																																											

Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad; la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.		405	DIVERSIDAD		30, 40
Política de diversidad aplicada en relación con el consejo de administración, de dirección y de las comisiones especializadas que se constituyan en su seno, por lo que respecta a cuestiones como la edad, el género, la discapacidad o la formación y experiencia profesional de sus miembros; incluyendo sus objetivos, las medidas adoptadas, la forma en la que se han aplicado, en particular, los procedimientos para procurar incluir en el consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres y los resultados en el período de presentación de informes, así como las medidas que, en su caso, hubiera acordado respecto de estas cuestiones la comisión de nombramientos.	2016	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados.	Actualmente no hay ninguna mujer en el Comité de Dirección.	30, 40
Deberán informar si se facilitó información a los accionistas sobre los criterios y los objetivos de diversidad con ocasión de la elección o renovación de los miembros del consejo de administración, de dirección y de las comisiones especializadas constituidas en su seno.					40
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad		405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	Ver indicador 202-1	
ENFOQUE DE GESTIÓN: NO DISCRIMINACIÓN					

<p>Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos; denuncias por casos de vulneración de derechos humanos; promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.</p> <p>Igualdad: medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad; la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.</p>	<p>2016</p>	<p>406-1</p>	<p>Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas</p>	<p>No ha habido</p>	<p>-</p>						
<p>Accesibilidad universal personas con discapacidad</p>				<p>Las instalaciones de DEUTZ SPAIN permiten la accesibilidad total a personas con discapacidad.</p>	<p>-</p>						
<p>Empleados con discapacidad.</p>				<p>Deutz Spain tiene reconocida la declaración de excepcionalidad del 2% de trabajadores discapacitados en empresas de más de 50 trabajadores, al usar medidas alternativas tal como establece la orden de 23/10/2008 (DOE nº209 de 29/10/2008) donde establece en su art 9.3 que las empresas que hayan optado por la aplicación de medidas alternativas deberán presentar anualmente al Servicio Extremeño Público de Empleo una memoria en donde se haga constar una descripción detallada del cumplimiento de la medida alternativa prevista.</p> <p>La empresa Deutz Spain optó por la medida del art 3.d, y las medidas alternativas que se emplearon fue la contratación con 2 CEE (Centros Especiales De Empleo), junto con la contratación de 6 personas discapacitadas.</p> <table border="1" data-bbox="1131 1010 1624 1074"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="text-align: right;">2018</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>% empleados con discapacidad</td> <td style="text-align: right;">0,94%</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Calculado con el nº total de empleados en 2018= 639</td> </tr> </tbody> </table>	2018		% empleados con discapacidad	0,94%	Calculado con el nº total de empleados en 2018= 639		<p>-</p>
2018											
% empleados con discapacidad	0,94%										
Calculado con el nº total de empleados en 2018= 639											
<p>ENFOQUE DE GESTIÓN: LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA</p>											

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

Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos; denuncias por casos de vulneración de derechos humanos; promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.		409	TRABAJO FORZOSO	Adquisición de Minerales libres de conflicto. Para el resto de operaciones, por su tipología y ubicación de los proveedores, no se considera que exista riesgo de vulneración de los derechos humanos.	-
	2016	409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	Adquisición de Minerales libres de conflicto. Para el resto de operaciones, por su tipología y ubicación de los proveedores, no se considera que exista riesgo de vulneración de los derechos humanos.	-
ENFOQUE DE GESTIÓN: MEDIDAS DE SEGURIDAD					
	2016	410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	No se dispone de personal de seguridad.	-
ENFOQUE DE GESTIÓN: DERECHOS DE LA POBLACIÓN INDÍGENA					
		411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	No se han producido casos de este tipo.	-
ENFOQUE DE GESTIÓN: EVALUACIÓN					
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos; denuncias por casos de vulneración de derechos humanos; promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.		412	DERECHOS HUMANOS	Adquisición de Minerales libres de conflicto. Para el resto de operaciones, por su tipología y ubicación de los proveedores, no se considera que exista riesgo de vulneración de los derechos humanos.	-
		412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	Adquisición de Minerales libres de conflicto. Para el resto de operaciones, por su tipología y ubicación de los proveedores, no se considera que exista riesgo de vulneración de los derechos humanos.	-
ENFOQUE DE GESTIÓN: INVERSIÓN					
	2016	412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	No se ha considerado necesario realizar formaciones en este ámbito.	-

