

DEUTZ SPAIN S.A.U



MEMORIA SOSTENIBILIDAD 2023



1

DEUTZ SPAIN

DEUTZ Spain	10
Nuestra Historia.....	10
Órganos de gobierno	11
Las 5Ts: creadas por las personas, para las personas	12
Nuestra Estrategia	13
Desempeño estratégico.....	14
Principales datos económicos.....	15

2

ASUMIENDO RESPONSABILIDAD

Cadena de suministro	20
Clientes	21
Responsabilidad Social Corporativa	22
Diálogo con los grupos de interés.....	23
Contribución a los ODS	24
Compliance Corporativo y..... código de conducta	26
Derechos Humanos y diligencia debida ..27	
Gestión de riesgos y oportunidades....	28
Sistema de gestión	29
Gestión de reclamaciones	29
Satisfacción de clientes	30

3

GESTIÓN SOSTENIBLE DE LA ORGANIZACIÓN

Gestión sostenible de la organización..	36
DEUTZ DUAL +	38
DEUTZ CLASSIC.....	38
GREEN DEUTZ	39

4

DIVERSIDAD · IGUALDAD

Desarrollo y gestión de las personas....	44
Compromiso	46
Seguridad y Salud Laboral	49
Gestión del talento	50
Comunicación	52
Objetivos 2024	53

5

DESEMPEÑO AMBIENTAL

Gestión Medioambiental.....	58
Energía	59
Materias primas	60
Agua	61
Emisiones	62
Residuos	63

6

DESARROLLO DE LA COMUNIDAD LOCAL

Formación y Empleabilidad	68
Apoyo a colectivos vulnerables.....	73

Acerca de esta Memoria	74
Anexo I: Información cuantitativa	76
Anexo II: Respuesta a requisitos..... de la Ley 11/18	86
Materialidad - GRI	92
Índice de contenidos GRI	93

MANUFACTURE & RESEARCH DEVELOPMENT SITES



DEUTZ AG LOCATIONS

1

HEADQUARTER Köln-Porz

Floor area: ca. 276.000 m²

Production: Assembly Plant for BR 2.2–7.8 engines Manufacturing crankshafts, camshafts.



Research and Development: Combustion engines & E_DEUTZ.

Deutz Service: Customer service, Trainings Center.

Sequencecenter: Sequencing & picking parts for assemblies.

Köln-Kalk

Floor area: ca. 61.000 m²

Production: Manufacturing crankcase BR 4-8L.



Deutz Service: Global Logistic Center for spare parts.

Herschbach

Floor area: ca. 53.000 m²

Production: Manufacturing & preassemblies for modules e.g. PTO, mass balancers, EGR, rocker arms and service parts.



Alsdorf FUTAVIS

Research and Development: Battery management systems.



Ulm

Floor area: ca. 74.000 m²

Production: Assembly of air-cooled engines 91x & V BR 2011 / BR 12-16L / Manufacturing of crankcases, crankshafts, gears / Xchange Engines and parts.



Gilching Torqeedo

Floor area: ca. 6.000 m²

Production/ Research and Development: Out- and inboard marine E-engines Batteries modules Hybrid-drives.



4

Zafra

Floor area: ca. 74.000 m²

Production: Manufacturing of crankcases, gears, connecting rods, cylinder heads, bearing caps.



5

Sapino Magi DEUTZ

Floor area: ca. 3.500 m²

Production: Gen-Set assemblies.



7

Tianjin

Production: Assembly BR 2.9, 6.1 / Contract Manufacturer BEINEI / Deutz parts and supply chain.



Changsha (JV) Hunan DEUTZ Power Co., Ltd.

Start: 2021/2022

Production: Assembly BR 5.7, D5-D13.



Kunshan (JV) Hunan DEUTZ Power Co., Ltd.

Production: Assembly BR D5-D13.

2

Maribor

Research and Development.

3

Lomagna DEUTZ Italy

Floor area: ca. 33.000 m²

Employees: ca. 60 Sales & Service

Production: Value add assembly of Power Packs.



6

Norcross

Floor area: ca. 12.500 m²

Sales & Service
Headquarter of DEUTZ Corp. America.



Pendergrass

Floor area: ca. 11.000 m²

Production: Xchange Engines Value add assembly of Power Packs.



MENSAJE DE LA DIRECCIÓN

Un año más, publicamos nuestra memoria de sostenibilidad conforme a los requerimientos de la Ley 11/2018 sobre la divulgación de información no financiera, así como los estándares de Global Reporting Initiative (GRI).

El año 2023 ha sido el de la consolidación de muchas de las iniciativas y proyectos con los que venimos trabajando en los últimos años.

Desde el punto de vista energético, ha sido el primer año en la historia de DEUTZ Spain donde todos sus procesos han consumido electricidad **100 % de origen renovable**. Esto ha sido posible gracias al acuerdo de suministro de energía con GDO firmado con Iberdrola para el año 2023-2024 y al funcionamiento ya de manera regular de nuestra planta fotovoltaica sobre cubierta donde hemos conseguido **una media de autoconsumo de 5,8 % e incluso en algunos meses picos del 8,2%**.

Pero si cabe reseñar un hito como histórico en el ámbito de la sostenibilidad durante el 2023, este es sin duda **la materialización del proyecto de puesta en marcha en nuestra ubicación de Zafra de una planta piloto de producción y uso de hidrógeno** en el ámbito del Dual + y la estrategia del Powering Progress. La consolidación de esta iniciativa ha sido posible gracias al cierre de los acuerdos de colaboración con los partner que veníamos trabajando en los dos últimos años (Ariema, Alternativa Energética de Murcia y Fundecyt) y la apuesta decidida de DEUTZ por el desarrollo de la tecnología del hidrógeno. Para nosotros supone sin duda un gran reto y pone en valor algunos de los principios que han guiado nuestra gestión en los últimos años: innovación, tecnología, alianzas, green....

Esta implicación estratégica de DEUTZ sobre medidas de contención del cambio climático y su objetivo de impacto neutro en huella de carbono en 2050, se ha concretado en otras acciones y proyectos como la puesta en marcha del 2023 de **14 puntos de recarga para coches eléctricos** con tecnología wallbox en la planta de producción de Zafra y la puesta en servicio de una furgoneta eléctrica en nuestra división comercial de Madrid.

Con todo lo anterior, **la primera certificación de la huella de carbono** realizada en 2023 con los datos de 2022 **según protocolo GHG** cifró el impacto de nuestra actividad en unas emisiones de **7.480,15 tCO₂e** y el resultado que esperamos



para la certificación de **los datos de 2023 es de una reducción en un 80 %** de las mismas.

La comunicación siempre ha sido el elemento que hemos identificado como clave en los principios que deben regir las relaciones entre las personas que conformamos DEUTZ y nuestros colaboradores y clientes. Por ello este último año hemos abierto un intenso dialogo entre todas nuestras partes interesadas con actividades como las **encuestas de compromiso, la puesta al día de nuestro estudio de materialidad y los workshop realizados en el ámbito del Powering the Team y nuestros valores de Liderazgo (5T)**. De todos estos diálogos y encuentros han salido ideas, inquietudes y emociones que en los próximos años convertiremos en realidades que nos ayudarán sin duda a avanzar en el camino de transformación y evolución que nos hemos marcado.

Y en esa transformación que queremos alcanzar, la diversidad y la igualdad serán pilares esenciales sobre los que se apoyaran nuestros valores corporativos.

Fuimos la primera empresa en Extremadura en firmar el I Plan de Igualdad y en 2023 hemos refrendado nuestro compromiso con la firma **del II Plan de Igualdad**, donde de nuevo desplegaremos políticas activas de igualdad de género a todos los niveles. Una clara muestra de ello son los diferentes **talleres** y sesiones formativas **en igualdad** desplegados durante el 2023 o la participación de personas de nuestra organización en el **equipo INDEUTZ** que promoverá medidas **activas de inclusión** en de todas las localizaciones del Grupo.

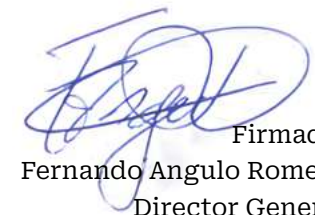
Todas estas iniciativas y nuevos estilos de liderazgo queremos que además nos conduzcan a máximos niveles de responsabilidad y confianza con todos los participantes en la cadena de valor que conforma nuestra actividad. Para ello, durante el 2023 hemos implementado **nuevas políticas de relación con nuestros proveedores, que incluye un nuevo código de conducta y la implementación de diligencia debida en toda la cadena de suministro. Estas y otras medidas nos han llevado a recibir en el año 2023 el premio de la asociación AERCE a la “mejor estrategia de Compras”** que se basa en 4 ejes fundamentales: mejora de costes, gestión de riesgos, acompañamiento a proveedores y principios de sostenibilidad.

Por el otro extremo de dicha cadena de valor también el año 2023 ha sido un año intenso de colaboración con nuestros clientes, donde por ejemplo hemos seguido trabajando muy activamente en el marco de colaboración firmado con **John-Deere** para el desarrollo de los motores Deutz 3.9 y JD-4 dentro del proyecto Eagles, haciendo entrega de los **primeros prototipos** de componentes.

Como ultima reflexión reafirmar la labor de la Fundación Deutz Business School como proyecto fundamental de DEUTZ en responsabilidad social corporativa, donde un año mas hemos logrado formar a cientos de jóvenes y profesionales en los más diversos campos del conocimiento y la capacitación que requiere el mundo laboral actual, y donde además hemos contribuido a las políticas de DEUTZ de **gestión del talento** a través de programas como el **“People with Team”** que se desarrolló e impartió en sus instalaciones durante el mes de Octubre.



II
**PLAN DE IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y
HOMBRES**



Firmado,
Fernando Angulo Romero
Director General

1
DEUTZ SPAIN



1

DEUTZ SPAIN

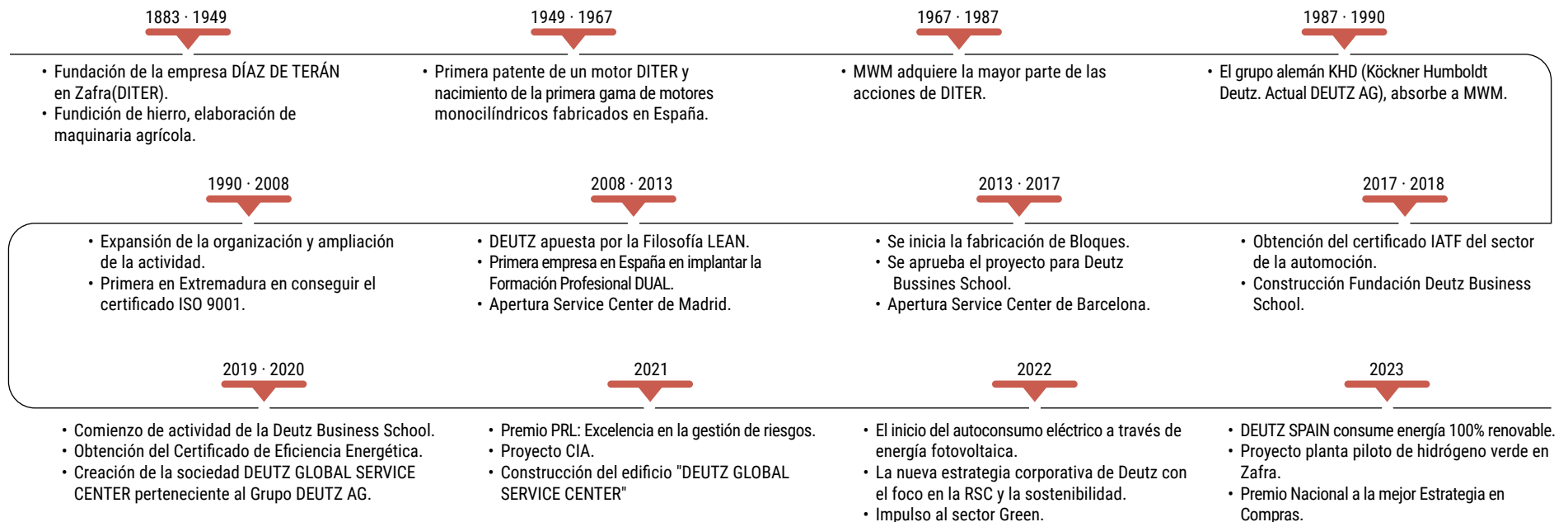
DEUTZ Spain es una empresa referente en la fabricación de componentes para motores, especializada en el mecanizado y montaje.

Su planta de Zafra es una de las factorías más importantes de Extremadura, siendo una de las empresas más importantes de la región en número de empleados y salarios. Además, la organización cuenta con centros de trabajo en Madrid y Barcelona destinados a la comercialización de productos DEUTZ.

Los principales clientes de DEUTZ Spain son las plantas de DEUTZ ubicadas en Colonia y Ulm (Alemania), para las que fabrica bloques motor, culatas, bielas, tapas cojinete y engranes para la mayoría de las gamas de sus motores.

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

NUESTRA HISTORIA



ÓRGANOS DE GOBIERNO



CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN



PRESIDENTE

Reimer, Michael Johannes

MIEMBROS



Neu, Oliver



Thales, Maia



COMITÉ DE DIRECCIÓN



DIRECTOR GENERAL

Fernando Angulo



**COMERCIAL
ESPAÑA / PORTUGAL**
Isidoro de la Flor



**FINANZAS &
CONTROLLING**
José Luis Puebla



RRHH
José M. Tirado



**S.I.G, ESTRATEGIA
& COMPLIANCE**
Antonio Bueno



**OPERACIONES
PLANTA DE ZAFRA**
Alejandro Castilla

1

LAS 5TS: CREADAS POR LAS PERSONAS, PARA LAS PERSONAS



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

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

TRUST. Confianza. Es un factor crítico para el éxito – sobre todo en la transformación – ya que **reduce la complejidad**. Queremos trabajar con personas en las que confiamos y necesitamos comenzar nuestra relación con un vaso lleno de confianza. Para generar confianza, **haz lo que dices que harás y alinea las expectativas**. Debemos darle a la gente espacio para trabajar y **ver los errores como oportunidades**.

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

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

NUEVA ESTRATEGIA

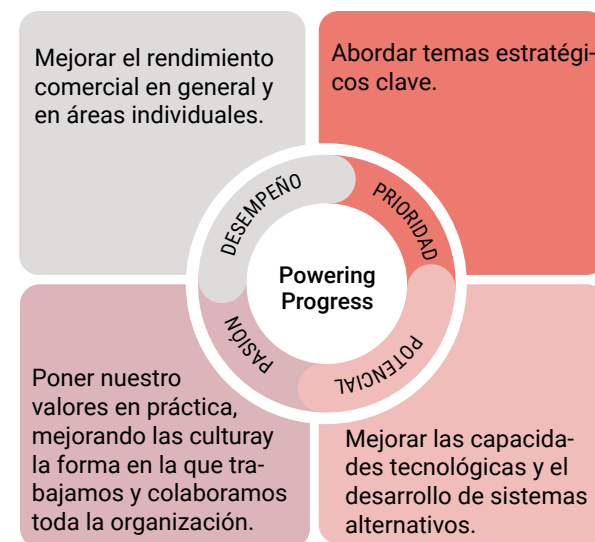


MISION

Permitir con éxito la transformación de nuestros clientes


Convertirnos en climáticamente neutros para 2050

A su vez, estas líneas principales se despliegan a través del programa “Powering Progress”, basado en 4 áreas clave fundamentales para la transformación y mejora de la organización. Potencial, Prioridades, Desarrollo y Pasión, constituyen los ejes estratégicos que a su vez se despliegan en objetivos específicos sobre los que se desarrollarán los planes de acción durante los próximos años.




1

DESEMPEÑO ESTRATÉGICO

PERFORMANCE 	Pricing Excellence	1.Incremento TZ en área comercial
	Crecimiento del Service	2.Crecimiento orgánico del Service
		3.Primer análisis M&A
	Adquisición Global	4.Back-up Zafra a China 2023
	Producción	5.Automatización CC 3,6L.-Fase I
6.Grupo de trabajo específico para fundiciones		
Alineación global de procesos	7.Optimización del mapa de procesos de todos los centros de trabajo	

PRIORITIES 	Agenda estratégica	Objetivos Hoshin Kanri & Monitorización (1/mes)
	Business Portfolio, New Biz	-----
	Estrategia China	-----
	Digital Development	16.Smart Factory CC 3.6L.
	Efectividad organizativa	17. Optimización fase I Deutz Global Service Center & Aprobación fase II.

PASSION 	Viviendo nuestros valores	8.Plan de igualdad (renovación) 9. Encuesta de compromiso
	Estrategia de sostenibilidad	10.Cierre acuerdo fotovoltaica 11.Desarrollo del plan ODS 2030
	Cultura de Liderazgo & Desarrollo	12.Proyecto piloto en Fundación Deutz Business School
	Empresa & Employer Branding	13.Talleres empoderamiento de equipos - Madrid, Zafra y Barcelona
	Good Community Citizen	14.Top 10 - RSC 15. Consolidación DBS (+10% / year)

POTENTIAL 	Optimización DEUTZ Classic	18.-Sop 5,2L. 19. PT,s 3,9L (Deutz & JD)
	E-DEUTZ	-----
	H2, Gas	20. - Estudio de mercado.
	Refuels	-----

PRINCIPALES DATOS ECONÓMICOS



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

Datos económicos (en Euros)	2021	2022	2023
Ingresos	134.750.341	164.804.711	163.173.534
Costes operacionales	103.981.203	130.246.326	131.164.018
Salarios personas trabajadoras	25.775.450	28.018.741	29.865.336
Beneficios Sociales personas trabajadoras	683.438	930.978	940.800
Pagos a proveedores	88.054.026	110.724.474	110.067.425
Pagos a la Administración Pública	105.515	144.243	108.673
Donaciones a la comunidad	7.575	7.200	7.175
Inversiones en Infraestructuras	5.058.010	4.761.569	8.673.598





CRISTINA SÁNCHEZ MARTÍN

Departamento de Gestión de Cobros

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

Es importante poner el foco en las personas y en el desarrollo de las mismas dentro de la estructura empresarial; para ello será importante apostar por las formaciones de diferente índole, que permitan tanto a hombres como a mujeres tener las mismas posibilidades de crecimiento.

Creo que es importante que nos vayamos familiarizando con términos tales como inclusión y diversidad; solo con esto podremos avanzar hacia una igualdad de oportunidades sin tener en cuenta el sexo.

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

En los últimos meses venimos trabajando las 5T con diferentes “workshops” en Zafra y Madrid; en el centro de todas ellas estamos las personas.

Ahora queda ver como poner en marcha todas ellas de manera eficiente en nuestro día a día; en la medida en que seamos capaces de ir implementándolas y cumpliéndolas, haremos de nuestra organización un lugar óptimo de trabajo y en el que nos podamos sentir realizados tanto personal como laboralmente.

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

Desde DEUTZ se está apostando fuerte por dar a conocer los valores que componen las 5T (Tenacity, Team, Transparency, Tenacity y Thruth); destacaría de todos ellos : Tenacity y Team ; si nos mantenemos con firmeza, fuerza, convicción y constancia (Tenacity), trabajando todos juntos para aportar y sumar (Team) será más fácil llegar a cumplir los objetivos comunes de los trabajadores en los que está implementado DS actualmente y que se han planteado a partir de los resultado de sus “workshops” realizados durante 2022.



