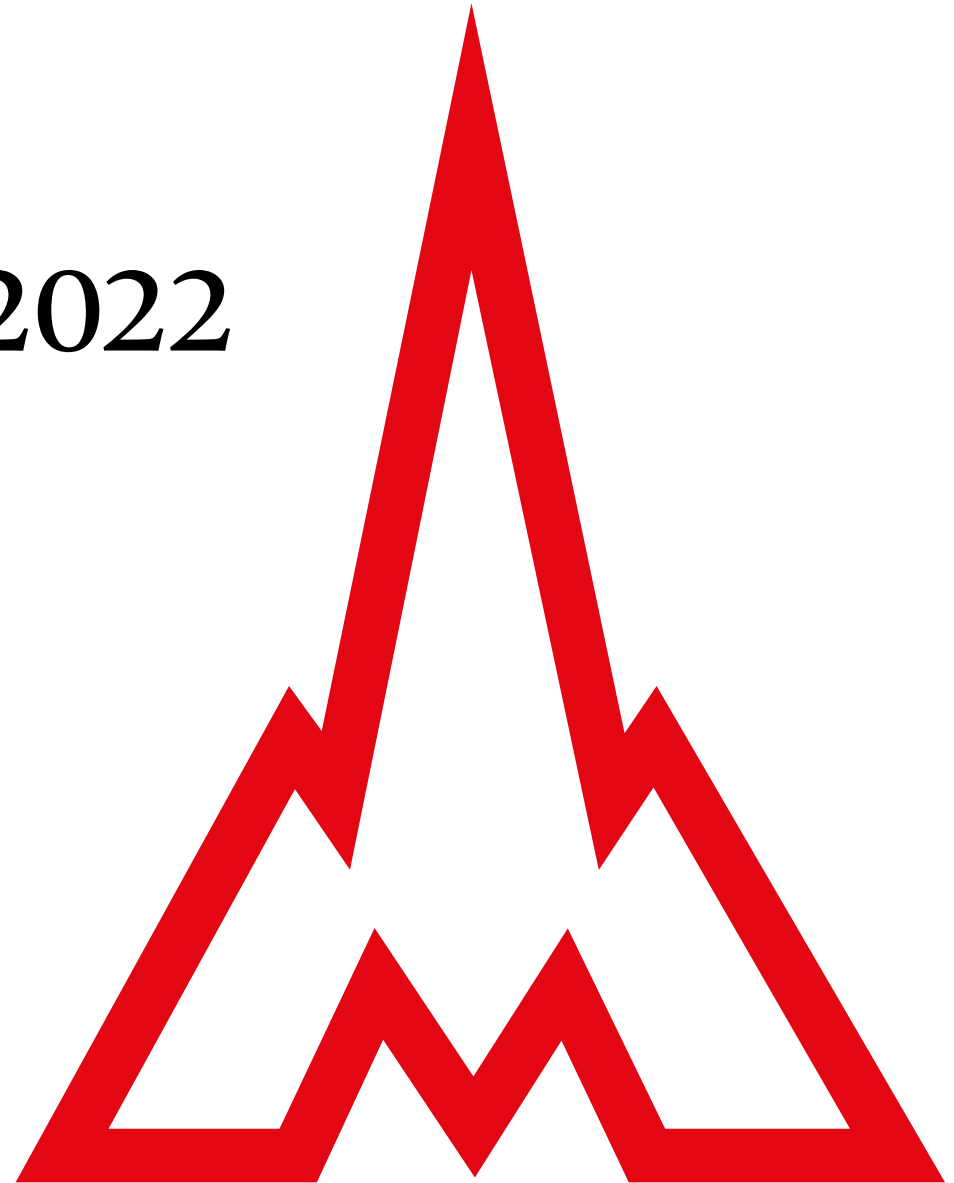


MEMORIA

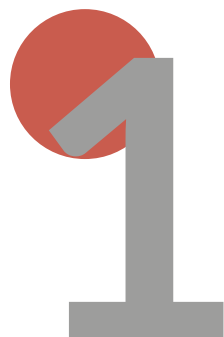
SOSTENIBILIDAD 2022

DEUTZ SPAIN S.A.U



• **INDICE**

DEUTZ SPAIN



DEUTZ SPAIN 10
 Visión, misión y valores..... 11
 Nueva estrategia Powering Progress 12
 Órganos de gobierno 13
 Cadena de suministro 14
 Clientes 15
 Gestión económica 15

ASUMIENDO RESPONSABILIDAD



Responsabilidad Social Corporativa 20
 Contribución a los ODS 21
 Diálogo con los grupos de interés 22
 Compliance Corporativo y 23
 código de conducta
 Derechos Humanos..... 24
 Sistema de gestión 24
 Gestión de riesgos 25
 Gestión de reclamaciones 25

CALIDAD EN LA PRODUCCIÓN



Filosofía de producción..... 30
 Productos..... 31
 Sistema de producción 32
 Tecnología: Industria 4.0..... 32
 Objetivos 2022 33

**LAS PERSONAS,
EL MOTOR DE DEUTZ SPAIN**



Desarrollo y gestión de las personas ... 38
 Compromiso 40
 Seguridad y Salud Laboral 42
 Gestión del talento 43
 Comunicación 45
 Objetivos 2023 45

**INNOVACIÓN Y EFICIENCIA POR
EL MEDIO AMBIENTE**



Gestión Medioambiental 50
 Energía 51
 Materias primas 52
 Agua 53
 Emisiones 54
 Residuos 55
 Objetivos 2023 55

**DESARROLLO DE LA
COMUNIDAD LOCAL**



Desarrollo de la comunidad local 60
 Ayuda a colectivos vulnerables..... 63

Acerca de esta Memoria..... 64
 Anexo I: Información cuantitativa 66
 Anexo II: Respuesta a requisitos de la Ley 11/18 76
 Materialidad - GRI 84
 ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI..... 85



• 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.

Sequencenter: 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.



2

Maribor

Research and Development.

3

Lomagna DEUTZ Italy

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



4

Zafra

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



5

Sapino Magi DEUTZ

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



6

Norcross

Floor area: ca. 12.500m²
 Sales & Service
 Headquarter of DEUTZ Corp. America.



Pendergrass

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



7

Tianjin

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



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

Start: 2021/2022
Production: Assembly BR 5.7, D5-D13.



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

Production: Assembly BR D5-D13.



• MENSAJE DEL DIRECTOR GENERAL

Elaboramos esta memoria siguiendo los requerimientos de la Ley 11/2018 sobre la divulgación de información no financiera, así como los estándares de Global Reporting Initiative (GRI).

Iniciamos este año 2022 con la esperanza de dejar atrás los peores momentos de la terrible pandemia que asoló el mundo durante los dos años anteriores. A pesar de una muy eficiente campaña de vacunación y del despliegue de estrictas medidas de seguridad en todos nuestros centros de trabajo en España, el mes de enero volvió a marcar un elevado número de bajas por contagio de la COVID-19, que afortunadamente durante el resto de los meses del año apenas han tenido incidencia en nuestra organización.

Lamentablemente, unas pocas semanas después, una nueva desgracia volvería a asolar el mundo y muy especialmente nuestro continente europeo, con el inicio de la invasión por parte de tropas rusas al país vecino, Ucrania, marcando el inicio de una guerra que aún perdura en nuestros días.

Este conflicto armado, que desde el grupo Deutz, fue fuertemente condenado por los miembros de nuestra Dirección en Alemania, puso también de manifiesto la debilidad europea ante la dependencia de materias primas y muy especialmente de fuentes de energía del gran gigante ruso, arrastrando así a todos nuestros proveedores de materiales y energías a una escalada de precios sin precedentes en la Unión Europea desde hacía décadas.

Precisamente es en este contexto de escasez energética y escalada de precios, donde Deutz Spain puso en valor la estrategia de sostenibilidad y eficiencia energética que venimos desplegando desde años atrás.

La puesta en marcha de la primera fase de la planta fotovoltaica que en colaboración con nuestro proveedor Engie, se instaló en los techos de nuestro parking y la nave de engranes en la planta de producción de Zafra, durante el mes de septiembre, con una capa-

cidad instalada de 839,6 KWp permitió reducir considerablemente la dependencia externa del consumo energético de la planta de producción en sus turnos de mañana, al mismo tiempo que contribuye de forma eficiente a la eliminación de emisiones de CO2 en todos nuestros procesos productivos.

Adicionalmente, a la puesta en marcha de dicha instalación, Deutz Spain firmó un contrato de compra de energía para los años 2023-2024 con una garantía de origen, que permite garantizar el consumo de energías 100% renovables en todas las instalaciones que el Grupo Deutz tiene en Zafra, entre ellas nuestra planta de producción.

Finalmente y también enmarcado en este acuerdo de sostenibilidad y mejora de costes, a finales del pasado año se cerró un acuerdo de compra de energía a través de la modalidad de PPA, con la multinacional francesa Total Energies, que instalará una nueva planta solar en los terrenos cercanos a nuestra factoría, con una capacidad productiva superior a los 3,3 MWp,



que permitirá a partir del 2º semestre del año 2024 producir hasta el 90% de la energía para la planta de producción en aquellos turnos en que el potente sol de Extremadura nos acompaña.

Todo ello en aras de garantizar la competitividad de nuestra empresa de forma responsablemente sostenible con el entorno en que nos ubicamos.

Para poder concretar con indicadores todas estas medidas, en el año 2022 se ha puesto en marcha la sistemática de la medición de la huella de carbono que permitirá obtener a lo largo del año 2023, los datos de impacto también en años anteriores.

En el año 2022, el grupo Deutz, inició el despliegue de un nuevo plan estratégico, denominado "Powering Progress".

DEUTZ continúa en su senda de crecimiento con un marco claro para un mayor desarrollo corporativo. Con su programa estratégico "Powering Progress", DEUTZ aborda activamente los retos de la revolución de la movilidad y responde a los requisitos clave del mercado: el perfeccionamiento del motor de combustión interna y el desarrollo de nuevas tecnologías de propulsión.

Para lograr un crecimiento adicional y una mayor rentabilidad, DEUTZ confía en una estrategia "Dual+" que incluye un nuevo ecosistema de productos sin emisiones, además de su actual negocio principal con motores de combustión interna optimizados.