La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental; sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.		412-3	Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	Adquisición de Minerales libres de conflicto. Para el resto de operaciones, por su tipología y ubicación de los proveedores, no se considera que exista riesgo de vulneración de los derechos humanos.	-
ENFOQUE DE GESTIÓN: COMUNIDADES LOCALES		Gestión enfocada a la mejora de la comunidad local mediante el incremento económico y la creación de empleo.			
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local; el impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio; las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos;		413	COMUNIDADES LOCALES		30, 43, 57-65
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	2016	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo		43, 57-65
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local; el impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio; las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos.	2016	413-2	Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales- en las comunidades locales	No se han identificado impactos negativos en la comunidad local.	43, 57-65
ENFOQUE DE GESTIÓN: EVALUACIÓN DE LOS PROVEEDORES EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS, PRÁCTICAS LABORALES Y REPERCUSIÓN SOCIAL					
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental; sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	2016	414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	Ver indicador 412-1	-
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental; sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.		414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Ver indicador 412-1	-
ENFOQUE DE GESTIÓN: POLÍTICA PÚBLICA					
	2016	415-1	Contribuciones a partidos y/o representantes políticos	No se realizan	-
ENFOQUE DE GESTIÓN: SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES					
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores		416	SEGURIDAD Y SALUD CLIENTES		-
	2016	416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	DEUTZ SPAIN cumple con los requisitos establecidos, tanto legales, normativos como de sus clientes, en lo que respecta a las características de seguridad aplicables a los productos que fabrica.	-
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.		416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	No se han dado incumplimientos de esta tipología.	-

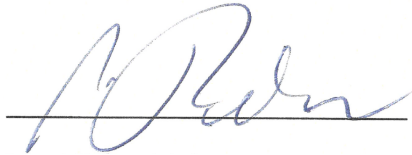
ENFOQUE DE GESTIÓN: ETIQUETADO DE PRODUCTOS Y SERVICIOS					
	2016	417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	DEUTZ SPAIN cumple con los requisitos establecidos, tanto legales, normativos como de sus clientes, en lo que respecta a las características de información y el etiquetado aplicables a los productos que fabrica.	-
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.		417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	No se han dado incumplimientos de esta tipología	-
		417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	No se han dado incumplimientos de esta tipología	-
ENFOQUE DE GESTIÓN: PRIVACIDAD DE LOS CLIENTES					
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	2016	418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente.	No se han dado reclamaciones de esta tipología	-
ENFOQUE DE GESTIÓN: CUMPLIMIENTO REGULATORIO					
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos; denuncias por casos de vulneración de derechos humanos; promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.	2016	419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	No se han dado incumplimientos de esta tipología	-

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

Deutz Spain, S.A.U

El consejo de Administración de Deutz Spain, S.A.U en reunión celebrada en el día de hoy, formula y aprueba la Memoria de Responsabilidad Social Corporativa referida al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2018, En cumplimiento de la legislación vigente.

Colonia (Alemania) 28 de Marzo de 2019



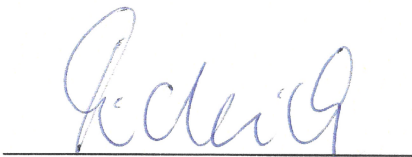
D. Michael Johannes Reimer

Presidente



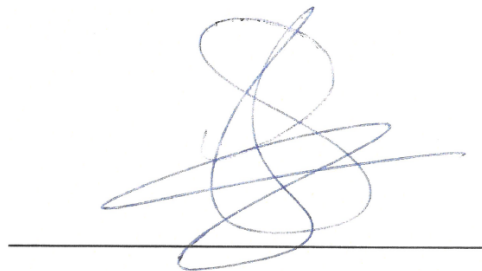
D. Norbert Christian Bernhardin Krupp

Secretario



D. Wilhelm Karl Georg Diderich

Vocal



D. Eugenio Serrano Ylleras

Vocal

AENOR

VERIFICATION OF SUSTAINABILITY REPORT

VMS-2019/0006

AENOR has verified the Report by the organization

DEUTZ SPAIN, S.A.

TITLE: SOCIAL RESPONSIBILITY REPORT 2018

In accordance with: GRI Standards of the Global Reporting Initiative

GRI option applied: Exhaustive

Verification Process: To grant this Verification Document, AENOR has verified that the report complies with GRI requirements and has checked the data and information contained in the report.

Issue date: 2019-04-03



Rafael GARCÍA MEIRO
General Manager