2

**ASUMIENDO
RESPONSABILIDAD**

PURCHASING • LOGISTIC • QUALITY • IT



Aprovisionamiento Global

Proveedores de materias primas y componentes

España  16 Proveedores 1.190.000 piezas	México  1 Proveedor 2.000 piezas
Francia  1 Proveedor 3.000 piezas	Eslovaquia  3 Proveedores 960.000 piezas
Alemania  35 Proveedores 14.680.000 piezas	Italia  3 Proveedores 340.000 piezas
Polonia  1 Proveedor 410.000 piezas	China  7 Proveedores 340.000 piezas
Turquía  1 Proveedor 25.000 piezas	Inglaterra  2 Proveedores 544.000 piezas
Argentina  1 Proveedor 1.580.000 piezas	República Checa  1 Proveedor 1.160.000 piezas
India  7 Proveedores 1.420.000 piezas	Estados Unidos  4 Proveedores 3.700.000 piezas

PIEZAS	26.300.000
NÚMEROS DE PIEZAS	550
PROVEEDORES	84
PAÍSES	14



DEUTZ Spain analiza la cadena de suministro desde el enfoque de la prevención y gestión del riesgo, minimizando los posibles impactos mediante la aplicación de cláusulas, requisitos e incluso supervisión y/o auditorías in situ a sus proveedores. En concreto, **DEUTZ Spain** solo adquiere materias primas identificadas como Minerales libres de conflicto, e incluye requisitos ambientales en la evaluación de sus proveedores.

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

Durante 2023 DEUTZ Spain ha integrado dentro de sus procesos el “Código de conducta para proveedores” de aplicación a todas las subsidiarias del Grupo. En este código se definen los requisitos que nuestros proveedores deben aplicar y respetar en sus procesos empresariales.



Bloque responsabilidad social

•Respeto de los derechos fundamentales y humanos, prohibición del trabajo infantil, exclusión del trabajo forzoso, condiciones de trabajo justas, horarios de trabajo y remuneración, Igualdad de trabajo y prohibición de discriminación, libertad de expresión, libertad de asociación y negociación colectiva, seguridad y salud en el trabajo, preservar los recursos naturales.

Bloque de Responsabilidad ecológica

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

Bloque de ética comercial

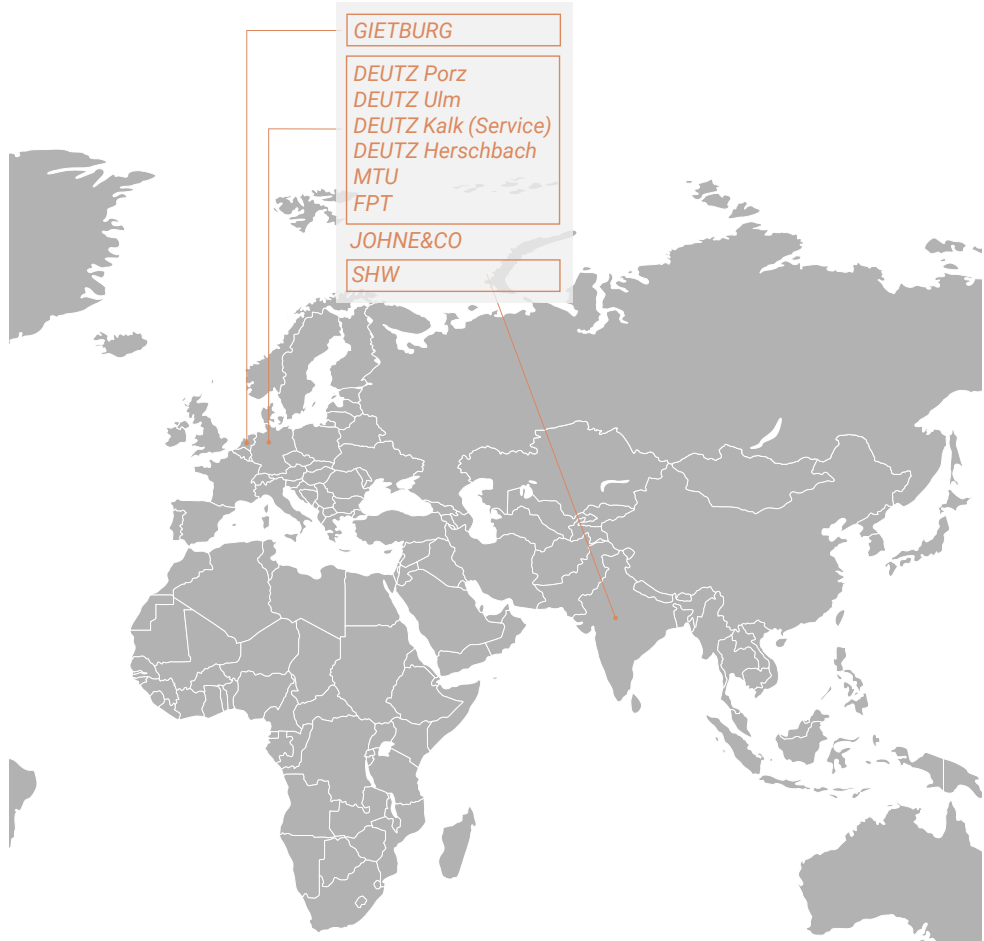
•Competencia leal, lucha contra la corrupción y el soborno, evitar conflicto de intereses, protección de la propiedad intelectual, confidencialidad y protección de datos, blanqueo de capitales y contabilidad.

Premios AERCE (Asociación española de profesionales de Compras, contratación y aprovisionamiento), en los que DEUTZ Spain ha recibido en 2023 el galardón a la “Mejor estrategia en compras”.



Estos galardones reconocen a nivel nacional las mejores prácticas en Compras hasta en 10 categorías. La categoría de estrategia premia la definición de una estrategia de compras que se integre perfectamente en la estrategia de la empresa, contribuyendo de esta forma al éxito de la misma.

La estrategia de compras presentada por DEUTZ Spain parte de los principios de liderazgo del Grupo DEUTZ, el modelo de las 5T (truth, transparency, trust, tenacity & team) sobre los cuales define en primer lugar su visión, misión y políticas de compras. Ésta a través de los ejes estratégicos de mejora de costes, gestión de riesgos, desarrollo de proveedores y sostenibilidad y con sus objetivos e indicadores, vuelve a conectar con los ejes estratégicos de compras mundiales a nivel de Grupo DEUTZ.



99,1%

Tasa de servicio a cliente objetivo 2023



99,4%

Tasa de servicio a cliente alcanzada en 2023

2

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

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

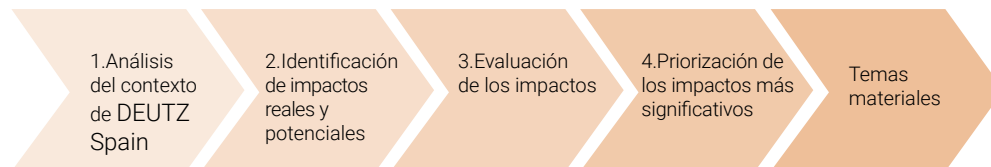
El Compromiso de DEUTZ Spain con el desarrollo sostenible se materializa en una Política que se basa en los siguientes principios:

Nuestro propósito es combinar el éxito comercial con el cumplimiento de nuestras responsabilidades medioambientales, sociales y de gobierno corporativo.

POLÍTICA ESG de DEUTZ SPAIN



Teniendo en cuenta nuestra filosofía corporativa, hemos identificado los temas de sostenibilidad relevantes para DEUTZ Spain, como parte de un proceso estratégico y mediante la realización del estudio de materialidad, para lo que el proceso seguido ha sido el siguiente:

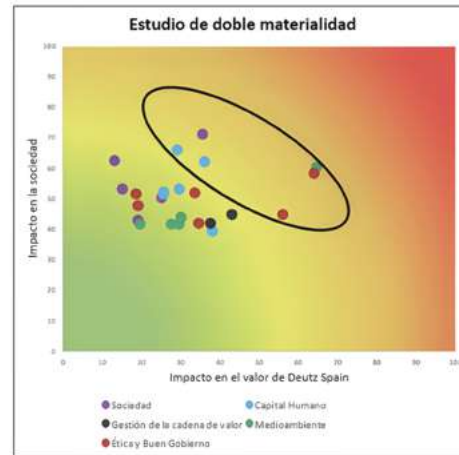


El primer paso sirve para conseguir una identificación inicial de temas o cuestiones de sostenibilidad importantes para DEUTZ Spain. El segundo paso, sirve para llevar a cabo una identificación y evaluación de los impactos asociados a estos temas, tanto de fuera hacia dentro, como de dentro hacia afuera. El tercer y cuarto paso sirven para evaluar la importancia de los impactos en función de los criterios establecidos por cada una de las dos perspectivas de materialidad. Estos cuatro pasos han permitido a DEUTZ Spain priorizar sus asuntos de sostenibilidad en base a los impactos mencionados para conseguir, finalmente, un catálogo de temas materiales sobre los que actuar e informar en el ámbito de la sostenibilidad.

DIÁLOGO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS



Tras el análisis del contexto de sostenibilidad de DEUTZ Spain, se ha obtenido un catálogo inicial tentativo de 24 temas materiales que han sido analizados por la alta dirección y el equipo de sostenibilidad determinándose un catálogo inicial definitivo de 6 temas materiales, todos ellos alineados con las tendencias sectoriales y los objetivos estratégicos de DEUTZ Spain. Este catálogo inicial ha sido revisado por el máximo responsable de la organización y aprobado finalmente por el Comité de Dirección de DEUTZ Spain. Los temas materiales resultantes del proceso de doble materialidad son:



Productos y servicios responsables y sostenibles (Green DEUTZ): Desarrollar productos, procesos y componentes sin impacto ambiental, avanzando hacia la descarbonización y el aprovechamiento máximo de los recursos.	
Tecnología y digitalización Tecnología para conseguir procesos más productivos en un entorno de trabajo amigable, saludable y ergonómico.	
Gestión de cadena de suministros responsable y derechos humanos La responsabilidad de nuestros procesos y productos desde el punto de vista ético y sostenible debe hacerse extensible a toda nuestra cadena de valor, desde proveedores a clientes.	
Capital humano: igualdad Igualdad como principio básico, tanto de trato como de oportunidades y en todos los niveles: genero, cultural, creencias, etc.	
Formación y desarrollo La capacitación y el desarrollo profesional como pilar en la creación, atracción y retención del talento.	
Comunicación Comunicación continua, transparente y bidireccional.	

Los grupos de interés prioritarios de DEUTZ Spain son los siguientes:



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

Durante 2023 DEUTZ Spain ha realizado su estudio de doble materialidad dando voz a sus grupos de interés prioritarios con el objetivo de identificar cuáles son los asuntos más relevantes en materia de responsabilidad social corporativa tanto para la organización como para sus grupos de interés.







2





CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

Siendo conscientes de la importancia que los objetivos de desarrollo sostenible (ODS), planteados en la Agenda 2030, tienen en el impacto social, económico y medioambiental de las empresas, la estrategia ESG de **DEUTZ Spain** contribuye directamente sobre estos ellos a través de acciones concretas enmarcadas en las metas definidas para cada uno de los ODS seleccionados.

En el marco de la estrategia de sostenibilidad, DEUTZ ha priorizado 8 objetivos de desarrollo sostenible.

ODS	META ODS	Contribución DEUTZ SPAIN	Desempeño 2023
	3.4 Promover la salud mental y el bienestar.	Uno de los principios DEUTZ Spain es el trabajo seguro y saludable.	Campañas de vacunación gripe. Campaña de salud para mayores de 50 años. Medición de indicadores tumorales. Acuerdos de salud: clínica dental, seguro médico, gimnasio, guarderías.
	5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres.	DEUTZ Spain ha renovado su plan de igualdad mediante el que se despliegan acciones para asegurar la igualdad de género.	Firma del II Plan de Igualdad. Realizados talleres de mujeres. Cursos de formación y concienciación sobre igualdad para mandos directivos. Diagnóstico de equidad salarial.
	5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios.		
	7.2 Aumentar la proporción de energía renovable en el conjunto de fuentes energéticas.	DEUTZ Spain tiene definido un plan de sostenibilidad.	Funcionamiento a pleno rendimiento de la planta fotovoltaica fase I. Compra de energía con GDO (garantía de origen 100% renovable). Vehículo de trabajo en área comercial 100% eléctrico. Instalación de cargadores eléctricos coches.
	8.2 Mejorar la Productividad a través de la modernización tecnológica y la innovación.	Automatización de procesos para mejora de la productividad y reducción de riesgos ergonómicos.	Automatización de la línea productiva del Bloque 3.6.
	8.6 Reducir el desempleo en los jóvenes.	Acuerdos con Fundación Deutz Business School.	Promoción del empleo joven. Formación profesional y de idiomas para jóvenes. Extensión programa HP al área financiera. Extensión formación Dual al área financiera..
	8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos.	Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.	Recertificación norma ISO 45001 de seguridad y salud laboral. Auditoría legal del servicio de prevención satisfactoria.



ODS	META ODS	Contribución DEUTZ SPAIN	Desempeño 2023
	9.2 Promover una industrialización inclusiva y sostenible.	Converger la transformación digital y la industria de producción de forma sostenible.	Extensión del concepto de Smart factory en la fabricación de bloques. Ahorro en el consumo energético gracias a la gestión eficiencia de la energía.
	9.4 Modernizar las infraestructuras para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia y promoviendo tecnologías y procesos industriales sostenibles.	Compromiso de optimizar el consumo energético de forma sostenible a través de la mejora continua en instalaciones y procesos.	Nuevo alumbrado LED. Aprovechamiento de luz natural (cambios lucernarios) Nuevas máquinas adquiridas en 2023.
	12.2 Gestión sostenible y uso eficiente de recursos naturales.	Eficiencia en los consumos.	Reducción de uso de tubos fluorescentes por mejoras para el aprovechamiento de la luz natural. Reducción del consumo eléctrico y luminaria por aprovechamiento de luz natural. Nuevo almacenamiento de productos químicos. Cumplimiento de REACH y ROHs en toda la cadena de suministro.
	12.5 Reducir la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.	Contribución a la economía circular mediante la valorización de los residuos.	100% de los residuos peligrosos generados son reciclados o revalorizados.
	12.6 Adoptar prácticas sostenibles e incorporar información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes.	En 2023, publicación de la sexta Memoria de Sostenibilidad de DEUTZ Spain, según GRI y ley 11/18.	
	13.2 Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales.	Integración de acción por el clima en políticas y estrategia.	Plan de reducción de emisiones GEI. Medición Huella de Carbono. Línea estratégica GREEN DEUTZ. Proyecto planta producción Hidrógeno verde.
	13.3 Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana.	Información y formación a personas trabajadoras.	Campañas de sensibilización de consumo responsable.
	16.5 Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas.	Control y vigilancia del cumplimiento legal, la prevención de delitos y el comportamiento ético de la organización.	Auditoría Sistema de gestión de compliance sin no-conformidades en 2023. Formación y concienciación en código de conducta (derechos humanos, conflicto de intereses, competencia leal...). Participación formación E-Learning Compliance DEUTZ 2023 > 99%

PRINCIPIOS COMPLIANCE CORPORATIVO

El Código de Conducta de DEUTZ recoge las normas y las directrices que deben ser respetadas por la organización y todos sus empleados internamente y en sus relaciones con otras organizaciones, administraciones públicas y la sociedad, en general.

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

Durante 2023, DEUTZ Spain ha adaptado su canal de denuncias a la nueva Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, aportando las garantías de confidencialidad, las prácticas correctas de seguimiento, investigación y protección del informante.



Los derechos humanos son unos estándares básicos internacionales que tienen como propósito asegurar la dignidad e igualdad de todas las personas. Son derechos universales, inalienables, e indivisibles, y cada individuo tiene el derecho a disfrutar de ellos.

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

Diligencia debida en la cadena de suministro

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

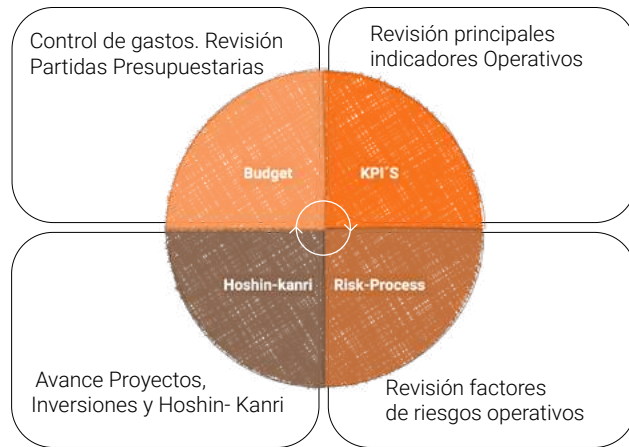
Esperamos que todas las personas trabajadoras de DEUTZ cumplan con las leyes y disposiciones aplicables y con las normas de derechos humanos y protección del medio ambiente reconocidas internacionalmente en todo momento, y esperamos lo mismo de nuestros proveedores y otros socios comerciales.



2

GESTIÓN DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES

A través del proceso de gestión de riesgos y oportunidades DEUTZ Spain identifica riesgos y oportunidades en cualquier nivel de la organización con impacto en alguno de sus procesos. Son los propietarios de los procesos los responsables de revisar con sus equipos aquellos factores de vigilancia definidos para cada proceso, junto con los principales indicadores operativos, las acciones de mejora, el control presupuestario y el contexto organizativo del momento.



Aquellos riesgos que una vez evaluados tienen un alto nivel de criticidad con impacto en la operativa, son escalados al comité de riesgos operativos, máximo órgano de gestión de estos riesgos en el cual se consensan las acciones preventivas y/o mitigadoras del riesgo y en

el que participan los principales propietarios de los procesos operativos. En este comité de riesgos operativos, además, se toman decisiones de escalación al Grupo, bien porque en caso de materializarse el riesgo pueda impactar en ellos o porque se necesita soporte para prevenir el mismo.

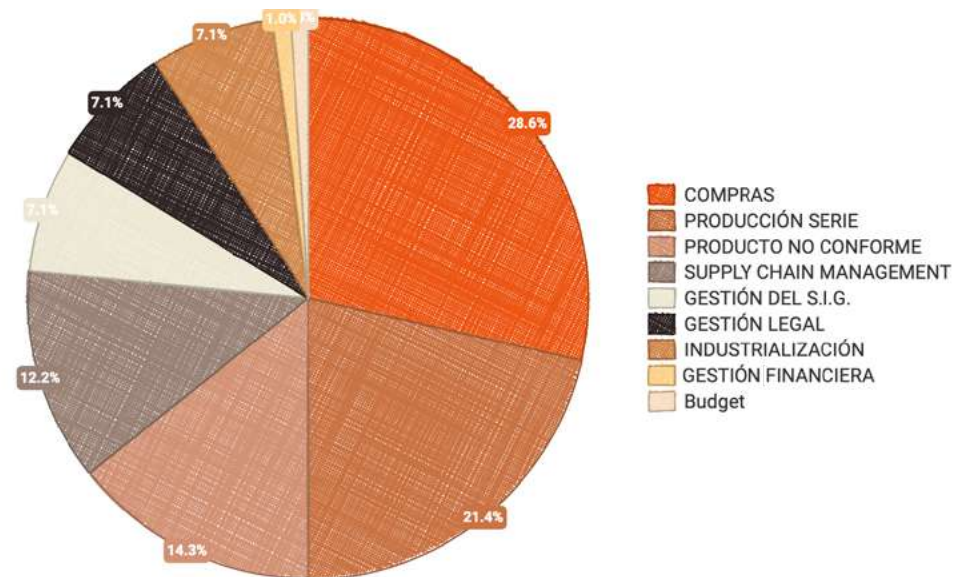
Siguiendo el principio de mejora continua, DEUTZ ha evolucionado el nuevo proceso creando la comisión de riesgos económicos, en esta comisión se toman decisiones en relación con los posibles riesgos y/o oportunidades con impacto económico en la organización que pudieran materializarse. Esta co-

misión está formada por los expertos en materia financiera de la empresa, así como los propietarios de varios procesos operativos.