El objetivo a largo plazo del nuevo equipo directivo dirigido por el Dr. Sebastian C. Schulte es situar a DEUTZ de forma permanente entre los tres principales fabricantes independientes de motores y ofrecer una cartera de productos y tecnologías completamente neutros para el clima en 2050 a más tardar.

Con nuestro programa estratégico "Powering Progress", queremos seguir creciendo de forma rentable y operar de forma neutra para el clima en toda la cadena de procesos de aquí a 2050. Uno de los pilares fundamentales de nuestra estrategia es el desarrollo del segmento DEUTZ GREEN: ecosistema de productos neutros para el clima basado en la apertura a la tecnología, la fuerza innovadora y la inversión necesaria para explotar este potencial en su camino hacia una cartera de productos neutros para el clima y, en el segmento "verde", confiando sobre todo en nuestra fuerza innovadora y en la experiencia de casi 160 años pioneros en el desarrollo de motores, con un enfoque fundamentalmente abierto a la tecnología.

Esto incluirá, entre otras innovaciones, el desarrollo ulterior del motor de combustión sin efectos sobre el clima, por ejemplo, mediante el uso de hidrógeno o combustibles sintéticos. Se abrirán nuevas cadenas de valor, en la carga de máquinas eléctricas o el llenado de motores de hidrógeno. Para ello, DEUTZ tiene previsto invertir en los próximos tres años más de 100 millones de euros en el segmento "verde" del futuro.

Nuestras divisiones comerciales de Madrid y Barcelona, así como nuestras áreas de desarrollo de instalaciones en Zafra, han trabajado a lo largo del año 2022, totalmente alineado con esta estrategia en la búsqueda de partners especialistas en estos segmentos industriales para el desarrollo de potenciales aplicaciones para el mercado español.

Ahí destaca los encuentros mantenidos, entre otros con la Universidad de Loyola en Sevilla, en proyectos vinculados con el hidrógeno, como con otros partners tecnológicos del seg-

mento de la producción de electrolizadores para el aprovechamiento de los excedentes energéticos de nuestras nuevas plantas fotovoltaicas de una forma sostenible.

En DEUTZ SPAIN tenemos implantados los sistemas de gestión de Compliance Penal y Anti-soborno, bajo los estándares UNE 19601 e ISO 37001 respectivamente, de cuya doble certificación fuimos pioneros en nuestro país. Su gestión y supervisión corresponde al órgano de Compliance penal, que ha revisado la política de Compliance con el objetivo de integrarla de forma completa en el código de conducta del Grupo Deutz AG; y siendo posteriormente ratificada por todos los miembros del Consejo de Administración, en aras de proseguir con la mejora continua de estos sistemas.

Destacamos también que el equipo de compras de Deutz Spain ha participado de forma activa en el despliegue a nivel mundial de la nueva política de RSC en todo el grupo, para obtener una gestión eficiente de todos nuestros proveedores en el ámbito de garantizar condiciones dignas de trabajo y evitar cualquier tipo de abuso en toda nuestra cadena de valor.

Parte fundamental de nuestro programa estratégico es el respeto por todas las personas de nuestra organización. Bajo el programa 4P, desplegamos la "Passion" como uno de nuestros "Cores" estratégicos:

- Living our Values
- Sustainability strategy
- Leadership Culture & Development
- Corporate & Employer Branding
- Good Corporate Citizen

Todo ello desplegado en todas nuestras ubicaciones en España, con políticas activas que favorezcan el respeto a la diversidad y la igualdad, y una responsabilidad social con todas las personas que forman nuestra organización y nuestro entorno más cercano. Es en este aspecto, donde la Fundación promovida por la compañía y soportada en nuestras instalaciones de Deutz Business School junto a la factoría de Zafra donde con programas formativos y concienciación promovemos todos estos valores en nuestra cultura de liderazgo y preparación de las futuras generaciones.



Firmado,
Fernando Angulo Romero
Director General¹





DEUTZ SPAIN



• DEUTZ SPAIN

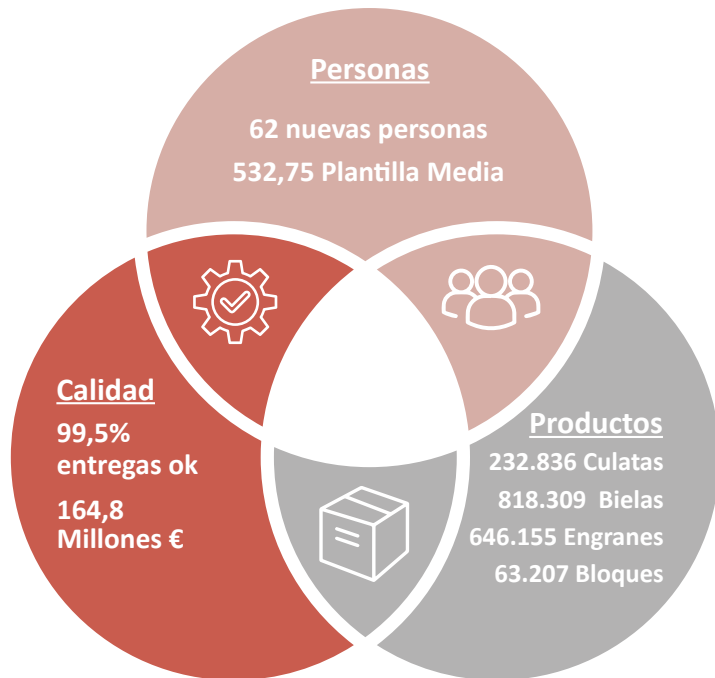
DEUTZ SPAIN es una empresa referente en la fabricación de componentes para motores, especializada en el mecanizado y montaje.

Su planta de Zafra es una de las factorías más importantes de Extremadura, siendo la primera empresa extremeña 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.

Principales Cifras



Nuestra Historia

- 1883
1949
 - Fundación de la empresa DÍAZ DE TERÁN en Zafra (DITER).
 - Fundición de hierro, elaboración de maquinaria agrícola.
- 1949
1967
 - Primera patente de un motor DITER y nacimiento de la primera gama de motores monocilíndricos fabricados en España.
- 1967
1987
 - MWM adquiere la mayor parte de las acciones de DITER.
- 1987
1990
 - El grupo alemán KHD (Köckner Humboldt Deutz. Actual DEUTZ AG), absorbe a MWM.
- 1990
2008
 - DEUTZ apuesta por la Filosofía LEAN.
 - Primera empresa en España en implantar la Formación Profesional DUAL.
 - Apertura Service Center de Madrid.
 - Expansión de la organización y ampliación de la actividad.
 - Primera en Extremadura en conseguir el certificado ISO 9001.
- 2008
2013
 - Se inicia la fabricación de Bloques.
 - Se aprueba el proyecto para Deutz Bussines School.
 - Apertura Service Center de Barcelona.
- 2013
2017
 - Obtención del certificado IATF del sector de la automoción.
 - Construcción Deutz Bussines School.
- 2017
2018
 - Premio PRL: Excelencia en la gestión de riesgos.
 - Proyecto CIA.
 - Construcción oficinas DGSC.
 - Comienzo de actividad de la Deutz Bussines School.
 - Obtención del Certificado de Eficiencia Energética.
 - Se aprueba la creación de una nueva sociedad de DEUTZ SPAIN "DEUTZ GLOBAL SERVICE CENTER S.L."
- 2019
2020
 - El inicio dl autoconsumo eléctrico a través de energía fotovoltaica.
 - La nueva estrategia corporativa de Deutz con el foco en la RSC y la sostenibilidad.
 - Impulso al sector Green.
- 2021
- 2022



• **VISIÓN, MISION Y VALORES**

VISIÓN

MISIÓN



Utilidades para el cliente



Soluciones postventa



Soluciones de sistema



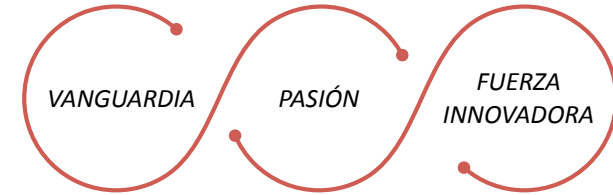
Mercado



Tecnología



Calidad



“ El éxito y la sostenibilidad de la gestión de una empresa no sólo depende de la consecución de los objetivos, sino también de la forma de alcanzarlos. ”

VALORES

NOS MUEVE LA PASIÓN.

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

MANTENEMOS NUESTRO ESPÍRITU PIONERO.

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

VALORAMOS NUESTROS CONOCIMIENTOS.

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

SOMOS UN EQUIPO.

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

ASUMIMOS RESPONSABILIDADES.

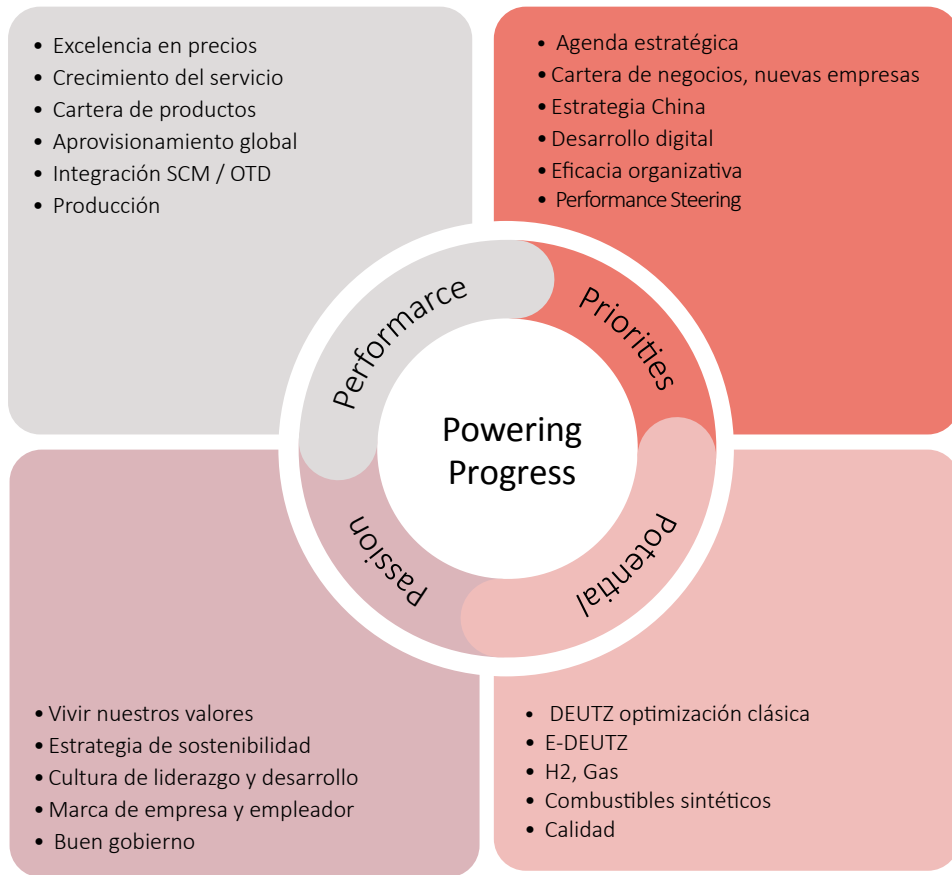
Como personas capacitadas y responsables, defendemos nuestras decisiones. En el momento en que hemos tomado decisiones, actuamos de forma rápida y asumimos pequeños riesgos. Queremos ser responsables de nuestras decisiones y nuestros acuerdos. Nosotros luchamos constantemente por mejorarnos a nosotros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



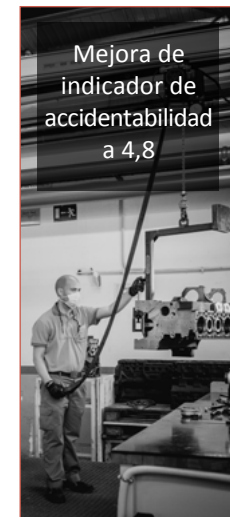
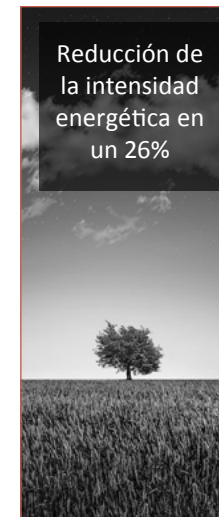
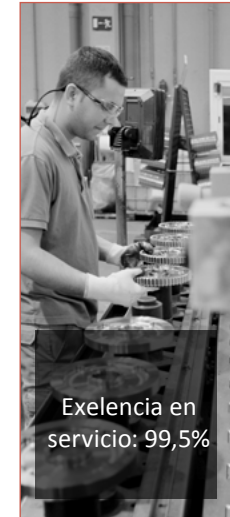
• NUEVA ESTRATEGIA POWERING PROGRESS

DEUTZ ha desarrollado su nueva estrategia empresarial, "Powering Progress", basada 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

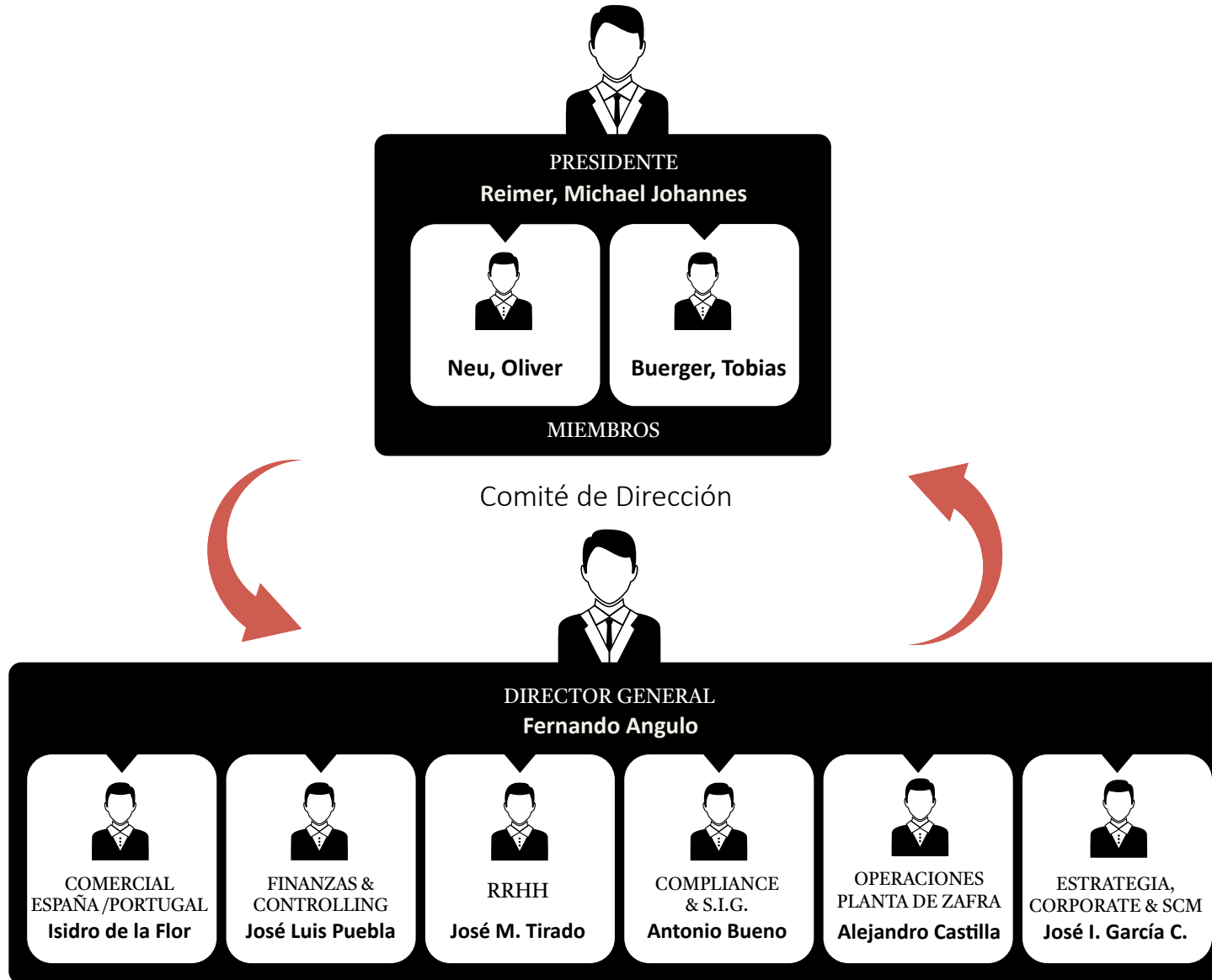


• HITOS EN 2022



• ÓRGANOS DE GOBIERNO

Consejo de Administración



1




• CADENA DE SUMINISTRO

Aprovisionamiento Global


Proveedores de materias primas y componentes



PIEZAS	29.468.000
NÚMEROS DE PIEZAS	511
PROVEEDORES	73
PAÍSES	13

España
 16 Proveedores
 1.481.000 piezas

Francia
 1 Proveedor
 3.000 piezas

Alemania
 34 Proveedores
 16.658.000 piezas


Polonia
 1 Proveedor
 578.000 piezas


Slovakia
 3 Proveedores
 775.000 piezas

Italia
 2 Proveedores
 377.000 piezas

China
 4 Proveedores
 238.000 piezas


Turquía
 1 Proveedor
 33.000 piezas

Argentina
 1 Proveedor
 1.810.000 piezas

India
 6 Proveedores
 1.770.000 piezas

Inglaterra
 2 Proveedores
 544.000 piezas

Republica Checa
 1 Proveedor
 1.024.000 piezas

Estados Unidos
 1 Proveedor
 4.176.000 piezas

DEUTZ SPAIN analiza 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.

Actualmente, se está desarrollando una nueva plataforma para la evaluación de proveedores desde la perspectiva de la Responsabilidad Social Corporativa que se incluirá como estándar en las futuras auditorías de seguimiento de proveedores. Esta evaluación pretende, entre otras cuestiones, garantizar que sus proveedores mantienen unas condiciones dignas de trabajo y evitan cualquier tipo de abuso hacia sus trabajadores.

Visita de Fagor Ederlan Tafalla y Deutz AG



En octubre tuvo lugar una reunión entre personal del proveedor de materia prima Fagor Ederlan Tafalla, DEUTZ SPAIN y DEUTZ AG, para definir conjuntamente los próximos pasos para la mejora continua de los suministros de este proveedor.



• CLIENTES



• GESTIÓN ECONÓMICA

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

Datos económicos (en Euros)	2020	2021	2022
Ingresos	99.310.354	134.750.341	164.804.711
Costes operacionales	75.522.963	103.981.203	130.246.326
Salarios Empleados	21.097.852	25.775.450	28.018.741
Beneficios Sociales Empleados	622.620	683.438	930.978
Pagos a proveedores	106.945.720	88.054.026	110.724.474
Pagos al gobierno (impuestos y tasas)	129.802	105.515	144.243
Inversiones en la comunidad	18.000	7.575,70	7.200
Subvenciones para inversiones	1.528.150	198.840	0
Inversiones en Infraestructuras	8.664.826	5.058.010	4.761.569



ENCARNACIÓN GARCÍA DOMÍNGUEZ
Coordinadora de Administración y Finanzas · DGSC



Deutz Spain trabaja por ser una empresa que realice una correcta gestión corporativa y que cumple con la legalidad establecida; por ello, ¿Qué conceptos (Respeto a los derechos humanos, lucha contra la corrupción, lucha contra el soborno etc.?) consideras que son los más relevantes en la empresa?