Esta comisión tiene como objetivo definir las políticas a aplicar en aquellos riesgos u oportunidades con alto impacto económico para que éste impacto en la cuenta de resultados de la organización sea el menor posible. Estas políticas pueden ser de tres tipos: políticas de provisión, políticas de cargos a cliente o políticas de reducción de la cuenta de resultados.

Los principales riesgos económicos gestionados durante 2023 han sido relativos a subidas de precios de proveedores productivos. La principal oportunidad, la gestión del coste de energía eléctrica.

PORCENTAJE DE RIESGOS POR PROCESO



SISTEMA DE GESTIÓN



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



ISO 9001:2015
Sistemas de gestión de la calidad.



Huella Carbono
GHG Protocol.



ISO 14001:2015
Sistemas de gestión ambiental.



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



ISO 37001:2016
Sistemas de gestión antisoborno.



ISO 50001:2018
Sistemas de gestión de la energía.



UNE 19601:2015
Sistemas de gestión de compliance penal.



Verificación GRI de la Memoria de sostenibilidad.

GESTIÓN DE RECLAMACIONES

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

Reclamación

Las reclamaciones pueden recibirse a través del portal Supply On, o email directo

Registro

Contamos con un sistema informático de atención de reclamaciones de clientes denominado IQS, mediante este sistema todas las reclamaciones son analizadas y llevan una serie de medidas de corrección y prevención asociadas

Análisis

En caso de reclamaciones repetitivas se hace un análisis mediante 8D que permitirá identificar la causa raíz e implantar medidas correctivas que impidan la recurrencia del problema

Medidas correctivas

Si se establece que DEUTZ Spain es responsable del problema, toma medidas inmediatas que garanticen la calidad del suministro en un plazo de 24 horas

Comunicación al cliente

Las medidas correctivas definidas son comunicadas al cliente

Cierre

Una vez cerradas todas las acciones del 8D y auditada su eficacia, se dará por cerrada y se registrarán las lecciones aprendidas

2

SATISFACCIÓN DE CLIENTES

En 2023 se han llevado a cabo las encuestas de satisfacción de clientes para el área comercial de DEUTZ Spain. Las encuestas se lanzan a diferentes áreas: motores, service, y prestación de servicio en Service Center Madrid y Service Center Barcelona.

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

PLANIFICACIÓN Y EJECUCIÓN

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

PRODUCTO

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

ATENCIÓN POSTVENTA

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

PERSONAL

- Detección de necesidades
- Atención telefónica/correo electrónico

DOCUMENTACIÓN

- Claridad de la documentación proporcionada

IMAGEN Y RELACIÓN FUTURA

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

Resultado encuesta satisfacción de clientes área motores 2023



Resultado encuesta satisfacción de clientes Service Center Madrid 2023





Resultado encuesta satisfacción de clientes Service 2023



Resultado encuesta satisfacción de clientes Service Center Barcelona 2023



En el mes de abril de 2023 el cliente John Deere auditó el sistema de gestión de calidad de la planta productiva de DEUTZ en Zafrá obteniendo un excelente resultado de 77,4%, en esta evaluación de calidad con 0 no conformidades, teniendo en cuenta que el cumplimiento se valora en un 75%, logrando más de esta puntuación se considera “WORLD CLASS”. DEUTZ obtuvo esta puntuación en algunos puntos de la auditoría.

El cliente destacó además como puntos fuertes en DEUTZ Spain:

- Enfoque en la formación de las personas: DEUTZ Business School, programa de formación DUAL y programa High Potential.
- ISOTools como software de gestión que centraliza el sistema de gestión de calidad.
- Cultura Lean Manufacturing.
- Sistema de trazabilidad de piezas.
- Flexibilidad de las líneas de mecanizado.



ESTEFANÍA LUIS

Fundación Business School

Desde tu experiencia en el tercer sector, ¿cómo consideras que DEUTZ aborda sus temas de responsabilidad social?

Antes de abordar la pregunta, me parece pertinente aclarar que para mí es fundamental "trabajar con propósito". Es decir, necesito creer firmemente en lo que hago y saber que mi día a día contribuye de algún modo a mejorar la realidad social que me rodea. Tengo una clara e inequívoca vocación social y siento que no es algo que pueda elegir hacer de otro modo.

Dicho esto, creo el Grupo Deutz deja bastante claro su posicionamiento respecto a la responsabilidad social al crear una fundación propia cuya misión es fomentar el desarrollo de Extremadura a través de la formación, el conocimiento y la innovación. Además, el hecho de que la Fundación se ubique en Zafra y no en cualquier otra sede o país donde el Grupo desarrolla su actividad principal, también nos da pistas sobre el fuerte vínculo que Deutz tiene con Extremadura y nos invita a pensar que su política de RSC es una apuesta real a largo plazo por el territorio, más centradas en el impacto real de sus iniciativas para la mejora de la región, que en cuestiones de marca o "imagen corporativa".

En este sentido, ¿cuál consideras que deben ser los

grandes retos para la Fundación Deutz Business School para los próximos años?

Como todas las fundaciones, tenemos una misión clara y cumplir con ella es ya un reto permanente con el que convivimos y conviviremos. Trabajar por el desarrollo de Extremadura tiene mucho sentido, pero, para conseguir acercarnos a este objetivo, debemos trabajar muy conectados al terreno.

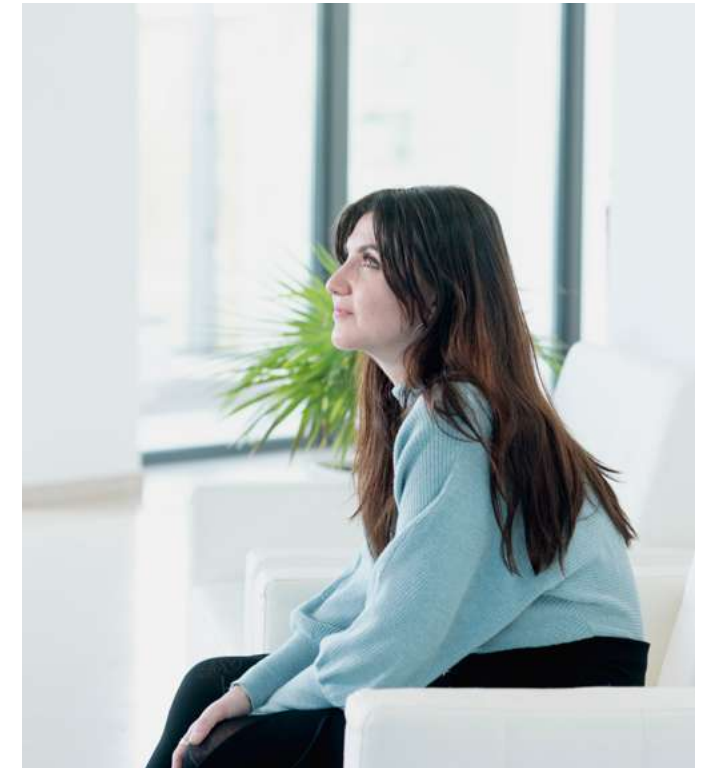
En este sentido, considero que incluir la evaluación de impacto en nuestra estrategia de desarrollo, sería fundamental para disponer de la información necesaria que nos permita realizar una evaluar precisa sobre el verdadero impacto de nuestra actividad en las personas y en el territorio.

Por otro lado, necesitamos lanzar de modo más contundente, efectivo y eficaz, el mensaje de que la Fundación Deutz Business School es un espacio abierto, transparente, conectado a las personas, organizaciones y empresas del territorio y vinculado a las inquietudes y necesidades de la sociedad extremeña. Debemos acercar nuestra actividad a diferentes colectivos y agentes, mirar otras realidades y trabajar de manera activa con otras causas sociales y con los perfiles más vulnerables, sin perder de vista nuestro objetivo y la misión que nos ocupa.

Es importante que encontremos los apoyos adecuados y el modo de asegurar que nuestro trabajo sirve de verdad para "algo" y, sobre todo, para alguien.

Desde tu incorporación al equipo de Fundación Deutz Business School, ¿cómo valoras las iniciativas puestas en marcha en el ámbito de la igualdad y la diversidad por parte de DEUTZ ?

En estos dos meses, he sido testigo de varias iniciativas que me han demostrado que la RSC es mucho más que "un bonito documento" para esta empresa. Establecer metodologías que ayuden a alinear nuestras actividades con los ODS, conocer las necesidades de nuestros grupos de interés o elaborar esta memoria, son algunos ejemplos que me hacen valorar de manera muy positiva no sólo las iniciativas concretas, si no el posicionamiento general del Grupo Deutz respecto a las políticas de RSC.



3

**GESTIÓN SOSTENIBLE
DE LA ORGANIZACIÓN**



PUNTO DE
ENCUENTRO



DEUTZ

ENERGÍA


3

GESTIÓN SOSTENIBLE DE LA ORGANIZACIÓN

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


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

NUESTRO DESEMPEÑO EN 2023

	BLOQUES MOTOR	▲ 4% respecto a 2022
65.586	ud/año. Capacidad anual.	
6	Familias de producto.	
3.578	m ² Superficie actual productiva.	
92	Trabajadores.	

	CULATAS	▼ 6% respecto a 2022
218.011	ud/año. Capacidad anual.	
14	Familias de producto.	
6.705	m ² Superficie actual productiva.	
156	Trabajadores.	

	ENGRANAJES	▼ 6% respecto a 2022
605.802	ud/año. Capacidad anual.	
10	Familias de producto.	
2.233	m ² Superficie actual productiva.	
53	Trabajadores.	

	BIELAS	▼ 8% respecto a 2022
751.147	ud/año. Capacidad anual.	
12	Familias de producto.	
2.371	m ² Superficie actual productiva.	
44	Trabajadores.	



OPERACIONES EN ZAFRA

A lo largo de 2023 la planta de producción de Zafra ha trabajado en diferentes proyectos con el fin de alcanzar los objetivos establecidos para esta anualidad. Entre ellos destacan los siguientes:

SEGURIDAD

- Medidas preventivas para mejorar la siniestralidad.
- Continuación programa de promoción de hábitos saludables (en particular, personas trabajadoras > 55 años).

QUALITY

- Mejora de la calidad de fundición.
- Reducir la influencia de los proveedores en la tasa de calidad externa - gestión activa de proveedores.
- Grupos de trabajo para el seguimiento y optimización de valores de calidad en fundiciones.

ENTREGAS

- Aseguramiento de la capacidad.
- Apoyo como back-up para 5C para China.
- Mayor integración de Zafra en el concepto de SC Global (Reducción del tiempo de procesamiento global a través de una mejor sincronización de materia prima / fabricación / ensamblaje)

COSTE

- Aumentar la productividad.
- Ahorro en costes energéticos.

PERSONAS

- Establecimiento de la cultura de liderazgo como parte del programa POWERING PROGRESS.
- Mejora de la autonomía en los equipos de trabajo.

En 2023 ha finalizado la siguiente fase del proyecto de equipos autónomos de producción. Este proyecto supone un paso más en el camino de la excelencia operativa a través de una gestión más avanzada de la producción. Los cuatro pilares en los que se basa son:



En relación con el modelo de liderazgo DEUTZ Spain ha culminado la transformación del rol de supervisor integrando la gestión de indicadores y de la mejora continua en los mapas de valor que lideran. Se han desplegado las acciones de capacitación y el acompañamiento necesarios para la puesta en marcha del nuevo rol. Para la siguiente fase prevista en 2024 se avanzará en el despliegue de un modelo de liderazgo de los equipos a través de los jefes de equipo y la necesaria transferencia de las tareas técnicas que desempeñan hacia los equipos autónomos.

Respecto a la organización basada en equipos se han definido los mapas de valor que trabajarán bajo el concepto de equipo autónomos liderados por un jefe de equipo (aprox. 80% del total), distinguiéndolos de los que trabajarán como operarios autónomos liderados directamente por un supervisor.

En relación al sistema de producción se incrementó el nivel de madurez de la rutina de gestión que se lleva a cabo en cada línea de producción. La extensión de esta rutina hasta este nivel permite realizar una gestión básica de indicadores con los operarios y desplegar con ellos un sistema de gestión de propuestas de mejora.

Por último, el impulso a la transformación cultural vino de la mano del mayor grado de madurez de las nuevas rutinas del sistema de producción, tanto las operativas como las específicas de comunicación. Como resultado de este impulso el resultado de la encuesta de compromiso en 2023 mejoró con respecto a la última encuesta realizada en el ámbito productivo.

• DEUTZ CLASSIC

Nueva etapa en el desarrollo del motor DEUTZ - John Deere

Durante el año 2023, se han diseñado, desarrollado y fabricado prototipos de bloques, culatas, bielas y engranajes destinados a la siguiente fase de desarrollo del motor 3.9. Este motor está siendo desarrollado conjuntamente por DEUTZ y John Deere. Esta nueva etapa de desarrollo ha permitido validar los conceptos técnicos necesarios para diseñar una producción eficiente y robusta, que se prevé iniciar en 2025. DEUTZ Spain ha suministrado componentes tanto a los equipos de desarrollo y pruebas de DEUTZ AG (Alemania) como a John Deere (Estados Unidos). La integración y el intercambio directo y constante con los diferentes equipos internacionales dentro de la ingeniería simultánea está permitiendo un desarrollo del motor eficiente y sostenible.





• GREEN DEUTZ

La descarbonización del planeta en 2050 es una de las metas más ambiciosas que han fijado España y Alemania, entre otros muchos países.

En el caso particular de España, esta descarbonización pasa por el uso de energías renovables, que son intermitentes, difusas y no almacenables. Hasta ahora esta necesidad de almacenaje pasaba exclusivamente por las baterías eléctricas. Sin embargo, estas ya no son la única opción disponible. El hidrógeno ha dejado de ser una utopía y se está postulando como una opción muy válida como vector energético del futuro.

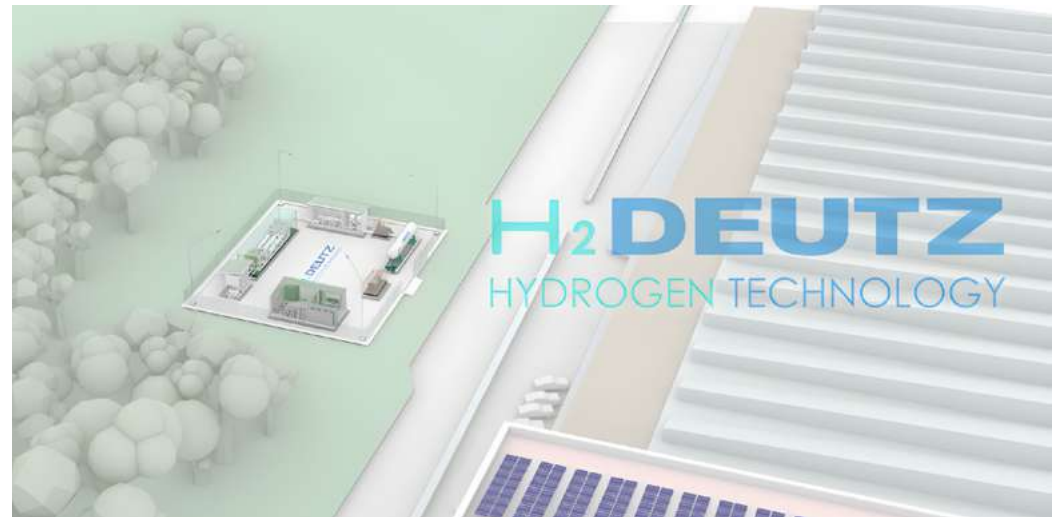
Este año DEUTZ AG inicia la producción en serie de su primer motor de hidrógeno, el TCG 7.8 H2 y DEUTZ Spain no quería dejar pasar la oportunidad de aprovechar la abundancia de energía solar de España para impulsar el uso de esta tecnología.

Así, DEUTZ Spain, en su estrategia de descarbonización de su planta productiva, va a promover el diseño y construcción de una planta piloto que transforme excedentes solares en hidrógeno mediante electrólisis, almacene dicho hidrógeno a presión, para su uso posterior en un grupo electrógeno alimentado por un motor de combustión DEUTZ TCG 7.8 H2, cuya energía eléctrica generada será inyectada de nuevo en la red eléctrica de DEUTZ Spain.

Será la primera planta piloto en España que abarca toda la cadena de valor del hidrógeno e incluye un motor de combustión de hidrógeno, el primero de DEUTZ AG funcionando en España.

La planta estará instalada a finales de 2024 y su puesta en marcha y test iniciales se realizarán en el primer trimestre de 2025.

Este es el primer proyecto del segmento GREEN que se materializa en DEUTZ Spain y queda muchísimo camino por correr, pero esperamos que sea el primer proyecto de muchos que estén por venir.



“

ÁLVARO SUÁREZ-GUANES

Grupo INPREX

Durante los últimos años, Grupo Inprex ha impulsado jornadas de difusión y concienciación en temas de responsabilidad social, ¿cómo valoras la aportación de DEUTZ a las mismas?

Para Inprex es fundamental, debido a que no solo las instalaciones que nos han puesto a disposición permiten desarrollar las actividades de forma atractiva, sino que los medios humanos que proporcionan complementan la organización y las ponencias.

En definitiva, DBS es un partner imprescindible para el éxito de las jornadas.

En este sentido, ¿cuáles consideras que deber ser los retos de los próximos años de la empresa extremeña en este ámbito?

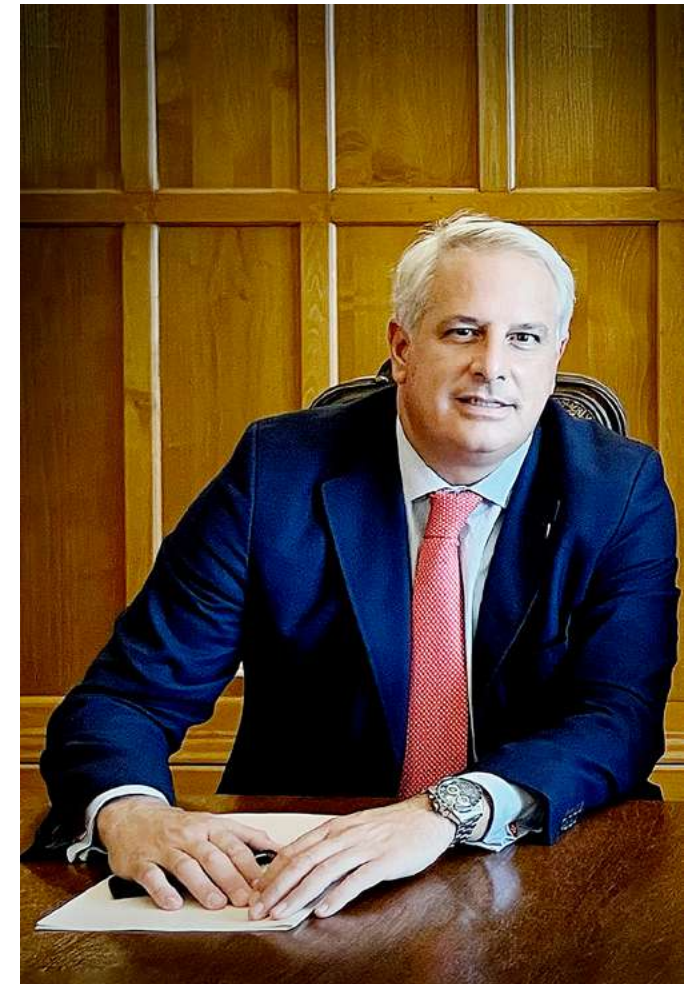
Que más empresas tomen conciencia de la importancia de la RSC, que sigan formando parte del desarrollo del observatorio regional ORSE y apostar por cuestiones propias de la Comunidad autónoma, por ejemplo, el área medioambiental.