Deutz Spain tiene una política de gestión corporativa basada en la gestión por riesgos y se toma muy en serio el cumplimiento de la legalidad. Creo que todos sus procedimientos y procesos son totalmente analizado por su departamento legal en colaboración con el de compliance y se aseguran de que no haya ningún riesgo sin cubrir. Aún así creo que se le da una especial importancia a la gestión de los recursos humanos como muestran todo su plan estratégico de gestión de personas que incluye desde formación continua, evaluaciones de desempeño hasta revisión de condiciones laborales para que los empleados trabajen y se sienta cómodos desarrollando sus funciones. Una tarea bastante ardua cuando se tienen perfiles de tan dispar calificación, cualificación y tareas (técnicos de maquinaria, ingenieros, personal administrativo, personal de IT...) y aún son capaces de contar con una plantilla comprometida y feliz.

Qué papel consideras que deben jugar empresas como Deutz Spain en un entorno social como el de Extremadura?


Una compañía de estas características tiene una responsabilidad bastante considerable en un entorno rural y con “pocas” posibilidades de desarrollo del tejido industrial como es el extremeño. La fábrica de Zafra es un referente en la región y por ello debe ser capaz de cumplir con las expectativas en cuanto a fomento y creación de empleo, formación del personal ya contratado y desarrollo de relaciones comerciales tanto a nivel nacional como internacional (esta última parte de la mano del grupo Deutz del que forma parte).

Qué valores corporativos crees que trasmite mejor la marca Deutz?

En mi opinión, Deutz está trabajando muy duro para cumplir con los 5 objetivos marcados en su nuevo plan de estrategia (Trust, Truth, Team, Tenacity y Transparency), pero creo que desde Deutz Spain uno de los

más significativos es el de “TEAM”. No hay empresa que funciones sin trabajadores y Deutz Spain en plenamente consciente de ese hecho. Además al ser parte del mismo grupo empresarial, conozco de primera mano los nuevos planes para incrementar la autonomía y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores en los que está implementado DS actualmente y que se han planteado a partir de los resultados de sus “workshops” realizados durante 2022.





ASUMIENDO RESPONSABILIDAD





Z GLOBAL SERVICE CENTER

GLOBAL SERVICE CENTER



GLOBAL SERVICE CENTER

• 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 social, ambiental y ético junto con la contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) planteados en la Agenda 2030, ha constituido la base para el desarrollo de la nueva estrategia ESG de la organización en los próximos años.



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

ESTRATEGIA ESG DEUTZ SPAIN



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

Gestión ética y responsable.



Desarrollo de talento.



Minimización de los impactos ambientales.



Gestión responsable de proveedores.









Rendición de cuentas y transparencia.



• CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

La estrategia sostenible de **DEUTZ SPAIN** contribuye directamente sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) planteados en la Agenda 2030, a través de acciones concretas enmarcadas en las metas definidas para cada uno de los ODS seleccionados.

Siendo conscientes de la importancia que los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) tienen en el impacto social, económico y medioambiental de las empresas en la sociedad, DEUTZ SPAIN forma parte del grupo de trabajo de la AEC sobre el ODS 13 Acción por el clima con el fin de compartir experiencias entre empresas y crear líneas de trabajos a futuro.

ODS	META ODS	Contribución DEUTZ SPAIN	Desempeño 2022
	<ul style="list-style-type: none"> 3.4 Promover la salud mental y el bienestar. 	<ul style="list-style-type: none"> Uno de los principios DEUTZ SPAIN es el trabajo seguro y saludable. 	<ul style="list-style-type: none"> Medición de indicadores tumorales en los reconocimientos médicos. Ignauguración del nuevo Banco de rodaje y prueba de motores, con nuevas características enfocadas a la minimización de riesgos. Realización de Mapeo corporal de patologías por edades y áreas de trabajo.
	<ul style="list-style-type: none"> 4.3 Asegurar el acceso igualitario a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria. 4.4 Aumentar el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo. 4.5 Asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Deutz Business School® colabora con entidades educativas tanto regionales como internacionales con el fin de impulsar el desarrollo económico de la región. 	<ul style="list-style-type: none"> Aumento de eventos, de alumnos y oferta educativa Deutz Business School® centrada en el talento y la innovación.
	<ul style="list-style-type: none"> 8.2 Mejorar la Productividad a través de la modernización tecnológica y la innovación. 8.6 Reducir el desempleo en los jóvenes. 8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos. 	<ul style="list-style-type: none"> Participación de los empleados en la mejora e innovación. Acuerdos de Deutz Business School® con I.E.S y Universidades. DEUTZ SPAIN ha ganado en 2021 el premio de la Junta de Extremadura, a la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en su sistema de Gestión. 	<ul style="list-style-type: none"> 247 medidas presentadas en 2022 por los empleados, de las cuales 10 han sido premiadas. Promoción del empleo joven. Formación profesional y de idiomas para jóvenes.
	<ul style="list-style-type: none"> 9.2 Promover una industrialización inclusiva y sostenible. 9.4 Modernizar las infraestructuras para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia y promoviendo tecnologías y procesos industriales sostenibles. 	<ul style="list-style-type: none"> Objetivo de converger la transformación digital y la industria de producción de forma sostenible. Compromiso de optimizar el consumo energético de forma sostenible a través de la mejora continua en instalaciones y procesos. 	<ul style="list-style-type: none"> Smart Factory / Industria 4.0 La eficiencia energética como objetivo estratégico. Instalación de planta fotovoltaica. Contrato para suministro de energía eléctrica con Garantía de Origen Renovable, efectivo desde enero de 2023. Despliegado de la primera Célula Inteligente Autogestionada en la línea de bielas.
	<ul style="list-style-type: none"> 12.5 Reducir la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización. 12.6 Adoptar prácticas sostenibles e incorporar información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes. 	<ul style="list-style-type: none"> Contribución a la economía circular mediante la valorización de los residuos. Quinta publicación en 2022 de la Memoria de Sostenibilidad de DEUTZ SPAIN, según GRI y ley 11/18. 	<ul style="list-style-type: none"> 100% de los residuos peligrosos generados son reciclados o revalorizados. Arranque del estudio de proyectos para la recuperación del agua de las lavadoras mediante un proceso de ultrafiltración.
	<ul style="list-style-type: none"> 17.17 Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas. 	<ul style="list-style-type: none"> A través de acuerdos con entidades locales y otros grupos de interés, DEUTZ SPAIN se ha convertido en una de las principales fuentes de empleo y formación de calidad de Extremadura. 	<ul style="list-style-type: none"> Alianzas con proveedores estratégicos. Ejecución de fase I de planta fotovoltaica en colaboración con ENGIE. Acuerdo con Universidad de Loyola para colaboración en desarrollo de proyectos mediante uso del Hidrógeno



• DIÁLOGO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

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 las diferentes partes interesadas, la organización identifica cuáles son los intereses y opinión sobre su desempeño económico, ambiental y social. Los grupos de interés prioritarios de DEUTZ SPAIN son los siguientes:



DEUTZ SPAIN cuenta con diversos canales de comunicación específicos entre los que destacan la APP comunicación interna, reporting anual, intranet, revista interna, perfiles en redes sociales y Facetoface.

APP comunicación interna
162 noticias durante 2022
52% de apertura



Durante 2019, DEUTZ SPAIN realizó un estudio de materialidad dando voz a todos sus grupos de interés, en el que participaron más de 120 personas, 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.

En la presente memoria se da respuesta a todos estos asuntos o aspectos relevantes a través de los distintos indicadores GRI que se exponen en la siguiente tabla:

EJE RSC	ASPECTO RELEVANTE	INDICADOR GRI
GENERAL	Desempeño Ético y Buen Gobierno	2-9 / 2-10/ 2-11 / 2-12/ 2-15 2-17/ 2-18/ 2-23/ 2-26
BUEN GOBIERNO, ÉTICA E INTEGRIDAD	Políticas y códigos de conducta	2-23/ 2-26
	Diálogo con los Grupos de Interés	2-29
DESEMPEÑO AMBIENTAL	Reducción del consumo de energía	302-1/ 302-2/ 302-3 302-4/ 302-5
	Tecnologías más limpias y eficientes	301-1/ 302-1
DESEMPEÑO SOCIAL	Empleados	Promoción interna 401-1/ 404-2/ 404-3
		Formación 404-1 a 404-2
	Sociedad	Fomentar la Educación y la cultura 404-1 a 404-2 413-1 a 413-2
		Empleabilidad 2-7 /202-2/ 401-1 413-1/ 413-2

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



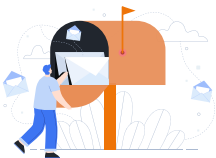
• COMPLIANCE CORPORATIVO Y CÓDIGO DE CONDUCTA

PRINCIPIOS COMPLIANCE CORPORATIVO

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

Durante 2022 se ha continuado con la formación en el Código de Conducta y se ha reforzado el funcionamiento del canal de denuncias mediante la posibilidad de presentar la denuncia anónima.

DEUTZ SPAIN, en su web corporativa, cuenta con un canal de denuncias abierto a cualquier empleado, cliente, proveedor, o cualquier grupo de interés. A través de este canal se puede denunciar, de manera anónima, cualquier tipo de infracción o vulneración de derechos.



Visita del Consejo de Supervisión de Deutz AG

Visita del Consejo de Supervisión de Deutz AG, acompañados de miembros del Consejo de Administración, para la revisión de las actividades de la organización en España.



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



• DERECHOS HUMANOS

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

En noviembre de 2022, DEUTZ ha publicado 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.



• 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.



• **IATF 16949:2016**
Sistemas de gestión de la calidad en el sector Automoción.



• **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.



• **UNE 19601:2015**
Sistemas de gestión de compliance penal.



• **ISO 50001:2018**
Sistemas de gestión de la energía.



• Verificación GRI de la Memoria de sostenibilidad



• GESTIÓN DE RIESGOS

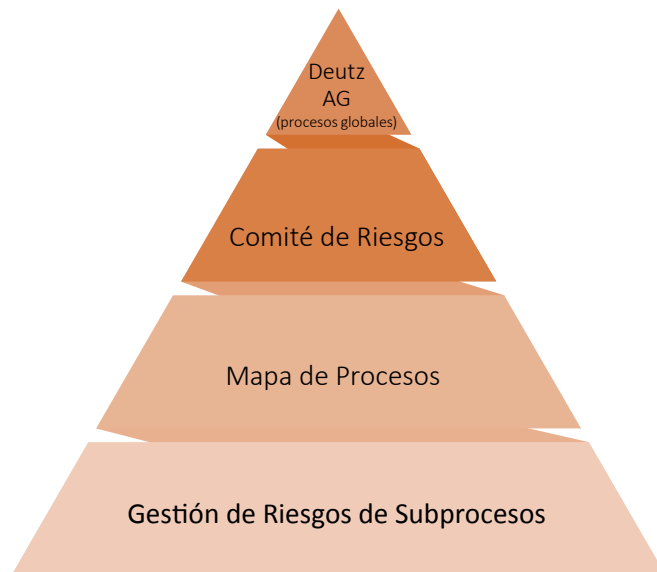
A través del modelo de gestión de riesgos de DEUTZ SPAIN se identifican riesgos a cualquier nivel que, en función de su criticidad, serán escalados al Comité de Riesgos e incluso al Grupo DEUTZ para su tratamiento.

Para establecer la criticidad del riesgo se abordan por separado el nivel de riesgo inherente y el nivel del riesgo económico, calculado como el impacto que puede originar en los resultados de la compañía.

En 2021 se creó una comisión específica de seguimiento de los riesgos económicos que pueden tener un mayor impacto. Esta comisión mensualmente emite un informe que es incluido en el cierre mensual del resultado de la empresa que elabora la dirección financiera.

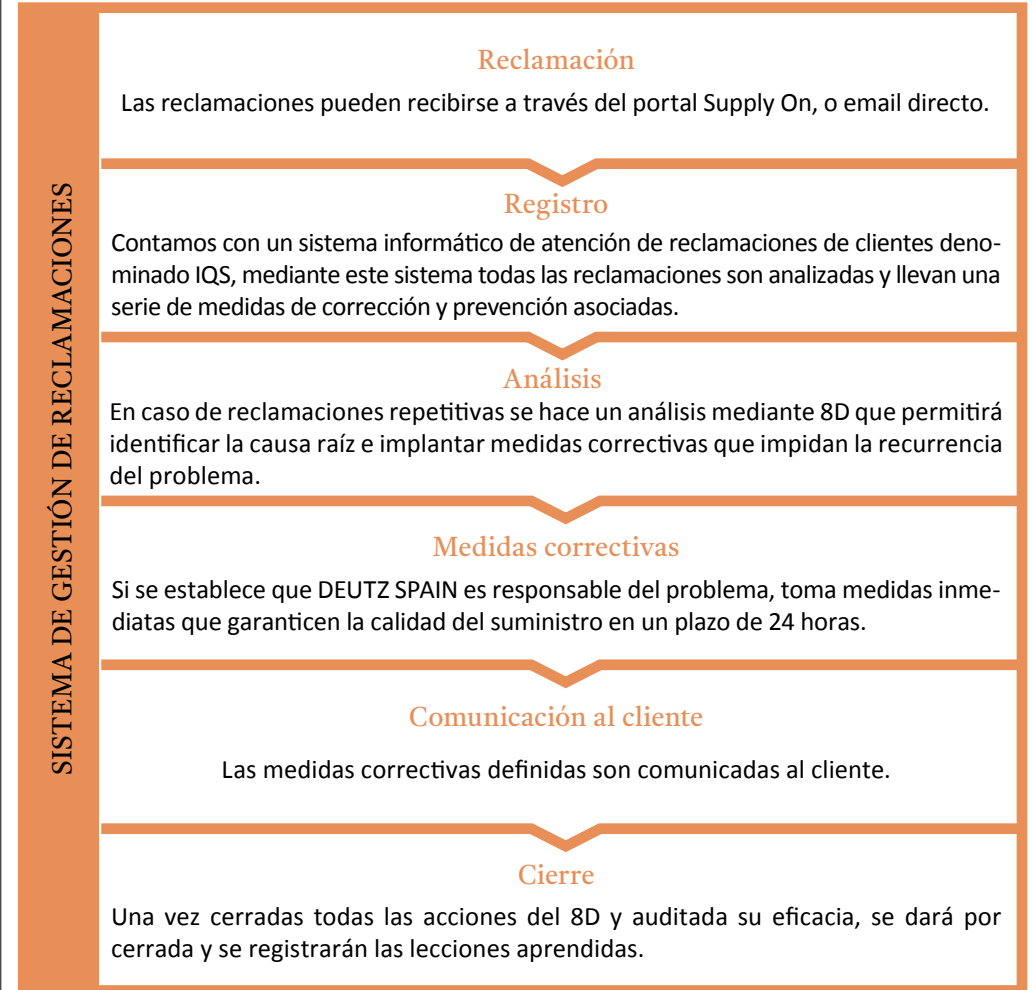
Además, con el objetivo de prevenir o minimizar cualquier impacto no deseado en su entorno inmediato o de influencia generado por sus procesos productivos, DEUTZ SPAIN tiene implantados los controles operacionales necesarios, que a su vez auditados y certificados en el ámbito de las diferentes normas ISO implementadas en la empresa.

Actualmente, debido a la situación de los mercados, los principales riesgos son el incremento de los costes de la energía y las materias primas, lo que además ha originado un riesgo operativo como son los problemas de aseguramiento del aprovisionamiento de algunos proveedores. DEUTZ SPAIN trabaja en la mitigación de todos ellos mediante la búsqueda de fuentes de energía alternativas, y mejora de su cadena de suministro.



• 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.



Este sistema de reclamaciones también está presente en los servicios técnicos de DEUTZ SPAIN en Madrid y Barcelona, no habiéndose recibido ninguna reclamación durante 2022.



Los servicios técnicos de Madrid y Barcelona han digitalizado las encuestas de satisfacción del cliente.

CRISTINA VERGEL IZQUIERDO
Responsable Ingeniería de Fabricación



Qué conceptos relativos a la diversidad e igualdad de oportunidades consideras que serían los más relevantes para trabajar en un futuro?

Es de vital importancia la transformación cultural a través de la formación, a todos los niveles, en términos de igualdad y diversidad. El negocio del metal, muy masculinizado, requiere diversos cambios en el ambiente laboral para poder favorecer la inclusión

Deutz Spain trabaja por ser una empresa que realice una correcta gestión corporativa y que cumple con la legalidad establecida; por ello, ¿Qué conceptos (Respeto a los derechos humanos, lucha contra la corrupción, lucha contra el soborno etc.?) consideras que son los más relevantes en la empresa?

El desarrollo del proceso de compliance ha conseguido tener una alta relevancia para Deutz Spain, por ello la lucha contra el soborno y la corrupción en el seno laboral, son dos aspectos ya implantados en los trabajadores y trabajadoras de la compañía.

Qué valores corporativos crees que trasmite mejor la marca Deutz?

De cara al exterior, considero que el compromiso social con Zafra y la comarca son muy relevantes en las actuaciones de la compañía. Si lo vemos desde el interior, el despliegue y desarrollos de las 5T, confianza, verdad, equipo, tenacidad y transparencia son los valores que se promueven y por los cuales el grupo DEUTZ A.G esta trabajando fuertemente. Considero que Deutz Spain es un ejemplo en tenacidad y transparencia.



18 años en la empresa · Miembro del comité de igualdad





CALIDAD EN LA PRODUCCIÓN



• FILOSOFÍA DE PRODUCCIÓN

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.



CENTRO DE PRODUCCIÓN EN ZAFRA



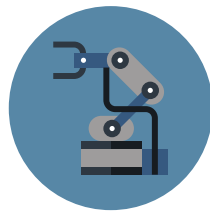
3



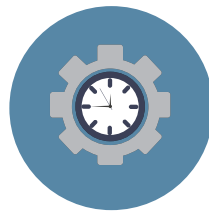
14.600 m²
Superficie Productiva



532,75
Plantilla Media 2022



508.627
Horas trabajadas por máquina (h.m.t.) en 2022



15-17
Turnos



• PRODUCTOS



BLOQUES MOTOR



63.207 ud/año. *Capacidad anual.*
6 Familias de producto.
3.300 m² Superficie actual productiva.
84 Trabajadores.



CULATAS



232.836 ud/año. *Capacidad anual.*
14 Familias de producto.
6.000 m² Superficie actual productiva.
162 Trabajadores.



ENGRANAJES



646.155 ud/año. *Capacidad anual.*
10 Familias de producto.
2.200 m² Superficie actual productiva.
53 Trabajadores.



BIELAS



818.309 ud/año. *Capacidad anual.*
12 Familias de producto.
1.900 m² Superficie actual productiva.
44 Trabajadores.



• SISTEMAS DE PRODUCCIÓN

Pilares de la competencia tecnológica de DEUTZ SPAIN

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

DEUTZ SPAIN tiene implantada la metodología Lean Manufacturing a través del Deutz Production System (DPS), con el propósito de garantizar la demanda del cliente "Justo a Tiempo", minimizando el Lead Time de la producción y optimizando la "cadena de valor añadido" al cliente.



DEUTZ Produktionssystem

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

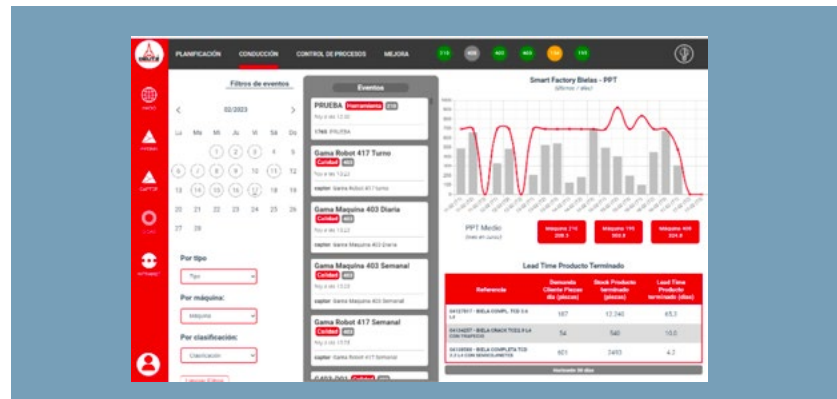
• TECNOLOGÍA: INDUSTRIA 4.0

El concepto de Smart Factory ya forma parte de la filosofía de DEUTZ SPAIN. Desde el año 2015 en la que la organización implantó esta Industria conectada 4.0, se han introducido mejoras en todos los procesos a través de proyectos piloto que mediante pruebas reales han permitido explorar las posibilidades que brinda esta tecnología. Durante 2022 se ha continuado con su desarrollo por considerarse uno de los pilares de la competitividad de los productos de la compañía.