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

Fijar y apostar por elementos comunes de servicios a prestar que fidelicen la relación comercial y sobre todo la reputacional de ambas compañías y sus marcas.

Grupo Inprex es una empresa especializada en prevención de riesgos laborales, ¿qué iniciativas de promoción de la salud consideras que deber ser prioritarias para las organizaciones hoy en día?

Todas las que se llevan a cabo a propuesta de los Servicios de Prevención Ajenos, Propios o Mancomunados son importantes, pero es verdad que el Grupo Inprex ha comenzado desde hace unos años a concretar a través de acciones concretas, divulgación, formaciones, talleres, coloquios, ... a tasar bien la calidad laboral de los trabajadores en sus últimos años de trabajo antes de la Jubilación.



Consejero Institucional
de Grupo INPREX

4

DIVERSIDAD · IGUALDAD



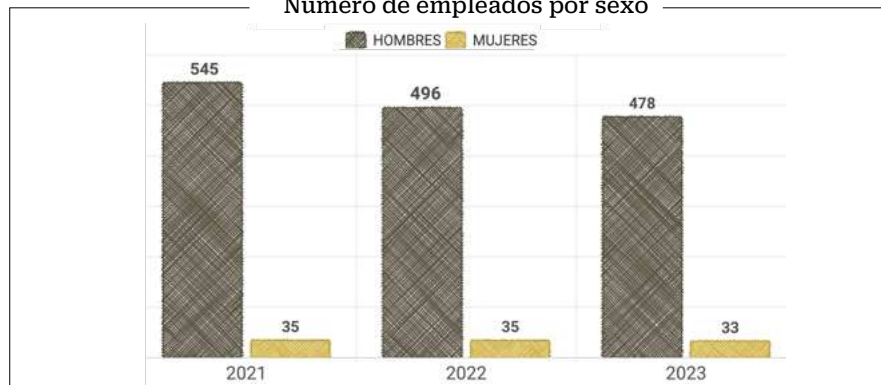
4

DESARROLLO Y GESTIÓN DE LAS PERSONAS

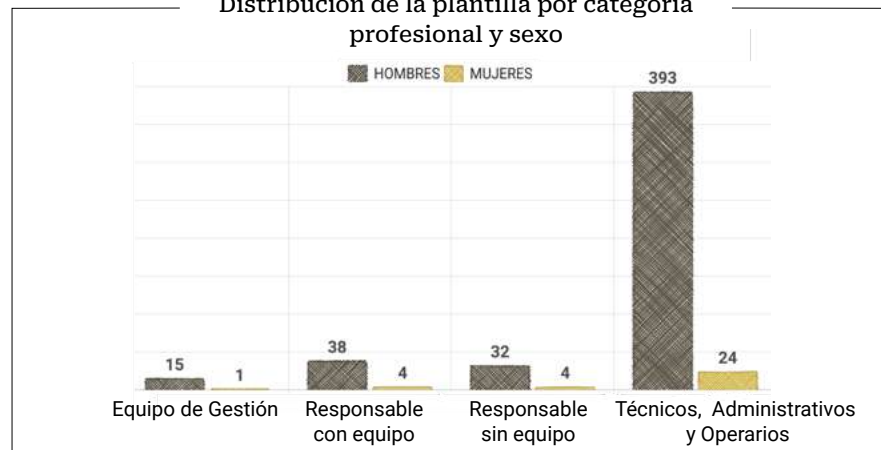


Las personas son el principal valor de DEUTZ Spain, por lo que mejorar el desarrollo profesional y cualificación de las personas trabajadoras es prioritario para la organización. Con este objetivo se establecen y despliegan políticas y medidas enfocadas hacia la mejora de la seguridad en el trabajo,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

Número de empleados por sexo



Distribución de la plantilla por categoría profesional y sexo



LAS PERSONAS DE DEUTZ SPAIN EN 2023

563,16
PLANTILLA MEDIA

6,5%
MUJERES EN PLANTILLA

53
NUEVAS CONTRATACIONES

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



60%
PERSONAS TRABAJADORAS CON MÁS DE 10
AÑOS DE ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA



6,2%

ÍNDICE DE ROTACIÓN HOMBRES

49

HOMBRES CONTRATADOS EN 2023

44

AÑOS EDAD MEDIA HOMBRES

93,9%
CONTRATOS FIJOS

95,8%
HOMBRES CON CONTRATO A TIEMPO
COMPLETO



3,0%

ÍNDICE DE ROTACIÓN MUJERES

4

MUJERES CONTRATADAS EN 2023

42

AÑOS EDAD MEDIA MUJERES

93,9%
CONTRATOS FIJOS

96,9%
MUJERES CON CONTRATO A TIEMPO
COMPLETO

4

COMPROMISO

El compromiso mutuo es la base de la relación entre DEUTZ Spain y las personas que trabajan en la organización. Muestra de ello son la estabilidad de la plantilla, alcanzando un 60% las personas trabajadoras con una antigüedad mayor de 10 años, y los resultados de las encuestas de compromiso que se han realizado en 2023 con un porcentaje de participación del 59,8% y con los siguientes resultados:

La encuesta de compromiso consta de 6 palancas estratégicas:

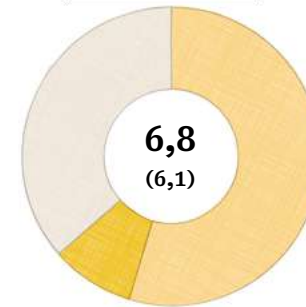
- Necesidades del puesto de trabajo
- Reconocimiento y motivación
- Trabajo en equipo
- Crecimiento y desarrollo
- Transparencia
- Igualdad, diversidad e inclusión.

Se han mejorado los resultados de la encuesta de compromiso en cada una de las líneas estratégicas de la gestión de las personas de DEUTZ Spain

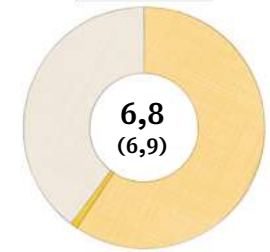
53
NUEVOS CONTRATOS
DURANTE 2023

COMPROMISO GLOBAL

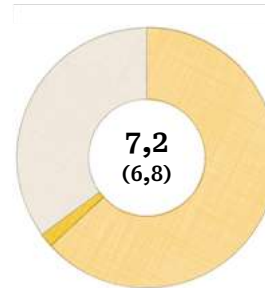
Personal indefinido



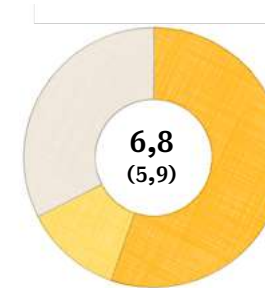
Personal eventual



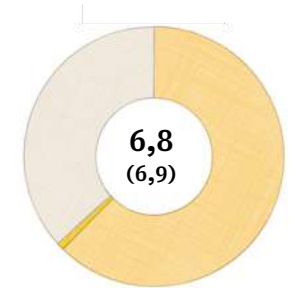
Necesidades del puesto de trabajo



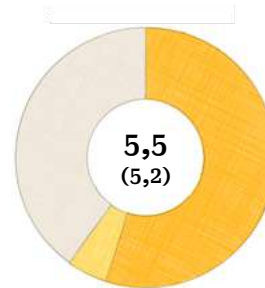
Reconocimiento y motivación



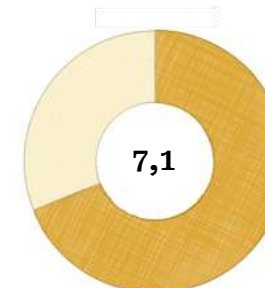
Trabajo en equipo



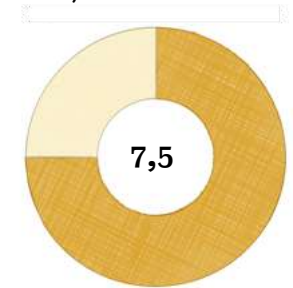
Crecimiento y desarrollo



Transparencia



Igualdad, diversidad e inclusión





Durante el 2024 se desarrollarán workshops con toda la organización de DEUTZ Spain con el objetivo de hacer partícipes a las personas trabajadoras en la definición del plan estratégico en el que consensuarán y priorizarán las iniciativas a desplegar. Una vez definido el plan estratégico se difundirá a toda la plantilla

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL

Descuento en las tarifas de centros educativos de infantil y primaria.

Medición de indicadores tumorales en los reconocimientos médicos.

Descuentos para tratamientos dentales.

Mejoras en el transporte colectivo.

Mayores de 58 años exentos del turno de noche.

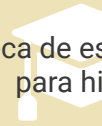
Ampliación horarios de atención a las personas trabajadoras

* Si concurren razones de salud en el trabajador o sus familiares directos.

Más de **100.000 €**
invertidos en becas de estudio para hijos de
personas trabajadoras en 2023

Estas nuevas medidas han venido a reforzar otras medidas de conciliación ya existentes:

Beca de estudios
para hijos

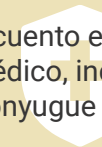


Descuentos en
gimnasios para
trabajadores y sus
familiares directos

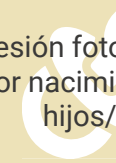
15% Descuento
tratamientos dentales



Descuento en seguro
médico, incluidos
cónyugue e hijos



Sesión fotográfica
por nacimiento de
hijos/as



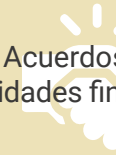
Promoción del
deporte femenino



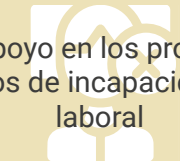
Cesta de navidad



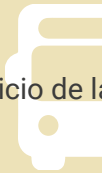
Acuerdos con
entidades financieras



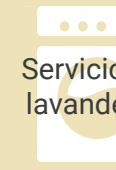
Apoyo en los proce-
sos de incapacidad
laboral



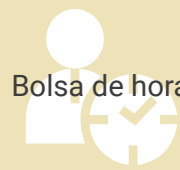
Servicio de lanzadera



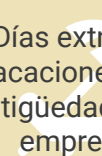
Servicio de
lavandería



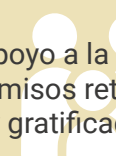
Bolsa de horas



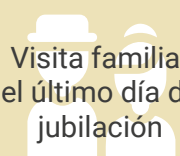
Días extra de
vacaciones por
antigüedad en la
empresa



Apoyo a la familia:
permisos retributivos
y gratificaciones








Visita familiar
el último día de
jubilación



4

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La igualdad de oportunidades es una realidad en DEUTZ Spain y forma parte de su ética empresarial. Las personas que van a incorporarse a un puesto de trabajo son seleccionadas si distinción alguna, con criterios objetivos y transparentes. Y con el objetivo de aumentar la presencia femenina en su plantilla, 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 <ul style="list-style-type: none"> • Formación específica en los principios de diversidad e igualdad de oportunidades en el acceso y promoción al empleo dirigida al equipo de selección y promoción. • Revisión del lenguaje inclusivo en comunicaciones sobre selección • Mejorar la presencia equilibrada entre hombres y mujeres en la organización, fundamentalmente en los puestos
		Formación continua y promoción <ul style="list-style-type: none"> • Integración de la formación en Igualdad permanente dentro del Plan Anual de formación de la empresa. • Fomentar la formación de mujeres. Desarrollar políticas formativas que posibiliten la capacitación de las trabajadoras para acceder a puestos donde están subrepresentadas. • Formar a la Comisión de Seguimiento en el concepto, beneficios, metodología, evaluación y buenas practicas de los Planes de Igualdad.
		Igualdad en retribución y conciliación <ul style="list-style-type: none"> • Revisión de la composición retributiva para asegurar que no se producen sesgos de género en la asignación de complementos. • Estudiar implantar y reglar el teletrabajo como medida de conciliación para aquellos puestos que así lo permitan. • Informar y sensibilizar a la plantilla sobre los derechos y medidas de conciliación puestas a disposición, así como la forma de solicitarlas. • Campañas de sensibilización en materia de respeto de responsabilidades entre hombres y mujeres.
		Prevención ante el acoso y salud laboral <ul style="list-style-type: none"> • Ampliación del alcance del protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo de Deutz Spain a todos los centros de trabajo. Sensibilización sobre la problemática e información de la existencia del protocolo. • Evaluar en puestos de trabajo riesgos específicos para la mujer cuando existan.
		Comunicación <ul style="list-style-type: none"> • Realizar una auditoría de lenguaje sexista en documentaciones internas y externas para la corrección de cualquier aspecto relacionado con el lenguaje sexista. • Revisión del lenguaje inclusivo en convenio colectivo.



Además, DEUTZ Spain dispone de un protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

PLAN DE IGUALDAD

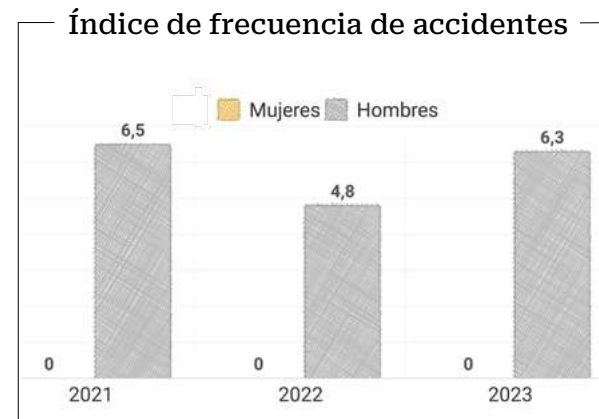
En 2023 ha finalizado el diagnóstico de igualdad, de este diagnóstico ha emanado el nuevo Plan de Igualdad que ya ha sido aprobado y registrado. Este Plan ha sido elaborado por la Comisión Negociadora de Igualdad constituida en 2021 formada por 7 miembros del Comité de Empresa y 7 miembros de la organización, con la representación de todos los centros de trabajo de DEUTZ Spain: Zafra, Madrid y Barcelona, así como de los sindicatos mayoritarios.

Los principios generales que rigen el II Plan de Igualdad son los siguientes:

- **Transversalidad:** integra el principio de igualdad en la empresa de forma transversal.
- **Integrador:** dirigido al conjunto de la plantilla, mujeres y hombres.
- **Negociado:** considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Dirección de la empresa y conjunto de la plantilla.
- **Sistemático:** el objetivo final se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos y procedimientos sistematizados.
- **Flexibilidad:** se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporalidad:** termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.
- **Alineación con los ODS** “Objetivos de Desarrollo Sostenibles”.

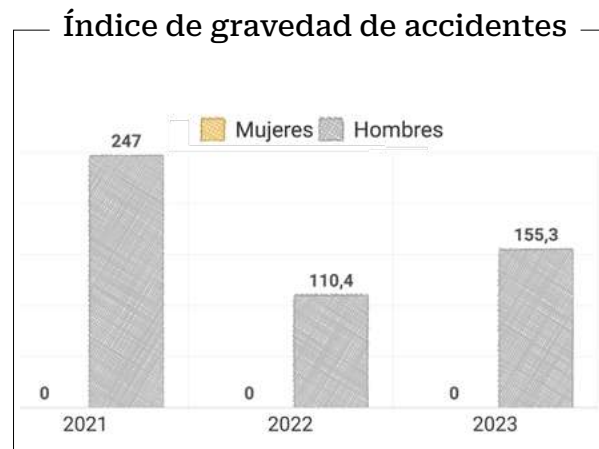


DEUTZ Spain asume como uno de sus principios fundamentales garantizar la seguridad y bienestar para todos sus empleados.



Durante 2023 cabe destacar:

- La campaña de vacunación de la gripe.
- Curso de promoción de hábitos saludables en el puesto de trabajo.



Formaciones en materia de PRL:

- Curso de formación en PRL inicial o reciclaje del puesto de trabajo:
- Acciones formativas 77
 - Trabajadores participantes: 313
- Cursos de formación especializada en PRL:
- Acciones formativas 20
 - Trabajadores participantes: 136

4

GESTIÓN DEL TALENTO

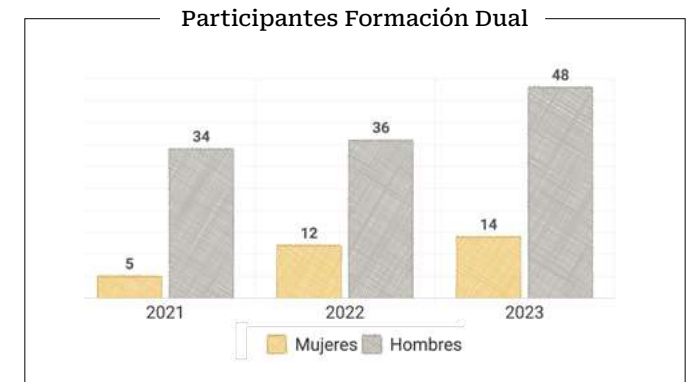
FORMACIÓN

DEUTZ Spain ha apostado decididamente por la formación y especialmente por la Formación Profesional Dual, de la que la organización fue pionera. En el año 2023 han sido más de 15.000 las horas impartidas, habiéndose aumentado en un 54% las horas de formación a mujeres.

Entre los cursos realizados destacan los relacionados con metodologías LEAN e inglés, ambas materias fundamentales para el desarrollo de las personas dentro de la organización.

También en 2023 se ha elevado en un 30% el número de alumnos menores de 30 años lo que es un claro indicador de la apuesta por el talento joven de la organización.

Con respecto al programa de FP Dual mediante el cual los jóvenes pueden realizar sus estudios y prácticas en las instalaciones de DEUTZ Spain, año tras año sigue aumentando el número de participantes que, en 2023 ha alcanzado la cifra de 62, un 29% más que en 2022.



Más de **15.000** horas de formación durante 2023

27 horas formación / empleo durante 2023

▲ **54 %** horas de formación para mujeres con respecto al 2022



14 Alumnas de FP DUAL en 2023

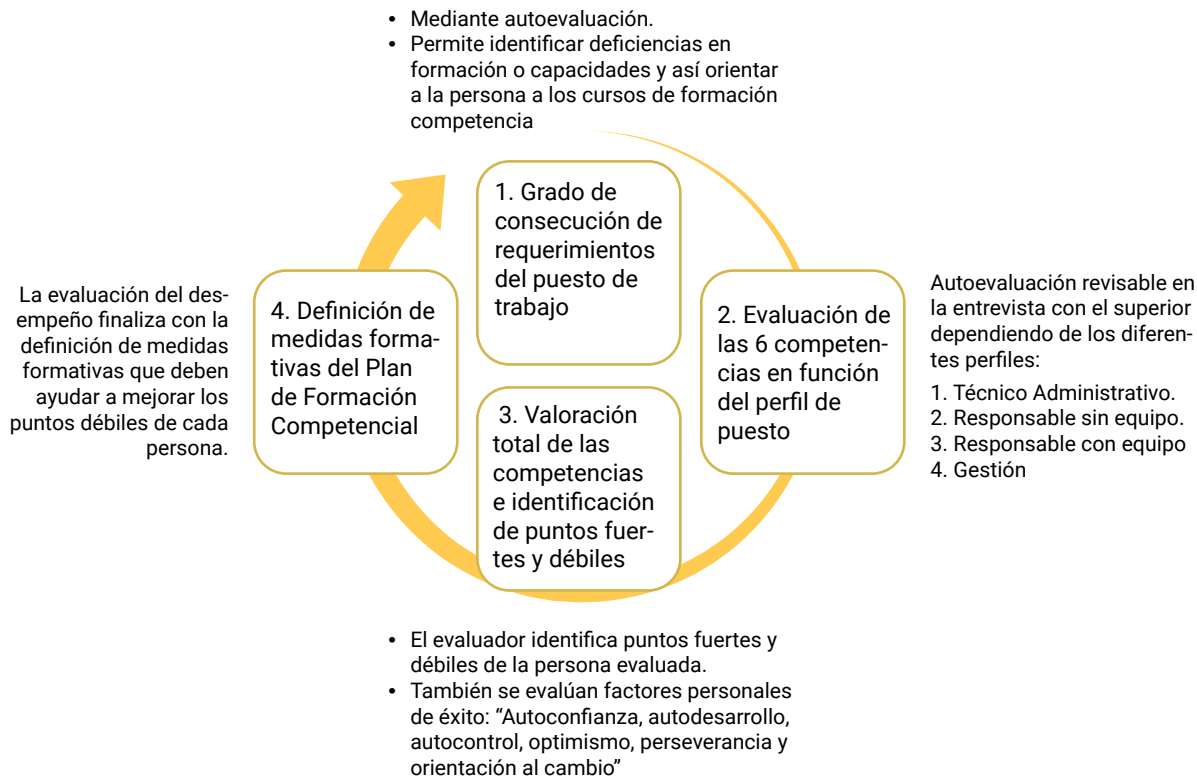


EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

En DEUTZ Spain valoramos mucho la contribución y desarrollo profesional de las personas trabajadoras, valoramos la evaluación del desempeño como un proceso clave para el crecimiento del personal.

En la sistemática desplegada en 2023 no solo se valora el desempeño de la persona trabajadora, sino que también se identifican las necesidades de desarrollo y así como aspiraciones profesionales.

La meta de la evaluación del desempeño es que todos los trabajadores y trabajadoras se sientan apoyados en su desarrollo profesional en DEUTZ



4

COMUNICACIÓN

DEUTZ Spain apuesta por un modelo de comunicación construido sobre la transparencia y la escucha activa. El plan de comunicación persigue este objetivo erigiéndose en un pilar básico, un modelo de gestión abierto y orientado a las personas como valor estratégico de la empresa. Por este motivo, en 2023 se han potenciado e incrementado las acciones de comunicación como medida para mejorar el compromiso y reconocimiento a la plantilla. Por este motivo, en 2022 se han potenciado e incrementado las acciones de comunicación como medida para mejorar el compromiso y reconocimiento a la plantilla.



Canal de comunicación



Oficina de atención al empleado

Lugar donde las personas trabajadoras pueden reportar incidencias o consultar diferentes dudas que tengan en relación con nóminas o cualquier otro tema laboral.



Intranet

Utilizada como canal bidireccional de comunicación.



App DEUTZ Mobile

Información en tiempo real de las principales noticias que acontecen en DEUTZ SPAIN.



Encuesta de compromiso

A raíz de esta encuesta se establecen planes de acción que mejoren los puntos débiles más destacados.



Comunicación directa

Sesiones informativas y reuniones informativas.



PARTICIPACIÓN

DEUTZ Spain fomenta la participación de sus empleados en la incorporación de mejoras en su propio trabajo y en la organización en general. Los trabajadores realizan propuestas que son estudiadas y pueden finalizar en un reconocimiento por parte de los responsables de Producción y Gestión de Personas.

265
Propuestas recibidas
durante 2023.

89
Propuestas
implementadas

OBJETIVOS 2024

**Despliegue II
Plan de Igualdad**

**Cierre Nuevo Convenio
Colectivo**

**Despliegue
valores 5T**

**Program Talent
DEUTZ**



“

INMACULADA PIMIENTA RAMÍREZ

D

EUTZ Spain es una empresa comprometida socialmente, por ello hace a lo largo del año diferentes donaciones, ¿crees que se debería llevar a cabo alguna otra donación o actividad diferente a las realizadas?

Para nosotros son muy importantes todas las donaciones que nos llegan, ya que es el único sustento que tenemos para ayudar a nuestros hermanos los más necesitados. como todos sabemos, cada vez son más las personas que lo necesitan.. nuestras ayudas van más allá de dar alimentos con lo cual toda ayuda es poca. pagamos alquileres, recibo de luz que nos llegan con aviso de corte, farmacia, libros y todos lo necesario y básico que se necesita en una casa. por eso si en vez de recibir una donación al año son más bienvenidas sean.pero siempre agradecidos a las que nos llegan.

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

Con las personas que hemos tratado,. cercanía, escucha, humanidad y concienciación del problema que existe de pobreza

¿Qué papel consideras que juega la empresa DEUTZ en un entorno social como el de Extremadura.?

Muy importante ya que muchas familias dependen de esta empresa para el sustento de sus hogares.





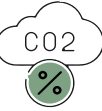

5

DESEMPEÑO AMBIENTAL



5

GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

	Minimización de los impactos ambientales
	Desarrollo y seguimiento de Planes de Minimización de Residuos y de Eficiencia Energética
	Plan de reducción de emisiones de gases de efectos invernadero
	Seguro de responsabilidad medioambiental de hasta 1.000.000€ para daños dentro y fuera de las instalaciones

Nos tomamos muy en serio nuestra responsabilidad con las generaciones futuras y el medio ambiente.

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

Gestión de residuos	Mediciones de emisiones y vertidos
129.825 €	1.805 €
Gestión de la energía y medio ambiental	Personal dedicado
8.590 €	3 especialistas

Los proyectos e inversiones más significativas que se han acometido en 2023 han sido los siguientes:

Finalización FASE I planta fotovoltaica en Zafrá para autoconsumo

Cargadores para coches eléctricos

60.000 €

Cambio de luminaria

57.984 €

Renting furgoneta eléctrica Service Center Madrid

11.647 €



El renting de la Furgoneta 0 emisiones aporta las siguientes ventajas:

- Reducción de emisiones y consumo de combustibles fósiles.
- Mejora de imagen corporativa.
- Acceso gratuito a zonas de 0 emisiones.
- Autonomía de 400 KM.

Proyectos de mejora en las instalaciones de DEUTZ Spain:

Ampliación y mejora del aislamiento de vestuarios

En 2023 se ha ejecutado la obra de adecuación de los vestuarios de las personas trabajadoras donde se además de ampliarse la superficies en 70 metros cuadrados se ha realizado una gran mejora del aislamiento térmico. Esta mejora se basa en la sustitución de las ventanas convencionales por ventanas con doble aislamiento y la instalación de una facha ventilada sobre la fachada antigua.



Mejora del aislamiento de las paredes del edificio

Eliminación de zonas acristaladas para mejorar el aislamiento de la planta.

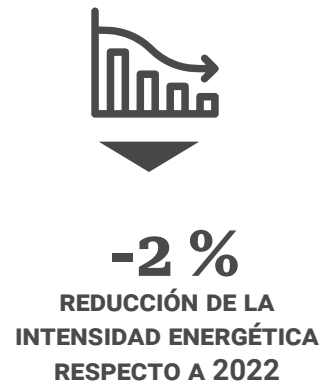
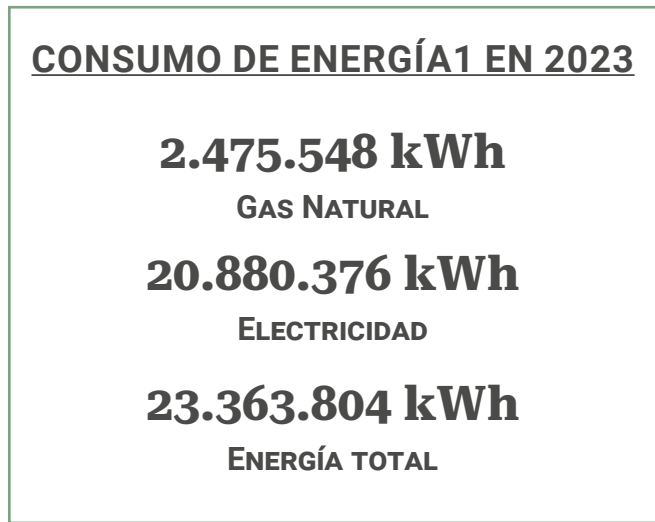


A continuación, se describe cuál ha sido el desempeño ambiental de la planta de producción de Zafrá en el año 2023. La información ambiental de los servicios técnicos de Madrid y Barcelona, dada su menor relevancia, se pueden consultar en el Anexo ÍNDICE CONTENIDOS LEY 11/2018 - GRI ESTÁNDARES de la presente memoria.

ENERGÍA



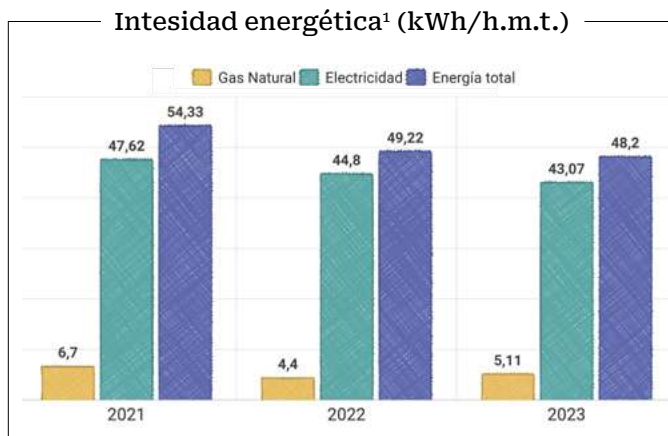
DEUTZ Spain a través de su sistema de gestión medioambiental y de la energía, conforme a las normas ISO 14001:2015 e ISO 50001:2018, controla sus consumos energéticos.



Compromiso de DEUTZ SPAIN con la sostenibilidad

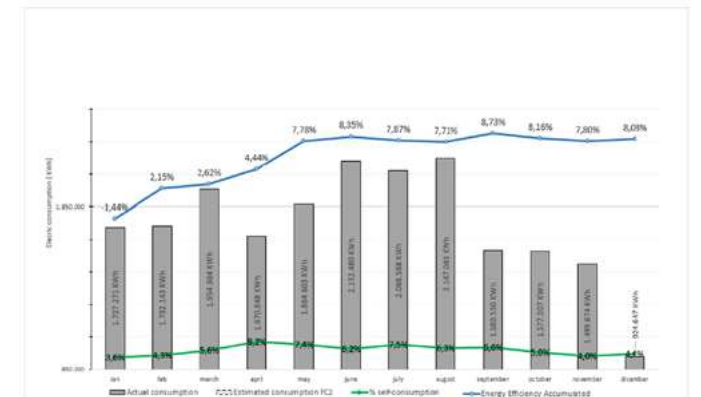
OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

7 ENERGY ACCORD 100% RENEWABLE



Conscientes de que las energías renovables y neutras de CO2 son el futuro de las empresas, DEUTZ Spain consume energía eléctrica 100% renovable desde 2023, bien obtenida por autoconsumo con la energía generada de las placas solares instaladas, así como por la energía que compra con garantía de origen renovable (GDO).

Además, en 2024 ya se ha iniciado el proyecto FASE II de autoconsumo por aprovechamiento de energía solar que se espera pueda suministrar hasta un 30% de la energía eléctrica demandada por la planta de Zafra.



¹ Consumos energéticos de la planta de Zafra

Aceites.

Taladrinas.

Nitrógeno Líquido.

Metanol.

Adhesivos.

Antioxidantes.

Detergentes.

Papel VCI.

Papel tipo folio A3/A4

▼ **8,5 %**

**REDUCCIÓN DEL CONSUMO DE NITRÓGENO LÍQUIDO
SEGÚN HORAS MÁQUINA CON RESPECTO A 2022**

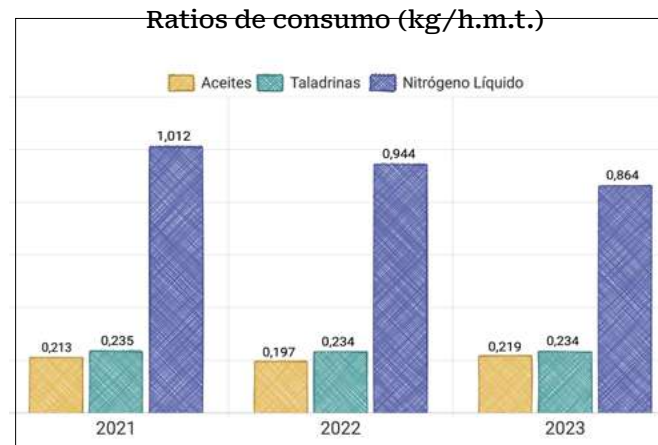
MENOS PAPEL, MEJOR GESTIÓN

Durante 2023 se ha continuado reduciendo el consumo de papel gracias a la digitalización progresiva de los procesos, que ya lleva en marcha desde hace unos años, reduciendo a su vez la burocracia asociada.

Los principales materiales consumidos en la planta de producción de Zafra son aceites, taladrinas y Nitrógeno líquido. A lo que hay que sumar el consumo de papel, siendo este un producto que no interviene directamente en el proceso de producción, pero necesario para las actividades de apoyo.

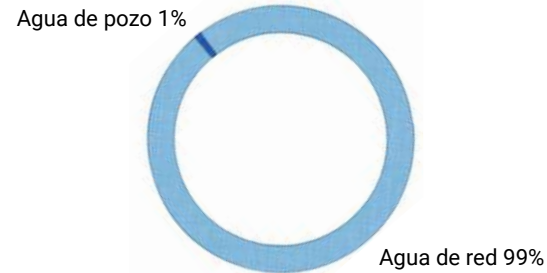
Desde el Sistema de gestión integrado de la compañía se realiza un seguimiento de estos productos con el objetivo de controlar y minimizar su consumo.

Gracias a las medidas aplicadas se han conseguido reducciones de algunas de las materias primas.





Consumo de agua por fuentes (m3)



Mediante de la implantación de nuevas tecnologías la organización busca reducir el consumo de agua a través de su reutilización. Por ello, DEUTZ Spain ha establecido como estándar la refrigeración de sus procesos productivos mediante tecnología agua-agua a través de torres de refrigeración. Esta es una tecnología respetuosa con el medio ambiente, ya que el 95% del agua que se usa en una torre es reutilizada y la energía requerida para el funcionamiento es menor que la de los equipos de enfriamiento por aire.²

CONSUMO DE AGUA² EN 2023

26.143 m³

AGUA DE RED

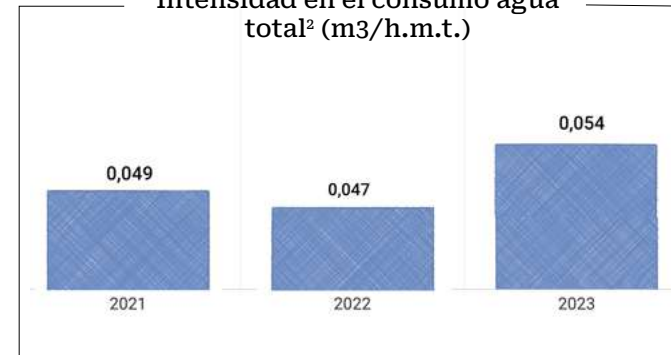
204 m³

AGUA DE POZO

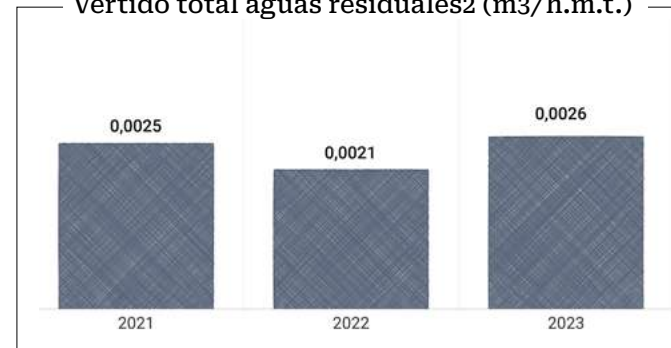
26.347 m³

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

Intensidad en el consumo agua total² (m3/h.m.t.)



Vertido total aguas residuales² (m3/h.m.t.)



² Datos correspondientes a la planta de Zafra

5

EMISIONES

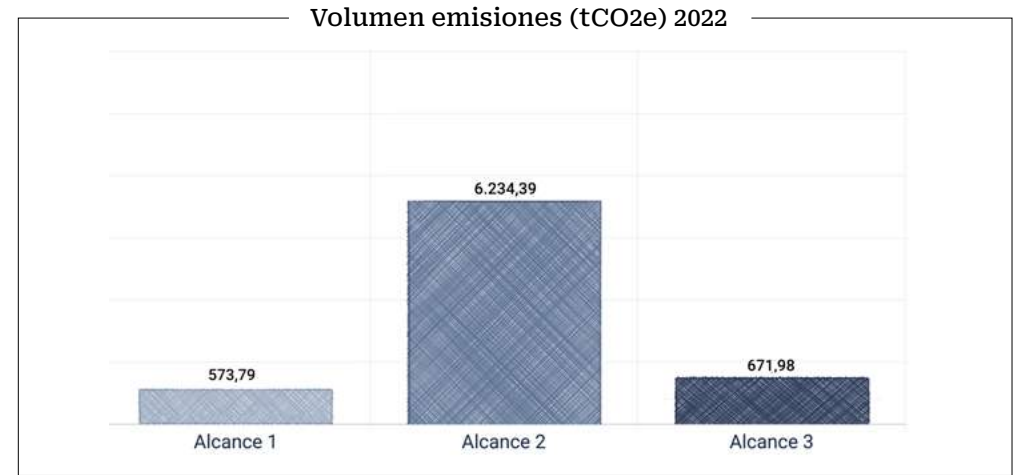
La política de DEUTZ Spain frente a las emisiones de carbono es la de aplicar medidas de prevención y reducción de emisiones, entendiendo que los esfuerzos deben centrarse primordialmente en evitar emisiones en la generación en lugar de repararlos.



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

2023 ha sido el primer año en el que DEUTZ Spain ha calculado y verificado su huella de carbono. Por lo que, con el objetivo de publicar los datos de emisiones verificados, en la presente memoria de sostenibilidad se reportan los datos sobre emisiones correspondientes a la anualidad 2022, y será en la próxima memoria en la que se publiquen los datos correspondientes a 2023.

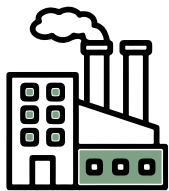
Asimismo, al ser el primer año de cálculo y verificación, no se refleja la evolución de las emisiones con respecto a años anteriores ya que el método de cálculo ha cambiado.



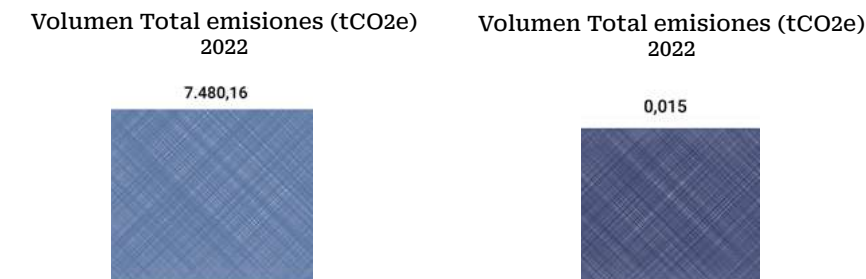
Junto con el cálculo de la huella de carbono se ha establecido un plan de minimización de emisiones en el que se incluyen acciones concretas con las que se espera poder reducir más del 90% de las emisiones de alcance 1 y 2, más de 8.300 tCO₂, de aquí a 2025.