Industrialización T4G – Proyecto C.I.A.

Durante 2022 se ha desplegado la primera Célula Inteligente Autogestionada en la línea de Bielas 2.9/3.6, logrando los siguientes hitos:

- Algoritmos de IA Machine Learning para detectar anomalías de funcionamiento en la máquina crítica.
- Terminal CIA que permite al operario visualizar la información que necesita proveniente de diferentes sistemas.
- Comunicación entre el personal de la línea y supervisores.
- Analítica de problemas en la línea.
- Integración con ERP para reporte de rechazos.



Nuevo motor DEUTZ – John Deere

Durante 2022 se han diseñado, desarrollado y fabricado los prototipos muestras B de bloques, culatas, bielas y engranajes para el nuevo motor de baja potencia que está desarrollando Deutz en colaboración con John Deere.

Deutz Spain ha participado con el equipo de ingeniería simultánea en el diseño de los componentes desde el punto de vista de la factibilidad de fabricación. Además de todo el desarrollo de los procesos de fabricación para muestras B y la ejecución de esta primera fabricación.



El hecho de que John Deere haya elegido a Deutz como colaborador para este proyecto para un motor subraya nuestra sólida posición en las aplicaciones extra-viarias

Frank Hiller, director ejecutivo de Deutz

• OBJETIVOS 2023

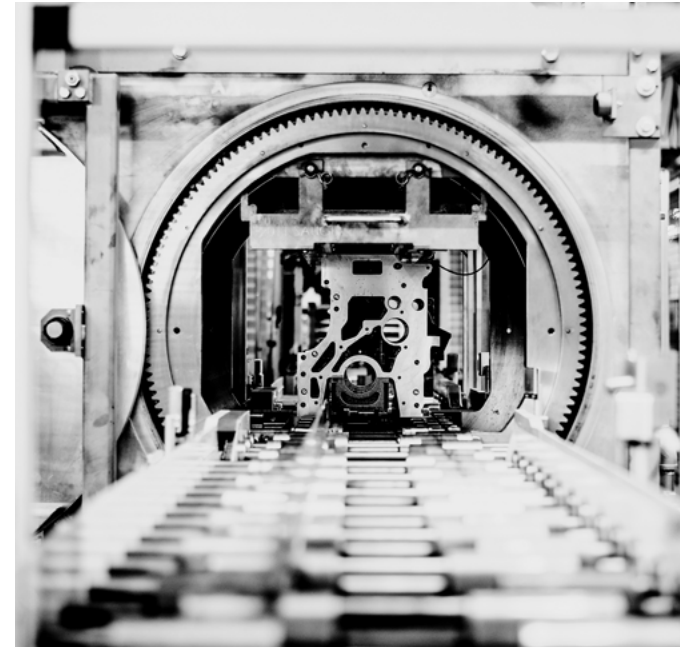
Garantizar un aumento de volumen en área internacional.

Ahorro en costes energéticos > 2M€ con respecto a 2022.

Mayor grado de automatización y digitalización para piezas prismáticas.

Orientación estratégica del programa 4P y liderazgo 5T.

Nuevos desarrollos de motores.





La comunicación es un derecho de los trabajadores y una obligación del management; respetamos la diferencia y nos enriquece la diversidad defendiendo la igualdad con independencia del sexo, raza, religión u orientación sexual; alcanzamos los objetivos cumpliendo las exigencias definidas para nuestros productos, servicios y procesos, tomando decisiones basadas en la responsabilidad y la confianza en nuestros trabajadores y sus habilidades como base de nuestro éxito.



**LAS PERSONAS,
EL MOTOR DE LA EMPRESA**



• DESARROLLO Y GESTIÓN DE LAS PERSONAS

Consciente de que las personas que componen la organización son su principal valor, DEUTZ SPAIN pone el foco en mejorar el desarrollo profesional y cualificación de sus trabajadores. A partir de los compromisos de la organización con sus trabajadores, se despliegan políticas y medidas que buscan 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.

4



Las personas de DEUTZ SPAIN en 2022



532,75
Plantilla media



6,6 %
Mujeres en plantilla



62
Nuevas contrataciones

MISIÓN

Garantizar una gestión de las personas basada en los principios de respeto, comunicación, confianza, desarrollo, éxito, objetivos, decisiones, feed-back, innovación, responsabilidad y calidad.

VISIÓN

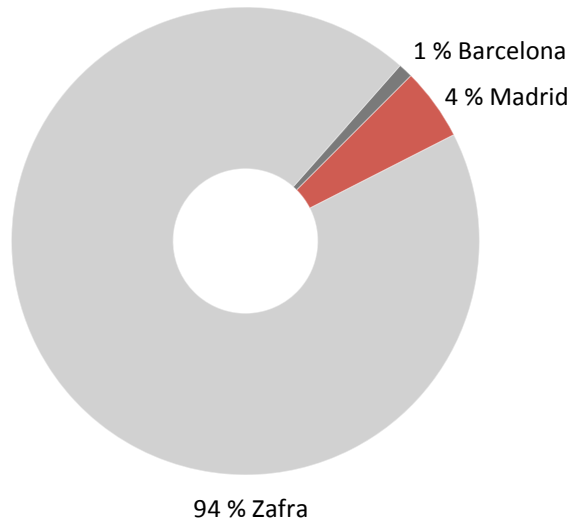
Basado en los valores y principios de DEUTZ SPAIN contribuir, como activo estratégico de la organización, a la implementación de la estrategia empresarial potenciando el valor de las personas y aportando sostenibilidad al proceso de crecimiento.

VALORES

- **CALIDAD**
- **RESPONSABILIDAD**
- **CONFIANZA**
- **COMUNICACIÓN**
- **RESPECTO**
- **DECISIONES**
- **INNOVACIÓN**
- **OBJETIVOS**
- **ÉXITO**
- **DESARROLLO PERSONAL**



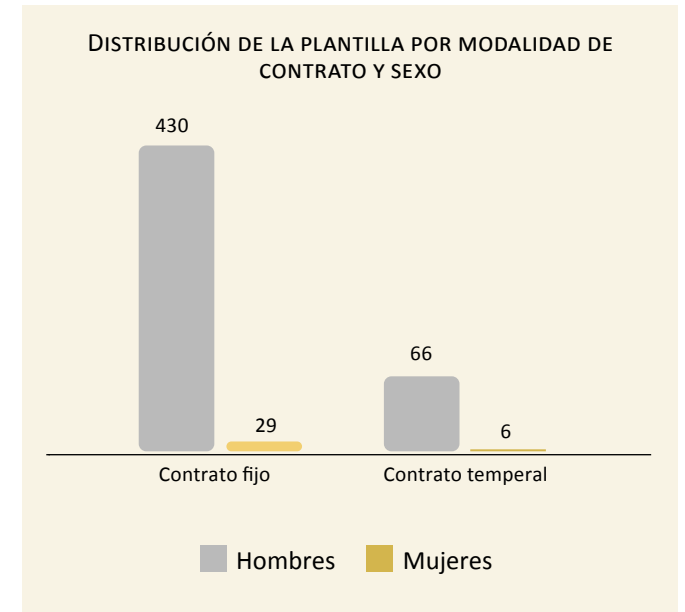
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CENTRO DE TRABAJO



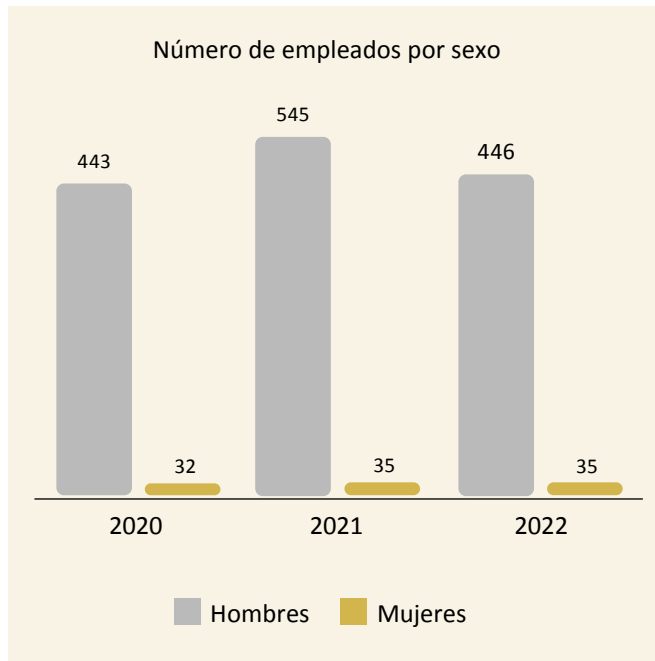
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD Y SEXO



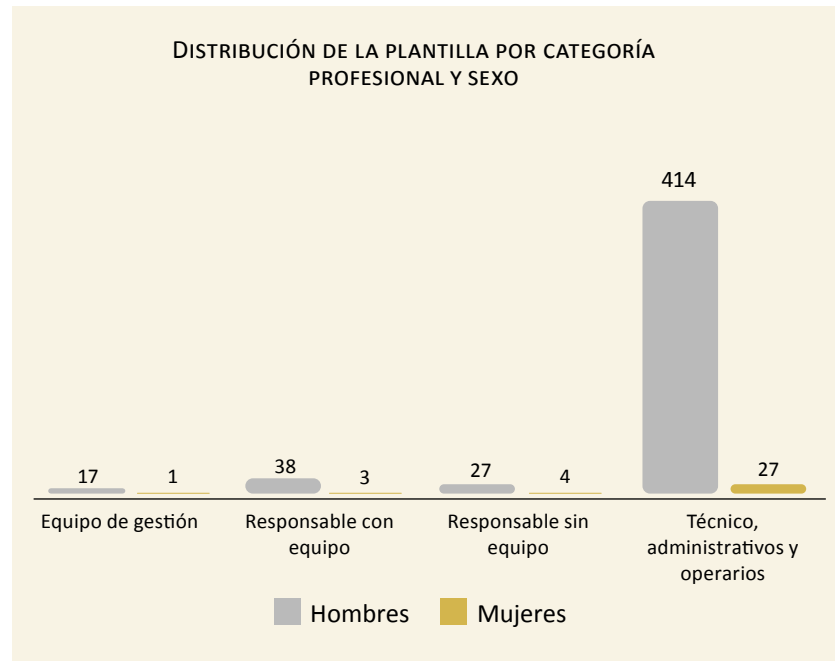
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR MODALIDAD DE CONTRATO Y SEXO