Entre las acciones más relevantes que se han incluido están las siguientes:

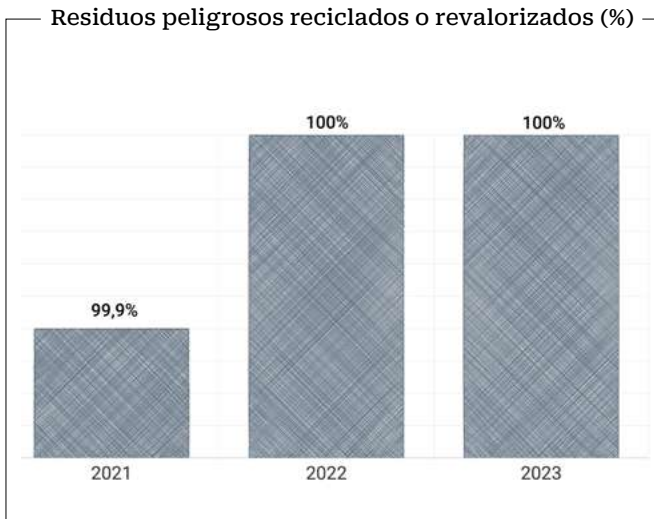
- Sustitución de máquinas de generación de frío por una enfriadora condensada por agua
- Instalación de plantas fotovoltaicas.
- Sustitución de lucernarios para aprovechar luz natural y aumentar aislamiento.
- Instalación de sistema de iluminación inteligente.
- Sustitución de luminarias por LED.
- Contratación de electricidad con Garantía de Origen Renovable.



Durante 2023, DEUTZ Spain ha verificado la huella de carbono de todas sus actividades correspondiente a 2022 bajo el estándar de GHG Protocol

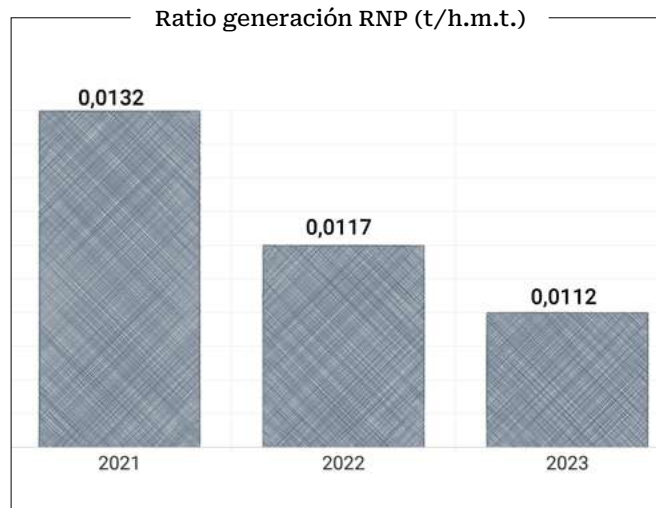


RESIDUOS



El 100% de los residuos peligrosos generados por DEUTZ Spain son reciclados o revalorizados, logro que ha alcanzado mediante la aplicación de las mejores tecnologías, sensibilización y formación a todas las personas de la organización.

Durante 2023 se ha ejecutado un proyecto de mejora en relación con la gestión de los residuos. Se ha instalado un nuevo almacén de productos químicos al aire libre. El almacén está formado por armarios con capacidad para 9 contenedores o 18 bidones. Con gabinete tiene su sistema de contención de fugas.

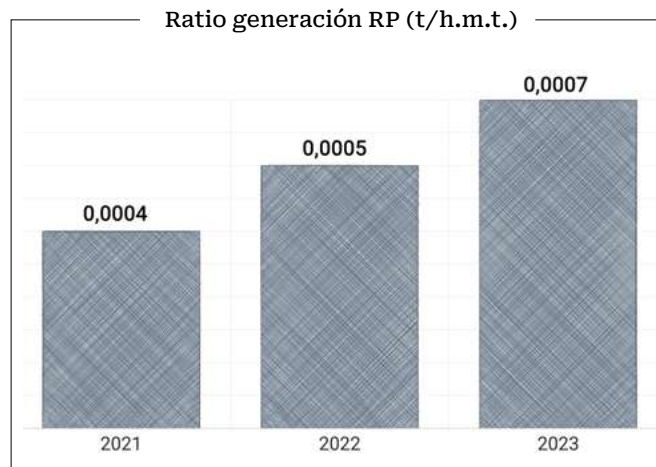


GENERACIÓN DE RESIDUOS EN 2023

332,6 t
RESIDUOS PELIGROSOS

5.452,5 t
RESIDUOS NO PELIGROSOS

100%
RESIDUOS PELIGROSOS RECICLADOS
O REVALORIZADOS





DESIREE BRAGADO

En qué aspecto ambiental te has involucrado más y qué crees que te ha llevado a ello?

Sin duda en la gestión de la energía de la planta. La guerra de Ucrania fue un jarro de agua fría y nos hizo darnos cuenta de que no estábamos preparados. La energía pasó a convertirse en un recurso estratégico de la compañía.

Se creó un equipo multidisciplinar específicamente para impulsar el plan de reducción de consumo energético y se empezó a hacer un seguimiento exhaustivo del mercado energético con el fin de definir una estrategia de compra de electricidad y gas a largo plazo.

Aun así, sigue habiendo mucho por hacer. Al final las mejoras son un sumatorio de acciones en las que todos podemos contribuir. Si tomamos conciencia, podremos generar un pequeño cambio. Puede parecer poco, pero la suma de esos pequeños cambios puede suponer una gran diferencia para el planeta.

¿Cómo surgió la posición de “green manager” en la empresa?

El concepto de gestión empresarial “green” ha tomado relevancia para la sociedad en los últimos años y

para DEUTZ Spain la incorporación de la tecnología de hidrógeno en el negocio de DEUTZ AG supuso un antes y un después. Nos dimos cuenta de que no podíamos abordar un proyecto con esta tecnología integrado entre otras funciones del día a día. Hace unos meses nos planteamos: si esto es lo que queremos, tenemos que ir a por ello. Así, se creó la posición de “green manager” para impulsar los proyectos verdes de la compañía.

¿Qué actividad te ha hecho sentir orgullosa en ese aspecto?

El día que conseguimos que nos aprobasen el proyecto de construcción de la planta piloto de hidrógeno en Zafra.

Recuerdo la contestación de la Dra. Petra Maier al terminar la exposición del proyecto: No hay ninguna discusión sobre si se va a hacer. Pero lo queremos tener este año. En ese momento, después de muchos meses de trabajo, pensé: lo vamos a hacer. Aquí, en Zafra. Y fue un gran alivio y una gran responsabilidad. Para mí, para Deutz Spain, para todos nosotros.



6



**DESARROLLO DE LA
COMUNIDAD LOCAL**



DEUTZ BUSINESS SCHOOL®



El compromiso de DEUTZ Spain con la comunidad local se despliega en dos ejes principales: la formación y empleabilidad, y la ayuda a colectivos vulnerables.

Los casi 1.100 alumnos y las múltiples visitas que ha recibido la Deutz Business School a lo largo de 2023 son la muestra de que Extremadura y, en concreto Zafra, se está convirtiendo en un centro de referencia para la formación técnica y el desarrollo de negocio. Hecho que impacta directamente en el desarrollo económico y social de la región.

FORMACIÓN Y EMPLEABILIDAD

AYUDA A COLECTIVOS VULNERABLES

Deutz Business School

La Fundación **Deutz Business School**® representa una institución independiente y sin ánimo de lucro, impulsada por el **GRUPO DEUTZ**. Su misión fundamental radica en fomentar el progreso económico y profesional de Extremadura y sus alrededores mediante una oferta formativa técnica, competencial y directiva de calidad. El compromiso pasa por la puesta en marcha de programas formativos que promuevan la innovación, atendiendo las demandas actuales del sector empresarial y facilitando la incorporación de los nuevos perfiles profesionales requeridos por el mercado.

DEUTZ BUSINESS SCHOOL EN 2023

1.054

ALUMNOS

135

ACCIONES FORMATIVAS

13

EDICIONES FP DUAL



**INNOVACIÓN
EDUCATIVA**



**FORMACIÓN
CONTINUA**



**OPORTUNIDAD A
LOS JOVENES**

Desarrollo económico y profesional

Durante sus cinco primeros años de existencia, la Fundación Deutz Business School ha tratado de alinear todas sus actividades con los principios y políticas de Responsabilidad Social Corporativa que priman en todo el Grupo Deutz, a fin de generar un impacto positivo en sus colaboradores, alumnado, clientes, el entorno ambiental y la sociedad extremeña en su conjunto.

Para alcanzar sus objetivos y cumplir con los fines fundacionales que motivaron su creación, Deutz Business School se encuentra en constante innovación y emprendimiento. Su permanente contacto con el territorio a través de su Consejo Asesor, facilita la identificación de las necesidades y desafíos a los que se enfrentan las empresas extremeñas a fin de ofrecer soluciones adaptadas en forma de programas formativos de alta calidad, donde se abordan temáticas tan amplias como procesos industriales y lean manufacturing, liderazgo y gestión de equipos, finanzas avanzadas, inmersiones lingüísticas e internacionales y competencias clave para cargos directivos y mandos intermedios.



En el ejercicio 2023, se han registrado las mayores cifras alcanzadas hasta el momento respecto al número de programas formativos puestos en marcha, destacando de manera significativa las acciones in-company, tanto en inglés como en castellano, dirigidas a grandes y pequeñas empresas de diferentes sectores, en materias como gestión de equipos, lean, finanzas y otras competencias clave.

En el transcurso de este 2023, se han llevado a cabo un total de 135 acciones formativas, lo que supone un incremento del 187.5% con respecto al año anterior. A su vez, se formalizaron 1054 matrículas, de las cuales el 68% proceden de empresas regionales que han apostado por invertir en la capacitación de sus empleados.

Para la puesta en marcha de estas 135 iniciativas, se ha contado con la participación de más de 70 expertos y expertas de alcance nacional e internacional, que han contribuido a situar el NPS de la Fundación Deutz Business School en 9,47 puntos sobre 10.

DESARROLLANDO UNA CULTURA EMPRESARIAL EFICAZ: UN VIAJE HACIA LA FILOSOFÍA LEAN



Deutz Business School® se enorgullece de haber clausurado con éxito en junio de 2023 la quinta edición del **Posgrado Lean Black Belt Practitioner**, en colaboración con la Universidad de Extremadura y el Instituto

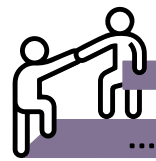
Lean Management. Este programa se ha consolidado como una formación de postgrado de referencia en toda la región de Extremadura.

Además, durante los meses de abril y mayo, se lle-

vó a cabo el Programa Lean In Company, en inglés: **Lean Management Training**, dirigido a 12 mandos intermedios de Deutz AG. Estos participantes asistieron a sesiones sobre Introducción al Lean, Simulaciones, Gestión del Tiempo y del Valor, A3, Kaizen, así como visitas a plantas industriales en Portugal y España. Estas actividades, impartidas por el Instituto Lean Management y Deutz Business School, les permitieron apreciar el impacto y las ventajas de esta filosofía de trabajo en su organización.



ESCUELA DE LÍDERES: CAPACITACIÓN INTEGRAL PARA MANDOS INTERMEDIOS



El **Programa de Desarrollo del Liderazgo para Mandos Intermedios**, concebido como una iniciativa formativa derivada de las empresas integrantes del Consejo Asesor de Deutz BS, ofrece una visión integral y herramientas específicas destinadas a fortalecer las habilidades de liderazgo en niveles intermedios de la jerarquía corporativa. Este programa, diseñado con un enfoque eminentemente práctico, tiene como objetivo capa-

citar a los mandos intermedios para la aplicación directa de conocimientos y prácticas en su ámbito laboral, partiendo de sus propias áreas de desarrollo.

El programa consta de 10 sesiones presenciales, cada una con una duración de 5 horas, y 4 sesiones individuales de coaching online de aproximadamente 1 hora de duración. A lo largo de estas sesiones, los participantes son guiados para trabajar meticulosamente su Agenda de Liderazgo, diseñada para facilitar la transferencia efectiva de conocimientos a sus respectivas organizaciones. Además, cuentan con un apoyo constante de coaches y mentores a través de medios telemáticos para consolidar su aprendizaje y aplicar de manera práctica las habilidades adquiridas.

Este programa no solo proporciona herramientas para liderar equipos de manera efectiva, sino que también promueve el crecimiento personal y profesional de los mandos intermedios, preparándolos para abordar los desafíos del liderazgo en el actual entorno laboral. Durante 2023, se han formado más de 35 personas en esta disciplina.



FORTALECIENDO EL COMPROMISO: LA TRAYECTORIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL EN EL GRUPO DEUTZ



Durante el transcurso del año 2023, se ha mantenido el compromiso con la mejora de la cualificación de los jóvenes de la región mediante la implementación continua del programa de Formación Profesional Dual (FP Dual), una iniciativa que ha estado en vigor durante 13 ediciones consecutivas bajo el auspicio de DEUTZ Spain y Deutz Business School. Estos programas de formación profesional dual de nivel medio y superior, desarrollados en colaboración con el Instituto de Educación Secundaria (IES) Cristo del Rosario, complementan una oferta educativa significativa dirigida a potenciar el talento en la región extremeña.

Estos programas de formación permiten a los estudiantes adquirir conocimientos tanto en el aula como en entornos laborales reales, a través de sesiones impartidas por un cuerpo docente proveniente de Deutz Spain, Deutz Global Service Center e IES Cristo del Rosario. La metodología de enseñanza combina teoría y práctica en el ámbito empresarial para asegurar una capacitación integral y facilitar el lanzamiento de las carreras profesionales de los participantes.

Además, se ofrece la oportunidad de realizar prácticas profesionales en empresas del Grupo DEUTZ, lo que permite a los estudiantes acceder a un puesto de trabajo una vez finalizados sus estudios.

Cabe destacar que el Grupo DEUTZ fue pionero en la implementación de la modalidad de FP Dual a ni-

vel nacional, y que el índice de inserción laboral de los graduados en sus empresas supera el 90% en cada edición.

PEOPLE WITH TEAM



Dentro del Grupo DEUTZ, se propone crear un programa formativo que trabaje aquellas competencias necesarias para fomentar el espíritu emprendedor que éste busca en sus empleados para afrontar los tiempos convulsos que se prevén.

En el programa Piloto “People with Team” participaron 13 personas: 12 de DEUTZ AG y una de DEUTZ Spain. Los participantes fueron seleccionados por los responsables de Talento de DEUTZ AG.

En 2023, este programa se desarrolló en Deutz Business School y en Innovation Center.

PROGRAMA INTERNACIONAL EN HABILIDADES DIRECTIVAS – PIEM



Un grupo de 13 líderes directivos ha participado en este programa formativo para la alta dirección. Con un notable éxito, ha proporcionado una serie de masterclass en áreas clave como Finanzas, Transformación Digital, Creatividad e Innovación, Gestión de Recursos Humanos, Liderazgo y Comunicación, entre otras disciplinas relevantes.

Este programa formativo destaca por su unicidad a nivel nacional, de 120 horas de duración ofrece un estudio detallado de casos de empresas líderes, visitas a instalaciones industriales destacadas y actividades de networking con CEO y otros profesiona-

les directivos de diversos sectores.

El Programa Internacional en Habilidades Directivas (PIEM), se enfoca en potenciar la trayectoria de los participantes en roles de dirección, dotándolos de las competencias y habilidades necesarias para liderar equipos con miras a alcanzar un alto rendimiento organizacional.



PROGRAMA AVANZADO EN ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS (ADE)



Tras el éxito logrado en la primera edición celebrada en 2022, se vuelve a poner en marcha el **Programa Practitioner en Administración y Finanzas**, concebido con el propósito de complementar las habilidades y conocimientos del equipo de Deutz Global Service Center y DEUTZ Spain para una integración plena en un entorno empresarial internacional y demostrando ser altamente efectivo.

Esta formación, con una duración de 6 meses y un total de 103 horas lectivas, se ha implementado en



las tres modalidades de enseñanza existentes (presencial, en línea e híbrida). Esta adaptación a las nuevas modalidades de enseñanza ha facilitado la asistencia de los participantes a las sesiones, promoviendo su conciliación entre la vida personal y profesional.

ACADEMIA DE IDIOMAS



La **Academia de Idiomas** de Deutz Business School representa una emocionante iniciativa que proporciona a los estudiantes las herramientas lingüísticas necesarias para enfrentar exitosamente cualquier desafío profesional y personal que se les presente.

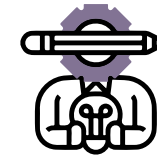
En esta academia, se imparten clases de **alemán e inglés** de manera altamente dinámica y adaptada a las metas individuales de cada participante para un objetivo personal o profesional.

El departamento ha implementado con notable éxito nuevas iniciativas de formación. Entre ellas, destaca la **Inmersión Lingüística en Inglés**, llevada a cabo durante un fin de semana en la localidad de Llerena (Badajoz), en la cual han participado una decena de alumnos provenientes de empresas ubicadas en el territorio de Extremadura. Mediante la aplicación de juegos de rol, simulaciones, conversaciones y debates, los participantes han logrado incrementar su fluidez en el idioma y han mejorado sus habilidades para interactuar tanto con clientes como con los miembros de sus equipos. Esta iniciativa atrajo la atención de diversos medios de comunicación, quienes destacaron a Deutz Business School como un referente en el ámbito de la formación lingüística.



Tabitha Newman, nueva coordinadora del departamento de idiomas de Fundación DEUTZ Business School.

DEUTZ B.S. TRABAJA EN EL ARRAIGO DEL TALENTO JOVEN EN EXTREMADURA



Ante la creciente preocupación de las empresas extremeñas por "la fuga de talento" que experimenta nuestra región desde hace años, la Fundación Deutz Business School, junto a varias empresas miembro de su Consejo Asesor, trabaja en la puesta en marcha de unos premios que buscan arraigar el talento más joven a Extremadura. Para avanzar en este objetivo, asesorados por la consultora Valmond, en 2023 se inicia el desarrollo creativo de la idea que se pondrá en marcha a lo largo del año 2024.

COLABORACIONES FUNDACIÓN DEUTZ BUSINESS SCHOOL 2023

Entidades educativas y empresariales colaboradoras	DEUTZ Spain
	AEC
	ILM
	IES Cristo del Rosario
	Cambridge English Language Assesment
Otras entidades educativas	Asociación para el progreso de la Dirección (APD)
	Universal Robots
	Grupo AyS
Empresariales	Asociación de Antiguos Alumnos de San José de Villafranca
	Asociación de Empresarios de Zafra
	Asociación Extremeña de la Empresa familiar
	Clúster de la Energía de Extremadura

EVENTOS Y VISITAS DESTACADAS

• **El Primer Encuentro de Retos EME de 2023 en Deutz Business School**

La Junta de Extremadura seleccionó a Deutz Business School como la sede para la realización del Primer Encuentro de Retos EME, una iniciativa dirigida a 25 empresarias extremeñas que se enfrentaron a desafíos relacionados con la digitalización en sus empresas.

Este encuentro tuvo como objetivo principal abordar la manera en que la digitalización impacta en la gestión y operación de los negocios, así como identificar y proponer soluciones prácticas que mejoren la madurez digital de las empresas participantes.

Durante el evento, las empresarias y autónomas contaron con la orientación de un grupo de expertos en digitalización para comprender el contexto del entorno digital en el que operan.

• **Actualización Empresarial 2023: Novedades Laborales, Fiscales y Mercantiles junto a la Responsabilidad Penal de Personas Jurídicas**

A mediados de febrero de 2023, se llevó a cabo un evento organizado por APD (Asociación para el Progreso de la Dirección) y Deutz Business School, con la colaboración de la firma legal Garrigues y las ponencias de sus grandes expertos y expertas. Este evento se centró en proporcionar una actualización exhaustiva sobre las novedades legislativas y judiciales relevantes para el año 2023 en distintos ámbitos empresariales.

El evento proporcionó una valiosa oportunidad para que los profesionales empresariales y legales se mantuvieran al día con los cambios normativos y judiciales que impactan en sus operaciones diarias y en la gestión corporativa.

• **TALENTO: El activo más estratégico para el futuro de las empresas (APD)**

Con el objetivo de abordar la importancia de incluir la gestión del talento como parte de la estrategia que definirá el éxito en el futuro de las empresas, el 28 de noviembre, celebramos junto a APD, unas jornadas dirigidas a responsables y personal técnico de RR.HH. de las empresas de Extremadura.

Juan Carlos Cubeiro, experto en management, liderazgo y transformación del talento, y Pilar LLácer, Top Voice en LinkedIn y directora de Cultura, Personas y Talent Engagement en Europa LLYC, compartieron su conocimiento y su dilatada experiencia en materia de gestión y fidelización de personas con los más de 80 profesionales que acudieron en representación de diferentes empresas de la región.

APOYO A COLECTIVOS VULNERABLES



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

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

Durante 2023 se han donado más de 7.000 € a distintas organizaciones



Con una facturación anual de casi 40.000€, el centro Plena Inclusión Zafra realiza montajes y cortes a medida necesarios para el proceso productivo.



A través de la contratación de GRUPO SIFU, Centro Especial de Empleo encargado de la logística interna, el almacén exterior y la limpieza de las instalaciones, DEUTZ Spain facilita la integración de personas con discapacidad al mundo laboral.



ACERCA DE ESTA MEMORIA

Cobertura y alcance

Por sexto año consecutivo DEUTZ Spain publica su memoria de Responsabilidad Social Corporativa, de acuerdo a la Ley 11/ 18 sobre información no financiera y conforme con a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023. 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 2023 y, en los casos que ha sido posible, se ha incluido información sobre los años 2021 y 2022 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 todos los Grupos de Interés, como se describe en el apartado de Responsabilidad Corporativa. Cada aspecto material relevante ha sido analizado para identificar su correspondencia con los Estándares de GRI, seleccionando aquellos que responden a las expectativas de los grupos de interés y a la estrategia de DEUTZ SPAIN. Adicionalmente, se ha respondido de manera voluntaria a otros indicadores GRI, con el objetivo de aumentar la transparencia y la comprensión de la actividad de la compañía.

Contacto

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

DEUTZ SPAIN, S.A.U
Ctra, Badajoz-Granada ZAFRA (Badajoz)
antonio.bueno@deutz.com

ANEXO I: Información cuantitativa



MEDIO AMBIENTE

CONSUMOS MATERIAS PRIMAS

Consumos de producción de la planta de Zafra	Consumo 2021	Ratio	Consumo 2022	Ratio	Consumo 2023	Ratio
Consumo de Aceites.	96.227 KG	0,213 kg/horas máquina	100.043 KG	0,197 kg/horas máquina	1106.242 KG	0,219 kg/horas máquina
Consumo de Taladras.	106.518 L	0,235 l/horas máquina	118.825 KG	0,234 l/horas máquina	113.311 KG	0,234 l/horas máquina
Consumo de Nitrógeno Líquido.	458.264 L	1,012 l/horas máquina	480.000 L	0,944 l/horas máquina	418.679 L	0,864 l/horas máquina
Consumo de Adhesivos.	442.095 GR	0,977 ml/horas máquina	498.000 GR	0,979 gr/horas máquina	46.000 GR	0,949 ml/horas máquina
Consumo de Antioxidante	3.665 KG	8,096 kg/mil horas máquina	1.990 KG	3,912 kg/mil horas máquina	2.165 KG	0,004 kg/mil horas máquina
Consumo de Detergentes.	12.614 KG	0,028 kg/horas máquina	13.535 KG	0,027 kg/horas máquina	9.985 KG	0,021 kg/horas máquina
Consumo de Papel VCI.	1.776 KG	3,930 kg/mil horas máquina	1.712 KG	3,366 kg/mil horas máquina	2.304 KG	4,753 kg/mil horas máquina
Consumo de Papel tipo folio A3/A4	135.500 UD	0,299 ud A4/horas máquina	122.500 UD	0,241 ud A4/horas máquina	51.500 UD	0,106 ud A4/horas máquina
Generación de viruta de acero	5.205.740 KG	11,5 kg/horas máquina	4.997.440 KG	9,825 kg/horas máquina	4.705.570 KG	9,707 kg/horas máquina
Generación de viruta de fundido						
Generación de viruta de aluminio	2.210 KG	0,005 kg/horas máquina	25.100 KG	0,049 kg/horas máquina	25.440 KG	0,052 kg/horas máquina

Consumos en (kg) por centro de trabajo	MADRID			BARCELONA		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Consumo de aceite	3.300	1.020	1.166	2.492	1.330	1.294
Consumo de refrigerante	515	550	504	600	615	318
Consumo filtros	311	156	205	234	181	131

CONSUMO COMBUSTIBLE Y EMISIONES

Centro	Tipo de Combustible	Volumen (l)		
		2021	2022	2023
Zafra	Gasóleo C	-	7.920	7.880
Madrid	E5 (l)	16.726	13.487	19.950
Barcelona	E5 (l)	4.000	6.494	8.938

Factores emisión MITECO: E5=2,244

CONSUMO ENERGÉTICO

Centro	Consumo eléctrico (kWh)		
	2021	2022	2023
Zafra	21.556.605	22.788.336	20.880.376
Madrid	116.341	133.502	128.072
Barcelona	20.921	25.600	28.863

Centro	Consumo Gas Natural (kWh)		
	2021	2022	2023
Zafra	3.037.589	2.236.452	2.475.548

Centro	Consumo Energético total (kWh)		
	2021	2022	2023
Zafra	24.594.194	25.024.788	23.355.924

Madrid	116.341	133.502	128.072
Barcelona	20.921	25.600	28.863

INTENSIDAD ENERGÉTICA

Centro	Intensidad energética - combustible (kWh /nº reparaciones)			Intensidad energética - electricidad (kWh/horas trabajadas)		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Madrid	739,54	359,88	408,94	65,21	2,84	2,89
Barcelona	220,62	209,93	196,38	11,73	1,94	2,08

Factores conversión: 1 l gasoil=10,7 kWh

EMISIONES

Todos los centros	Total Alcance 1 (tCO2) Emisiones directas de GEI	Total Alcance 2 (tCO2) Emisiones indirectas de GEI	Total Alcance 3 (tCO2) Otras emisiones indirectas de GEI
		573,79	6.234,39
Alcance 1: Emisiones directas de GEI	Instalaciones de combustión fija-grupos electrógenos		1,09
	Instalaciones de combustión fija-calderas		401,59
	Vehículos (turismos y furgonetas)		59,68
	Emisiones fugitivas de equipos de climatización/refrigeración		111,42
	Emisiones fugitivas de equipos contra incendios		0,02
Alcance 2: Emisiones indirectas de GEI	Asociadas al consumo de energía eléctrica adquirida		6.234,39
Alcance 3: Otras emisiones indirectas de GEI	Transporte de residuos		338,51
	Gestión de residuos		333,47

AGUA

Consumo de agua (m3)	Agua de red			Agua de Pozo			Consumo total		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Zafra	21.156	22.724	26.143	883	1.028	1.028	22.039	23.752	26.347
Madrid	458	300	56	-	-	-	458	300	56

Barcelona	79	300	110	-	-	-	79	300	110
Vertido aguas residuales (m3)	2021			2022			2023		
Zafra	1.004,91			1.079,39			1.242,00		

RESIDUOS

Tipo de Residuo Peligroso generado en Zafra	Cantidad de residuos (kg)			Identificación (LER)	Método de tratamiento final del residuo
	2021	2022	2022		
Aceites minerales no clorados	45.000			130205	R13
Aguas con hidrocarburos	73.500	140.780	140.720	130507	R13
Absorbentes contaminados	30.916	57.992	41.828	150202	R13
Gases en recipientes a presión	11.433	270	227	160504	R13
Biosanitarios	6			180103	R13
Equipos eléctricos y electrónicos	356	1.963	1.171	160213	R13
Envases metálicos contaminados	455	860	732	150110	R4
Envases plásticos contaminados	785	1.740	362	150110	R4
Fluorescentes	220	58	0	200121	D15
Lodos con hc's	34.393	66.716	147.559	130502	R13

Tipo de Residuo No Peligroso generado en Zafra	Cantidad de residuos (kg)			Identificación (LER)	Método de tratamiento final del residuo
	2021	2022	2023		
Papel y cartón	74.942	93.460	69.690	200101	R13
Plásticos	20.160	23.300	21.360	200139	R13
Viruta de fundido y acero	5.205.740	4.997.440	4.705.570	120101	R13
Aluminio	2.210	25.100	25.440	120101	R13
Metales féreos (Hierro y acero)	13.588.660	658.890	556.560	170405	R13
Madera	-	139.110	56.660	200138	R13
Chapajo	-	18.780	17.220	200140	R13

Residuos generados por centro (t)	Madrid				Barcelona			
	2021	2022	2023	Destino	2021	2022	2023	Destino
Aceite usado	2,900	1,720	1,7	R13	1,711	1,491	1,896	R1303
Filtros de aceite	0,288	0,369	0,055	R13	0,221	0,216	0,262	R1302
Recipientes a presión	0,015	0,040	0,029	R13	0,014	0,033	0,082	R1303
Envases de plástico	0,260	0,364	0,076	R13	0,397	0,248	0,354	R1303
Refrigerante	0,342	0,042	0,03		0,779	1,055	0,3	R1303
Baterías	0,124	0,289	0	R13	0,161	-	-	R1303
Absorbentes	0,419	0,114	0,146	R13	0,588	0,77	0,668	R1303
Agua-hidrocarburos	3,300	1,920	1,2	R13	-	-	-	
Absorbentes y materiales de filtración	-	0,0896	0,121	R13	-	-	-	
Aguas de lavado	-	-	-	-	1,291	1,128	1,604	R1303
Otros disolventes y mezclas	-	-	-	-	0,027	1,039	0,105	R1303
Agua aceitosa procedente de separadores	-	-	-	-	-	-	3,28	R1303
Papel y cartón	2,601	1,475	1,9	R13	0,3	0,7	1,050	R13
Madera	0,0305	0,24	1,08	R13	-	-	-	-
Chatarra	-	4,38	7,46	R13	2,12	3,24	2,85	R13
Tóner	-	0,015	0	R13	-	-	-	-
Mezcla de residuos municipales	-	-	-	-	-	3,6	4,2	R13
Otros disolventes	-	-	-	-	-	0,06	0,127	-

PERSONAS

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO

Tipos de contratos		2021		2022		2023	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Por edad	<30 años	75	7	35	4	22	3
	30-50 años	332	24	315	26	306	25
	>50 años	138	4	146	5	150	5

Por categoría	Equipo de gestión	18	1	17	1	15	1
	Responsable con equipo	42	3	38	3	38	4
	Responsable sin equipo	32	4	27	4	32	4
	Técnicos y administrativos	57	11	414	27	393	24
	Operarios	396	16				

TIPOLOGÍA DE LOS CONTRATOS

Tipos de contratos		2021		2022		2023	
Por sexo		Fijo	Temporal	Fijo	Temporal	Fijo	Temporal
	Hombres	422	123	430	66	449	29
	Mujeres	29	6	29	6	31	2

Por edad	<30 años	29	29	15	15	16	9
	30-50 años	314	314	319	319	329	2
	>50 años	108	108	125	125	135	20

Por categoría	Equipo de gestión	19	0	18	0	16	0
	Responsable con equipo	44	1	41	0	41	1
	Responsable sin equipo	35	1	31	0	35	1
	Técnicos y administrativos	53	15	369	72	388	29
	Operarios	300	112				

Contratos por tiempo de trabajo		2021		2022		2023		
Por sexo		Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	
		Hombres	513	32	471	25	458	20
		Mujeres	33	2	34	1	32	1

Por edad	<30 años	82	0	39	0	25	0
	30-50 años	354	2	340	1	330	1
	>50 años	110	32	126	25	135	20

Por categoría	Equipo de gestión	19	0	18	0	16	0
	Responsable con equipo	43	2	40	1	40	2
	Responsable sin equipo	34	2	31	0	36	0
	Técnicos y administrativos	62	6	416	25	398	19
	Operarios	388	24				

CONTRATACIONES

Nº contrataciones		2021	2022	2023
Por sexo				
	Hombres	49	54	49
	Mujeres	10	8	4
Por edad				
	<30 años	11	26	18
	30-50 años	44	33	32
	>50 años	4	3	3
Por categoría	Equipo de gestión	1	1	0
	Responsable con equipo	4	1	4
	Responsable sin equipo	1	3	6
	Técnicos y administrativos	15	57	43
	Operarios	38		

ROTACIÓN

Tasa de rotación		2021	2022	2023
Por sexo	Hombres	2,50%	5,00%	6,20%
	Mujeres	5,70%	5,70%	3,00%
Por edad	<30 años	0,86%	1,80%	1,50%
	30-50 años	0,34%	0,70%	1,70%
	>50 años	1,55%	2,40%	2,50%
Rotación voluntaria		1,00%	2,60%	3,70%

DESPIDOS

Nº despidos		2021	2022	2023
Por sexo	Hombres	5	3	2
	Mujeres	2	0	0
Por edad	<30 años	1	0	7
	30-50 años	4	3	10
	>50 años	2	0	0
Por categoría	Equipo de gestión	0	0	0
	Responsable con equipo	0	0	1
	Responsable sin equipo	0	0	0
	Técnicos y administrativos	4	3	16
	Operarios	3	-	-

REMUNERACIONES

Promedio salarios		2021	2022	2023
Por sexo	Hombres	42.862,85 €	46.117,28 €	50.367,31 €
	Mujeres	31.819,24 €	36.970,56 €	39.229,19 €
Por edad	<30 años	21.432,98 €	28.359,09 €	31.826,92 €
	30-50 años	40.563,81 €	41.416,76 €	43.304,03 €
	>50 años	54.218,56 €	55.088,89 €	63.041,72 €
Por categoría	Equipo de gestión	66.412,22 €	71.330,57 €	72.519,74 €
	Responsable con equipo	41.492,24 €	47.883,93 €	49.109,55 €
	Responsable sin equipo	40.543,26 €	40.560,88 €	41.465,47 €
	Técnicos y administrativos	28.204,83 €	34.759,51 €	33.141,56 €
	Operarios	Salario por convenio		

BRECHA SALARIAL

	Brecha salarial 2021	Brecha salarial 2022	Brecha salarial 2023
Equipo de Gestión	29,23%	27,29%	1,66%
Responsable con equipo	16,19%	20,00%	20,97%
Responsable sin equipo	9,49%	7,10%	2,19%
Técnicos y administrativos	1,93%	-0,53%	25,20%
Operarios	-		

Valores positivos a favor de los hombres y negativos a favor de las mujeres.
El cálculo de brecha se ha realizado comparando las medianas de los salarios entre hombres y mujeres.

ABSENTISMO

Horas absentismo	Zafra	Madrid	Barcelona
2021	84.906	2.324,65	293
2022	87.300	1.049,00	96
2023	88.528	566	473

PERMISOS PARENTALES

	2021	2022	2023
Nº hombres que han tenido derecho a permiso de paternidad	26	24	25
Nº hombres que han disfrutado de permiso de paternidad	26	24	25
Nº mujeres que han tenido derecho a permiso de maternidad	3	0	4
Nº mujeres que han disfrutado de permiso de maternidad	3	0	4

ACCIDENTABILIDAD

Accidentes laborales registrables ⁴	2021	2022	2023
Nº accidentes Mujeres	0	0	0
Nº accidentes Hombres	5	0	5
Índice lesiones por accidente registrables	5	4	6,3
Accidentes laborales con grandes consecuencias			
Nº accidentes Mujeres	0	0	0
Nº accidentes Hombres	0	0	0
Índice lesiones por accidente con grandes consecuencias	0	0	0

Nº días perdidos debido a accidentes laborales			
	Mujeres	0	0
	Hombres	190	92
Nº de accidentes laborales con días perdidos:			
	Mujeres	0	0
	Hombres	5	4
Índice frecuencia accidentes:			
	Mujeres	0	0
	Hombres	6,5	4,8
Índice de gravedad de los accidentes:			
	Mujeres	0	0
	Hombres	247	110,4
Enfermedades profesionales:			
	Mujeres	0	0
	Hombres	1	6
Fallecimientos por accidente laboral:			
	Mujeres	0	0
	Hombres	0	0

⁴ Se consideran accidentes laborales registrables aquellos producidos con ocasión de las tareas desarrolladas, aunque sean distintas a las habituales cuando el tiempo de baja para la recuperación del trabajador suponga más de 3 días y se produzcan lesiones de carácter traumático.

HORAS TRABAJADAS

Horas trabajadas	Zafra	Madrid	Barcelona
2021	769.289	43.507	11.267
2022	833.151	43.311	13.128
2023	798.488	44.379	13.865

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



Contenidos de la Ley 11/2018		Respuesta dentro del informe	
MODELO DE NEGOCIO	Descripción del modelo de negocio del Grupo	Breve descripción del modelo de negocio del Grupo, que incluirá su entorno empresarial, organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	DEUTZ Spain
	Políticas	Políticas que aplica el Grupo, que incluyan los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	DEUTZ Spain Asumiendo responsabilidad Las personas, el motor de DEUTZ Spain Innovación y eficiencia por el medioambiente
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el Grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	Gestión de riesgos Innovación y eficiencia por el medioambiente
		Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad.	Seguridad y salud labora l/ Innovación y eficiencia por el medioambiente
	General	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.	Sistemas de gestión / Energía
		Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	Gestión medioambiental
		Aplicación del principio de precaución.	Innovación y eficiencia por el medioambiente Seguridad y salud laboral
		Provisiones y garantías para riesgos ambientales.	Gestión medioambiental
	Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medioambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	Gestión medioambiental Energía /Emisiones/Anexo I
	Economía Circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Residuos / Gestión medioambiental Objetivos ambientales /Anexo I
	Uso sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	Agua /Anexo I
		Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	Materias primas / Anexo I
Energía: consumo, directo e indirecto; medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética; uso de energías renovables.		Energía / Anexo I	

	Cambio Climático	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero.	Emisiones / Anexo I						
		Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	Gestión medioambiental / Energía / Emisiones						
		Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	Energía / Emisiones / Objetivos ambientales						
	Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	Dado el tipo de actividad de la organización y la ubicación de sus instalaciones, no se ha considerado necesario tomar medidas para la preservación o restauración de la biodiversidad, a parte de las medidas para la reducción de impactos ambientales ya implantadas.						
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.									
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	Políticas	Políticas que aplica el Grupo, que incluyan los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	Las personas, el motor de DEUTZ SPAIN Construimos el futuro						
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el Grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	Las personas, el motor de DEUTZ SPAIN						
	Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	Desarrollo y gestión de las personas / Anexo I						
		Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	Desarrollo y gestión de las personas / Anexo I						
		Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	Desarrollo y gestión de las personas / Anexo I						
		Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	Desarrollo y gestión de las personas / Anexo I						
		Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.	Desarrollo y gestión de las personas / Anexo I						
		Brecha Salarial.	Desarrollo y gestión de las personas / Anexo I						
		Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	Desarrollo y gestión de las personas / Anexo I						
		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.	Desarrollo y gestión de las personas / Anexo I						
Implantación de medidas de desconexión laboral.		Desarrollo y gestión de las personas Anexo I							
Empleados con discapacidad.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4</td> <td>3</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table>			2021	2022	2023	4	3	3
	2021	2022	2023						
4	3	3							
DEUTZ Spain tiene reconocida la declaración de al usar medidas alternativas									

INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo.	Asumiendo Responsabilidad
		Número de horas de absentismo.	Anexo I
		Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de esta por parte de ambos progenitores.	Compromiso
	Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	Seguridad y salud laboral /Anexo I
		Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregados por sexo.	Seguridad y salud laboral /Anexo I
		Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo.	Anexo I
	Relaciones Sociales	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con este.	Comunicación GRI 2-30
		Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	GRI 2-30
		Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo.	El 100% de los empleados están cubiertos por el convenio colectivo. Está constituido un Comité de Empresa en el centro de trabajo de Zafra y un delegado sindical en el de Madrid y otro en el de Barcelona con quienes debe realizarse el dialogo, la información y consulta de los trabajadores. Existen las siguientes Comisiones de negociación y diálogo social: • Comisión de cuadrantes y turnos • Comisión de Fondo Social, Becas, Formación y Contratación • Comisión de Igualdad • Comisión de Salud Laboral • Comisión de Flexibilidad o Bolsa de Horas • Comisión de Interpretación del Convenio • Comisión de nóminas Durante el año 2021 se neegoció un nuevo Convenio Colectivo para el centro de Trabajo de Zafra que afecta al 90% de la plantilla de DEUTZ SPAIN, con una vigencia de tres años hasta el 31/12/2023.
	Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación.	Gestión del talento / Formación y empleabilidad Anexo I
		Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Anexo I
	Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	Las instalaciones de DEUTZ SPAIN permiten la accesibilidad total a personas con discapacidad.
	Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.	Plan de Igualdad
		Planes de igualdad.	Plan de Igualdad
Medidas adoptadas para promover el empleo.		Compromiso / Gestión del talento / Formación y empleabilidad	

		Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.	Compromiso
		La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	Las medidas alternativas de DEUTZ Spain son la contratación con diversos CEE (Centros Especiales De Empleo) para el servicio de intralogística, gestión de almacén exterior y limpieza de obra.
		Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	Compromiso
INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS	Políticas	Políticas que aplica el Grupo, que incluyan los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	DEUTZ Spain mantiene en su política integrada ideales y medios que aseguren el cumplimiento de los derechos humanos. Esto se asegura con procesos de diligencia debida como los de: conflicto de intereses, diligencia debida para la contratación de personas o diligencia debida de socios de negocio. Compliance Corporativo / Cadena de Suministro/ Derechos humanos
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el Grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	
	Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos.	
		Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	
Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos.			
	Políticas	Políticas que aplica el Grupo, que incluyan los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	

INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el Grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	Compliance Corporativo Código de conducta
	Corrupción y soborno	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.	Donaciones 2023 7.175€
°INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	Políticas	Políticas que aplica el Grupo, que incluyan los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el Grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	Desarrollo de la comunidad local
	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	Desarrollo de la comunidad local Responsabilidad Social Corporativa Contribución a los ODS
		Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio.	Desarrollo de la comunidad local
		Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos.	
		Acciones de asociación o patrocinio.	
	Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	Cadena de suministro
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.			
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.			