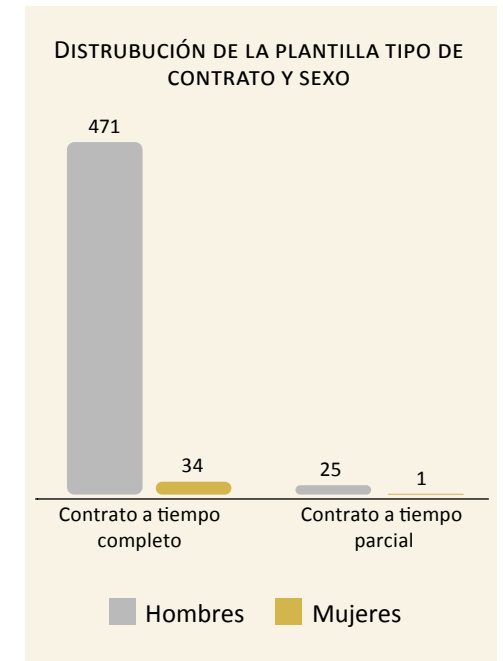
Número de empleados por sexo



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y SEXO



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA TIPO DE CONTRATO Y SEXO



En los últimos años, DEUTZ SPAIN ha basado la gestión de las personas en tres pilares principales: el compromiso, la formación y la comunicación. Fruto de esto, la organización cuenta con una plantilla estable y experimentada, que permite mirar al futuro con la seguridad de poder afrontar los grandes retos que surjan.

58%

Trabajadores con más de 10 años de antigüedad en la empresa



HOMBRES	MUJERES
3,4% Indice de rotación	5,7% Indice de rotación
54 Contratados en 2022	8 Contratados en 2022
45 Años edad media	40 Años edad media
86,7% Contratos fijos	82,9% Contratos fijos
95,0% Contrato a tiempo completo	97,1% Contrato a tiempo completo

• COMPROMISO

El compromiso mutuo es la base de la relación entre DEUTZ SPAIN y las personas que trabajan en la organización. Muestra de ello es la estabilidad de la plantilla, alcanzando un 58% de trabajadores con una antigüedad mayor de 10 años.

La gestión de las personas es abordada desde la igualdad de oportunidades, la conciliación, el reconocimiento y la motivación.

25

Nuevos contratos de operarios indefinidos a jornada completa durante 2022

Conciliación de la vida laboral y personal

Durante 2022 se han puesto en marcha nuevas medidas de conciliación con el fin de mejorar el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal.

Descuento en las tarifas de centros educativos de infantil y primaria

Descuentos para tratamientos dentales

Medición de indicadores tumorales en los reconocimientos médicos

Mejoras en el transporte colectivo

*Jubilados parciales exentos de recuperar tiempo de trabajo**

Mayores de 58 años exentos del turno de noche

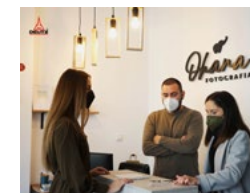
Ampliación horarios de atención al trabajador

Set fotografías para los recién nacidos

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

48

Becas de estudio para hijos de los trabajadores en 2022



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

 <i>Beca de estudios para hijos</i>	 <i>Descuentos en gimnasios para trabajadores y sus familiares directo</i>	 <i>15% Descuento tratamientos dentales</i>	 <i>Descuento en seguro médico, incluidos cónyuge e hijos</i>	 <i>Canastilla felicitación por nacimiento de hijos</i>
 <i>Cheque canjeable en pastelería como regalo por el cumpleaños</i>	 <i>Cesta de navidad</i>	 <i>Acuerdos con entidades financieras</i>	 <i>Apoyo en los procesos de incapacidad laboral</i>	 <i>Servicio de lanzadera</i>
 <i>Servicio de lavandería</i>	 <i>Bolsa de horas</i>	 <i>Días extra de vacaciones por antigüedad en la empresa</i>	 <i>Apoyo a la familia: permisos retributivos y gratificaciones</i>	 <i>Visita familiar el último día de jubilación</i>

Acto 40 Aniversario

Deutz Spain celebró en el Aula Magna de DEUTZ BUSINESS SCHOOL el acto de reconocimiento a 22 trabajadores de DEUTZ SPAIN por los 40 años de servicio a la compañía., al que acudieron representantes de la dirección y del comité de empresa, además de familiares de los trabajadores.



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 sin 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.

En 2022 **DEUTZ SPAIN** se ha adherido, siguiendo la senda del Grupo Deutz, a la Carta de la Diversidad, carta europea de principios que firman con carácter voluntario y gratuito las empresas y organizaciones para visibilizar su compromiso con la diversidad y la inclusión en el ámbito laboral. Entendiendo como “diversidad” la variedad y las diferencias entre las personas, como pueden ser el origen étnico y la nacionalidad, las capacidades físicas y mentales, el género y la identidad de género, la religión y las creencias, el origen social y la edad.

Ejes para garantizar la igualdad de oportunidades	Igualdad en el acceso al empleo y la contratación
	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso de selección transparente en el que se valora la cualificación y la experiencia.
	Formación continua
	<ul style="list-style-type: none"> • Todos los empleados de DEUTZ SPAIN tienen acceso a herramientas para desarrollarse profesionalmente. • Mediante el procesos de selección interna, se vincula el grado de cualificación a una categoría profesional a la cual se accede automáticamente cuando se cumple un mínimo temporal en la empresa.
	Conciliación de la vida laboral y personal
	<ul style="list-style-type: none"> • Implantación de medidas de conciliación que faciliten la compatibilidad de vida personal y laboral, y que favorezcan el desarrollo profesional independientemente del sexo o situación personal de cada trabajador.
	Igualdad en la retribución
	<ul style="list-style-type: none"> • DEUTZ SPAIN ha continuado con el análisis de equidad salarial que permite comparar en primer lugar los salarios con funciones comparables en el mercado (equidad externa) y, por otro lado, analiza que las personas en una misma función con evaluaciones del desempeño parecidas son retribuidas de forma comparable en la organización (equidad interna).

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

Plan de igualdad

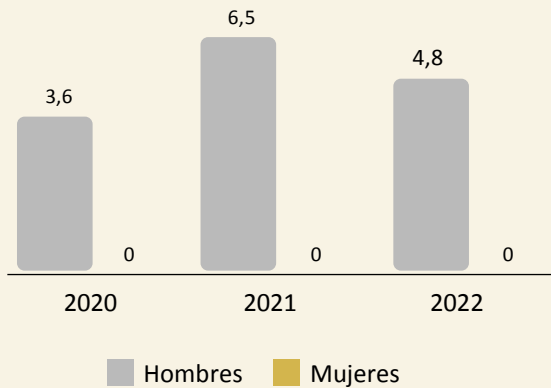
Con el objetivo de elaborar el II Plan de Igualdad de DEUTZ SPAIN, durante 2021 constituyó la comisión negociadora de igualdad. Formada por 7 miembros del comité de empresa y 7 miembros de la organización, con la representación de los centros de trabajo de Zafra, Madrid y Barcelona, y de los sindicatos mayoritarios.

Desde ese momento se ha trabajado en la elaboración del diagnóstico de igualdad que ha sido aprobado a finales de 2022. De este diagnóstico emana el nuevo Plan de Igualdad que espera ser aprobado y registrado durante 2023.

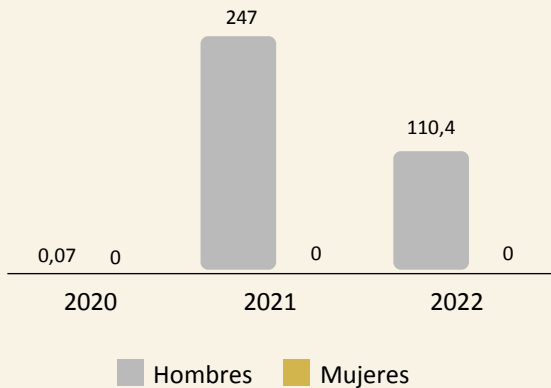


• SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Indice de frecuencia de accidentes



Indice de gravedad de accidentes



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

Como nueva medida enfocada a cuidar la salud de las personas que forman **DEUTZ SPAIN**, a partir de 2022 en los reconocimientos médicos se han incorporado la medición de indicadores tumorales para la detección precoz del cáncer de próstata y de mama.

Durante 2022 se ha revisado el Plan de han realizado las formaciones correspondientes a los distintos equipos de emergencia.

↓
26%

Accidentes por millón de horas durante 2022.

Banco de rodaje y prueba de motores

DEUTZ ha inaugurado en mayo de 2022, en el Service Center de Madrid, su nuevo banco de rodaje y pruebas de motores. Un proyecto en el que la compañía ha estado trabajando los últimos cinco años concebido para ofrecer la máxima garantía y seguridad a sus clientes.

La seguridad y la minimización del ruido han sido unos de los aspectos en los que desde DEUTZ se ha puesto el foco. Este banco, además de ser portátil, permite llevar a cabo las pruebas sin necesidad de estar cerca del motor.

El objetivo de Deutz con este banco es el de dar servicio a un motor diario. A pesar de que cada prueba exige adaptar y preparar el circuito y las bancadas, su diseño permite que este proceso se lleve a cabo con rapidez.