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

Materialidad - GRI

EJE RSC		ASPECTO MATERIAL		INDICADOR GRI	
	BUEN GOBIERNO, ÉTICA E INTEGRIDAD	Tecnología y digitalización		2-29,	
		Comunicación		2-29	
	MEDIO AMBIENTE	Productos y servicios responsables y sostenibles		301-1, 302-1 302-1 a 302-5 305-1, 305-2	
	DESEMPEÑO SOCIAL	CAPITAL HUMANO	Igualdad		
		SOCIEDAD	Gestión cadena de suministro responsable y DDHH		2-6, 308-1, 308-2, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1, 414-1, 414-2
			Formación y desarrollo		2-7, 202-2, 401-1, 413-1 to 413-2

Índice de contenidos GRI

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

DEUTZ SPAIN ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023

GRI Estándar	Versión	Resumen descripción	Comentario	Omisión	Página
CONTENIDOS GENERALES					
La organización y sus prácticas de presentación de informes					
2-1	2021	Detalles organizacionales.	DEUTZ SPAIN, S.A.U.Ctra, Badajoz-Granada ZAFRA (Badajoz)		10
2-2	2021	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad.			10-27
2-3	2021	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto.	Periodo objeto de la presente memoria: 01/01/2023 a 31/12/2023. Frecuencia publicación: anual Contacto: Ctra, Badajoz-Granada ZAFRA (Badajoz) Email: antonio.bueno@deutz.com		
2-4	2021	Actualización de la información.	No se han producido		
2-5	2021	Verificación externa.	Esta memoria ha sido verificada por una entidad externa e independiente (AENOR).		
Actividades y trabajadores					
2-6	2021	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales.			10, 20, 21
2-7	2021	Empleados			44-45, 49-53
2-8	2021	Trabajadores que no son empleados.	El porcentaje de trabajadores no empleados que desarrollan su actividad en DEUTZ SPAIN es mínimo y su desempeño y actividad no es controlada por la organización.		
Gobernanza					
2-9	2021	Estructura de gobernanza y composición.	El funcionamiento de los órganos de gobierno está regulado por el Reglamento interno para la gerencia de sociedades filiales de DEUTZ AG. El Consejo de Administración es el máximo órgano de decisión de la compañía.		11
2-10	2021	Designación y selección del máximo órgano de gobierno.	Los miembros del Consejo de Administración son seleccionados por el Accionista Único (propiedad) Los miembros del Comité de Dirección son seleccionados por su capacidad y valía, dentro de la organización.		
2-11	2021	Presidente del máximo órgano de gobierno.			11

2-12	2021	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la memoria de sostenibilidad.	El Reglamento interno para la gerencia de sociedades filiales de DEUTZ AG establece las funciones y responsabilidades del Comité de Dirección, y en qué situaciones es necesaria la aprobación previa por parte de DEUTZ AG y su Consejo de Administración. DEUTZ SPAIN se rige por las directrices establecidas en el Plan Estratégico del grupo, el cual despliega en objetivos y acciones mediante la herramienta HK.		11
2-13	2021	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos.	El Consejo de Administración faculta al Director General para la representación de la Sociedad. El Director General forma parte a su vez del Comité de Dirección como Gerente. El Reglamento interno para la gerencia de sociedades filiales de 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. El Consejo de Administración es Responsable del Gobierno de la sociedad, y la Gestión corresponde a los Directivos.		11
2-14	2021	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de la memoria de sostenibilidad.	El Director General es el encargado de informar puntualmente al Consejo de Administración de las cuestiones más relevantes para el funcionamiento de la empresa. El Consejo de Administración es informado mediante reuniones trimestrales e informes mensuales por parte del Director General, quien a su vez es informado de cada asunto por los diferentes directores de área o departamento en el Comité de Dirección mediante reuniones periódicas y sesiones monográficas para analizar proyectos determinados. El Consejo de Administración es el responsable de las decisiones estratégicas que resulten de una desviación del Plan aprobado para el año; los directivos son los encargados de la Gestión.		11
2-15	2021	Conflictos de interés.	Lo establece la Ley de Sociedades de Capital en Art.229 LSC; existe declaración anual de cada consejero sobre el 229. Además, el Reglamento interno para la gerencia de sociedades filiales de DEUTZ AG regula los posibles conflictos de intereses que puedan darse en la compra, contratación, etc.		26
2-16	2021	Comunicación de inquietudes críticas			22-23
2-17	2021	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno.	Los miembros del Comité de Dirección son seleccionados por su capacidad y valía, dentro de la organización y representan a las distintas áreas y departamentos de la empresa (Gerencia, RRHH, Ingeniería, Producción), teniendo todos ellos amplios conocimientos en sus especialidades.		50-51
2-18	2021	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno.	El Consejo de Administración supervisa y controla el buen funcionamiento de la organización y en consecuencia el desempeño de su Director General.		
2-19	2021	Políticas de remuneración.	Los miembros del consejo no reciben ninguna remuneración por el hecho de pertenecer al consejo de administración		
2-20	2021	Proceso para determinar la remuneración.	La revisión salarial se determina según lo estipulado en los convenios correspondientes.		

2-21	2021	Ratio de compensación total anual.	20,33%		
Estrategia, políticas y prácticas					
2-22	2021	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible.			5-6, 13-14
2-23	2021	Compromisos y políticas.			12-14, 22-25, 27-28, 44-50, 58-63, 68-71,73
2-24	2021	Incorporación de los compromisos y políticas.			12-14, 22-25, 27-28, 44-50, 58, 68-69, 73
2-25	2021	Procesos para remediar los impactos negativos.			26, 27-28, 29, 49, 68-69
2-26	2021	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes.			26
2-27	2021	Cumplimiento de la legislación y las normativas.			26-27
2-28	2021	Afiliación a asociaciones	Asociación Española para la calidad (AEC) MCA - Madrid Cluster de Automoción SERNAUTO- Asociación española de proveedores de automoción		
Participación de los grupos de interés					
2-29	2021	Enfoque para la participación de los grupos de interés.			22-23
2-30	2021	Convenios de negociación colectiva.	La planta de Zafrá posee convenio propio (firmado durante 2021 para el periodo 2021-2023), mientras que los centros de Madrid y Barcelona se rigen por el convenio del metal regional. Estos convenios cubren al 100% de las personas empleadas.		
TEMAS MATERIALES (estudio de materialidad)					
3-1	2021	Proceso de determinación de los temas materiales.			22-23
3-2	2021	Lista de temas materiales.			23-92
3-3	2021	Gestión de los temas materiales.			13-14, 20-21, 23, 27-28, 48-49, 52-53, 58-63, 68-69
DESEMPEÑO ECONÓMICO					
201-1	2016	Valor económico directo generado y distribuido.			15
201-2	201-2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.			27-28, 58
201-3		Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación.	La organización no tiene previsto ahorro destinado a plan de pensiones.		
201-4		Ayudas económicas otorgadas por entes del gobierno.			15
PRESENCIA EN EL MERCADO					
202-1	2016	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local.			83-84

202-2	2016	Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local.	70,24%		
CONSECUENCIAS ECONÓMICAS INDIRECTAS					
203-1	2016	Inversión en infraestructuras y servicios apoyados.			15
203-2	2016	Impactos económicos indirectos significativos.	Indicador GRI 2-25		
PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN					
204-1	2016	Proporción de gasto en proveedores locales.			15
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN					
205-1	2016	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción.			20, 27-28
205-2	2016	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.			26-28
205-3	2016	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas.	No ha habido		
PRÁCTICAS DE COMPETENCIA DESLEAL					
206-1	2016	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal, las prácticas monopólicas y contra la libre competencia.	No ha habido		
FISCALIDAD					
207-1	2019	Enfoque fiscal.	No se responde dado que no es material.		
207-2	2019	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos.	No se responde dado que no es material.		
207-3	2019	Participación de grupos de interés y gestión de inquietudes en materia fiscal.	No se responde dado que no es material.		
207-4	2019	Presentación de informes país por país.	No se responde dado que no es material.		
DESEMPEÑO AMBIENTAL					
MATERIALES					
301-1	2016	Materiales utilizados por peso o volumen.			60, 76-79
301-2	2016	Insumos reciclados utilizados.			60, 76-79
PRODUCTOS Y SERVICIOS					
301-3	2016	Productos reutilizados y materiales de envasado.			60, 76-79
ENERGÍA					
302-1	2016	Consumo energético dentro de la organización.			59, 77-79
302-2	2016	Consumo energético fuera de la organización.	Información no disponible.		
302-3	2016	Intensidad energética.			59, 77-79
302-4	2016	Reducción del consumo energético.			59, 77-79

302-5	2016	Reducciones de los requerimientos energéticos de los productos y servicios.			13, 59, 76-79
AGUA					
303-1	2018	Interacción con el agua como recurso compartido.			61, 78-79
303-2	2018	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua.			61, 78-79
303-3	2018	Extracción de agua por fuente.			61, 78-79
303-4	2018	Vertido de agua			61, 78-79
303-5	2018	Agua reciclada y reutilizada.			61, 78-79
BIODIVERSIDAD					
304-1	2016	Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas.	Dado el tipo de actividad de la organización y la ubicación de sus instalaciones, no se ha considerado necesario tomar medidas para la preservación o restauración de la biodiversidad, a parte de las medidas para la reducción de impactos ambientales ya implantadas.		
304-2	2016	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad.	No existen.		
304-3	2016	Hábitats protegidos o restaurados.	No existen.		
304-4	2016	Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones.	No existen.		
EMISIONES					
305-1	2016	Emisiones directas e indirectas de GEI.			62, 78-79
305-2	2016	Emisiones indirectas de GEI al generar energía.			62, 78-79
305-3	2016	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3).	Información no disponible.		
305-4	2016	Intensidad de las emisiones de GEI.			62, 78-79
305-5	2016	Reducción de las emisiones de GEI.			62, 78-79
305-6	2016	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono.			62, 78-79
305-7	2016	Óxidos de nitrógeno, óxidos de azufre y otras emisiones significativas al aire.			78-79
EFLUENTES Y RESIDUOS					
306-1	2020	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos.			63, 79-80
306-2	2020	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos.			63

306-3	2020	Residuos generados.			63, 79-80
306-4	2020	Residuos no destinados a eliminación.			63, 79-80
306-5	2020	Residuos destinados a eliminación.			63, 79-80
EVALUACIÓN AMBIENTAL DE LOS PROVEEDORES					
308-1	2016	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales.	100%		
308-2	2016	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.	Dentro de la política de compras, en la matriz de adjudicación de compras y servicios, se valora el compromiso de los proveedores con la gestión ambiental y del medioambiente. Los posibles impactos derivados de la cadena de suministro son minimizados mediante la aplicación de cláusulas, requisitos e incluso supervisión/auditorías in situ a los proveedores. En concreto, DEUTZ Spain solo adquiere materias primas identificadas como Minerales libres de conflicto, e incluye requisitos ambientales en la evaluación de sus proveedores. Los proveedores de materia prima de DS son sometidos a auditorías de homologación y/o seguimiento a lo largo del año. En la adjudicación de contratos y servicios DEUTZ Spain valora aspectos relacionados con eficiencia energéticas, RSC y normas de Compliance. Anualmente se promueve con el proveedor el suministro de energía eléctrica procedente de fuentes renovables, información que se incluye en sus facturas.		20-21
DESEMPEÑO SOCIAL					
EMPLEO					
401-1	2016	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal.			44, 82-83
401-2	2016	Prestaciones sociales a los empleados.			47
401-3	2016	Permiso parental.			84
RELACIONES ENTRE LOS TRABAJADORES Y LA DIRECCIÓN					
402-1	2016	Plazos de avisos mínimos sobre cambios operacionales.	15 días		
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO					
403-1	2018	Sistema de Gestión de la salud y seguridad en el trabajo.			49
403-2	2018	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.			47, 84-85
403-3	2018	Servicios de salud en el trabajo.			49
403-4	2018	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo.	Los representantes de los trabajadores (Comité de Seguridad y Salud y los Delegados de Prevención) son informados de cualquier aspecto que afecte a las condiciones de trabajo de la plantilla.		47

403-5	2018	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo.			49
403-6	2018	Fomento de la salud de los trabajadores.			47, 49
403-7	2018	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales.			49
403-8	2018	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.	El 100% de los trabajadores están cubiertos por el sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo.		
403-9	2018	Lesiones por accidente laboral.			84-85
403-10	2018	Dolencias y enfermedades laborales.			84-85
CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN					
404-1	2016	Media de horas de formación al año por empleado.			50
404-2	2016	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición.			50,68-71
404-3	2016	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	100%		51
DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES					
405-1	2016	Diversidad en órganos de gobierno y empleados.			11
405-2	2016	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.			83-84
NO DISCRIMINACIÓN					
406-1	2016	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas.	No ha habido		
LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA					
407-1	2016	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo.	No ha habido		
TRABAJO INFANTIL					
408-1	2016	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil.	Adquisición de Minerales libres de conflicto. Para el resto de las operaciones, por su tipología y ubicación de los proveedores, no se considera que exista riesgo de vulneración de los derechos humanos. Además, DEUTZ Spain mantiene en su política integrada ideales y medios que aseguren el cumplimiento de los derechos humanos. Esto se asegura con procesos de diligencia debida como los de: conflicto de intereses, diligencia debida para la contratación de personas o diligencia debida de socios de negocio.		
TRABAJO FORZOSO					

409-1	2016	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio.	Adquisición de Minerales libres de conflicto. Para el resto de las operaciones, por su tipología y ubicación de los proveedores, no se considera que exista riesgo de vulneración de los derechos humanos. Además, DEUTZ Spain mantiene en su política integrada ideales y medios que aseguren el cumplimiento de los derechos humanos. Esto se asegura con procesos de diligencia debida como los de: conflicto de intereses, diligencia debida para la contratación de personas o diligencia debida de socios de negocio.		
MEDIDAS DE SEGURIDAD					
410-1	2016	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos.	No se dispone de personal de seguridad.		
DERECHOS DE LA POBLACIÓN INDÍGENA					
411-1	2016	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas.	No se han producido casos de este tipo.		
COMUNIDADES LOCALES					
413-1	2016	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo.	Adquisición de Minerales libres de conflicto. Para el resto de las operaciones, por su tipología y ubicación de los proveedores, no se considera que exista riesgo de vulneración de los derechos humanos. Además, DEUTZ Spain mantiene en su política integrada ideales y medios que aseguren el cumplimiento de los derechos humanos. Esto se asegura con procesos de diligencia debida como los de: conflicto de intereses, diligencia debida para la contratación de personas o diligencia debida de socios de negocio.		
413-2	2016	Operaciones con impactos negativos significativos – reales o potenciales- en las comunidades locales.	No se han identificado impactos negativos en la comunidad local.		
EVALUACIÓN DE LOS PROVEEDORES EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS, PRÁCTICAS LABORALES Y REPERCUSIÓN SOCIAL					
414-1	2016	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	100% Ver indicador 412-1		
414-2	2016	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Ver indicador 412-1		
POLÍTICA PÚBLICA					
415-1	2016	Valor de las contribuciones políticas por país y destinatario.	No se realizan.		
SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES					

416-1	2016	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios.	DEUTZ Spain cumple con los requisitos establecidos, tanto legales, normativos como de sus clientes, en lo que respecta a las características de seguridad aplicables a los productos que fabrica. DEUTZ Spain tiene un sistema de calidad basado en normas IATF donde todos los elementos fabricados que tienen una incidencia significativa en la seguridad del usuario final quedan bajo planes de control específicos. Todos los productos químicos utilizados en los procesos y que pueden acompañar al producto final están bajo la normativa europea REACH. En concreto los productos fabricados por DEUTZ Spain cuentan con cotas de seguridad sobre las que se realizar un control exhaustivo. Esta clasificación de características de seguridad de producto y proceso que sirve para la priorización en la elaboración de planes de control más robustos para las mismas, siguiendo las especificaciones reglamentarias. En todo caso, las características de Seguridad, identificadas por la sigla "S", conllevan un tratamiento específico que las identifica a ojos de cualquier documento de proceso y para cualquier rol en la organización, de forma que cualquiera es capaz de visualizar que dicho control es de relevancia para la funcionalidad bajo condiciones seguras, tanto en la utilización del producto final como en sus posteriores fases de proceso.		
416-2	2016	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios.	No se han dado incumplimientos de esta tipología.		
ETIQUETADO DE PRODUCTOS Y SERVICIOS					
417-1	2016	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios.	DEUTZ Spain cumple con los requisitos establecidos, tanto legales, normativos como de sus clientes, en lo que respecta a las características de información y el etiquetado aplicables a los productos que fabrica.		
417-2	2016	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios.	No se han dado incumplimientos de esta tipología.		
417-3	2016	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing.	No se han dado incumplimientos de esta tipología.		
PRIVACIDAD DE LOS CLIENTES					
418-1	2016	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente.	No se han dado incumplimientos de esta tipología.		