• GESTIÓN DEL TALENTO

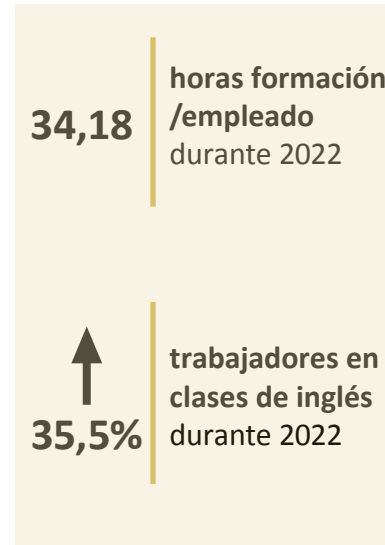
Formación



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 2022 han sido 18.152 las horas impartidas, un 124% más que en 2021.

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.

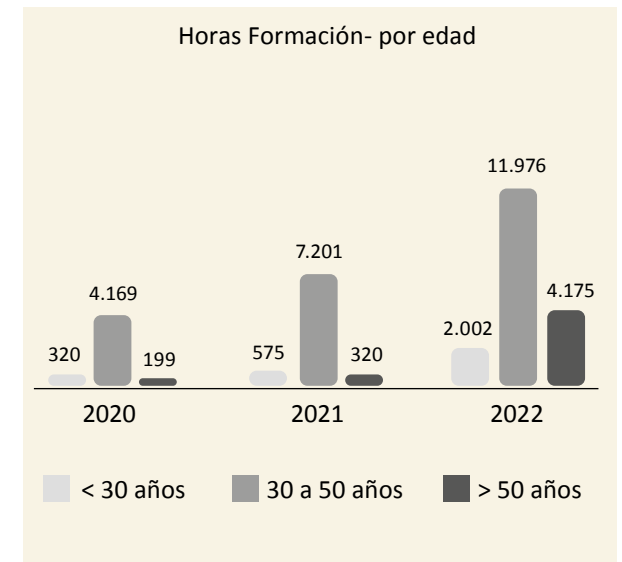
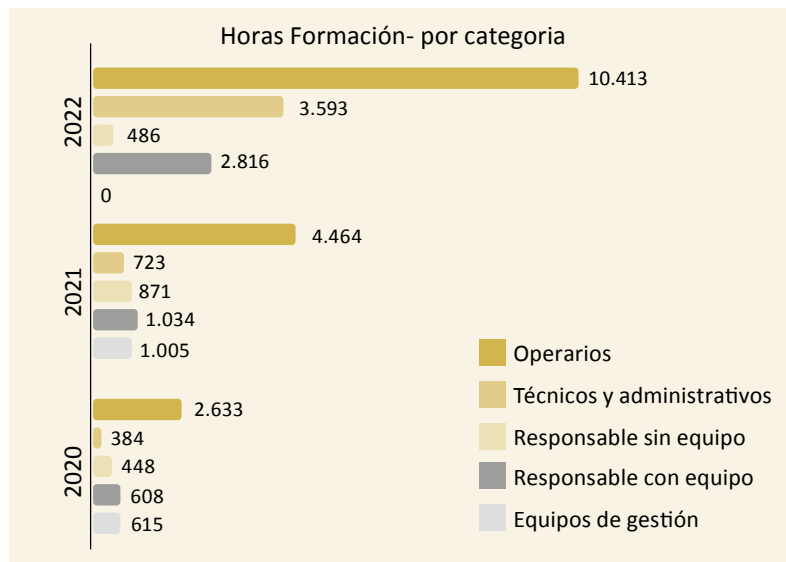
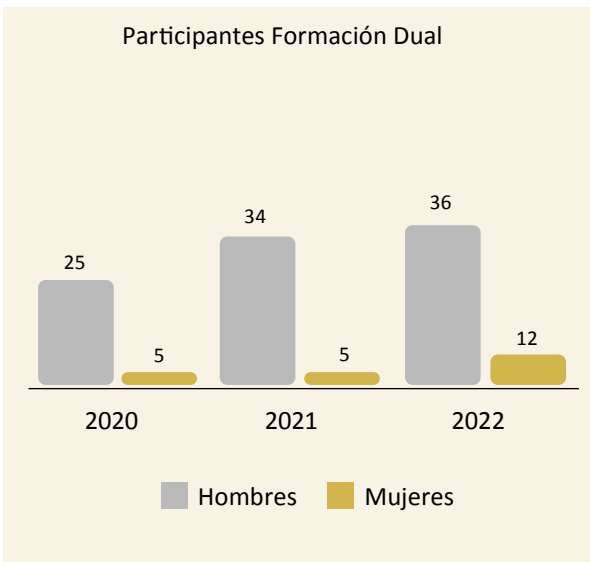
Más de 18.000 horas de formación durante 2022



También en 2022 se ha elevado en un 23% el número de alumnos de FP Dual que realizan sus estudios y prácticas en las instalaciones de DEUTZ SPAIN. Es destacable el aumento que se ha producido en la participación femenina habiendo pasado de las 5 alumnas de 2021 a 12 en 2022, un aumento del 140%



12 Alumnas de FP Dual en 2022



Evaluación del desempeño

Periódicamente se evalúan las habilidades de los empleados de la organización, con el objeto de analizar los conocimientos y capacidades, e identificar aspectos de mejora que se fortalecen a través de acciones formativas y de desarrollo.

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

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

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



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

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

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

Matriz de identificación de potencial

Con una periodicidad bianual, DEUTZ SPAIN identifica a las personas con alto potencial y realiza un Assessment center externo para evaluar el posible desempeño en un perfil competencial superior y así corroborar la evaluación de potencial realizada por el manager.

Las personas con alto potencial son propuestas para un plan de carrera de 3 años.



POTENCIAL	Alto	Diamante en bruto	Lider emergente	Top talent
	Medio	Inconsistente	Consolidado	Lider emergente
	Bajo	No talento	Cumplidor	Alto desempeño
		Bajo	Medio	Alto
		DESEMPEÑO		

• COMUNICACIÓN

En **DEUTZ SPAIN** la comunicación es una herramienta dirigida a fortalecer los vínculos entre las personas y la empresa. Con un funcionamiento bidireccional, DEUTZ ha establecido canales y mecanismos accesibles a todas las personas vinculadas a la organización para que puedan expresar sus opiniones, propuestas y sugerencias.

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.

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.

Canal de comunicación



Revista My DEUTZ

publicada a nivel mundial para todos los trabajadores del grupo.



Reunión personal con Gestión de Personas

Todos los trabajadores tienen una reunión anual con la Dirección de Gestión de Personas.



App DEUTZ Mobile

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

Intranet

utilizada como canal bidireccional de comunicación.



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.



247

Propuestas recibidas durante 2022, de las cuales 92 se han implementado.

10

Personas han sido premiadas por presentar más de 5 ideas en sus paneles de mejora continua..

4

• OBJETIVOS 2023

Realizar encuesta de compromiso.

Evaluación del desempeño.

Despliegue del plan de formación.

Nuevo plan estratégico RR.HH.

Definición y despliegue de procesos de RR.HH.





Cómo colaborador de Deutz Spain como centro especial de empleo, que aspectos de mejora consideras que serían los más relevantes a trabajar en un futuro?

Debemos continuar en la senda de los conseguidos hasta ahora en estos años de trabajo conjunto, desde el inicio de nuestra colaboración como proveedor de servicios auxiliares y limpieza: reforzando la integración de los equipos de trabajo, colaborando y creciendo con un enfoque conjunto. Debemos avanzar todavía más en la implicación de equipos y personas como vía para obtener los mejores resultados, a la altura de las expectativas y estándares tanto de Deutz Spain, como de Grupo SIFU. La implicación y la satisfacción mostrada por los trabajadores de Grupo SIFU, tanto de limpieza de fábricas y edificios como de logística, atestiguan que estamos en el buen camino.

Qué conceptos (transparencia, fiabilidad, integridad, colaboración, confianza, etc.) consideras que describirían mejor la relación que mantiene Deutz Spain con sus proveedores?

La relación entre ambas compañías es muy buena y está basada en una absoluta confianza, que va más allá de la simple cliente-proveedor. Es una relación abierta, franca, y que apuesta por la implicación en el proyecto compartido, por los objetivos marcados tanto a escala empresarial como humana. Aspectos fundamentales del día a día con cualquier proveedor de servicios como Grupo SIFU, en concreto a lo que respecta a formación, innovación, coordinación... y, en definitiva, trabajo con un objetivo común, en la misma dirección, son la tónica. La integración de los trabajadores de Grupo SIFU con el resto de la plantilla es una realidad, y esto contribuye a una inclusión laboral y personal efectiva.

Qué valores corporativos crees que transmite mejor la marca Deutz?

En primer lugar, el esfuerzo real y sostenido por la inclusión laboral y, por tanto, la mejora de la vida de las personas con discapacidad y sus

familias. La compañía tiene muy clara la importancia de la integración en todos los aspectos y apuesta por ella en sus procesos, y el mejor ejemplo es la colaboración que la compañía alemana mantiene con Grupo SIFU desde inicios de 2018. Otro aspecto importante de Deutz Spain es su apuesta por el territorio, por la sociedad local, en este caso de Zafra, a la que aporta, además de cerca de medio millar de puestos de trabajo directos y muchos indirectos, un tejido laboral y humano que permite vertebrar el territorio en una región en la que el desempleo es uno de sus principales problemas. Finalmente, a escala empresarial, otra de sus características fundamentales es su apuesta por la formación, como pone de manifiesto su escuela de negocios propia, así como por la innovación y, la evolución y mejora de sus procesos. Deutz es una multinacional con experiencia que nunca deja de idear nuevos procesos y de buscar aspectos de mejora para continuar siendo competitiva.





**INNOVACIÓN Y EFICIENCIA
POR EL MEDIO AMBIENTE**



• GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

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

El Compromiso de DEUTZ SPAIN con el desarrollo sostenible se materializa en acciones tangibles, entre ellas:

5



- Minimización de los impactos ambientales.



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



- Establecimiento de objetivos de emisiones a la atmósfera.



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



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

Los proyectos e inversiones más significativas que se han acometido en 2022 han sido los siguientes:

Mejora de equipos de generación de climatización

317.000 €

Sistema de iluminación inteligente

60.000 €

Mejora cerramientos nave principal (lucernarios y ventanas) para mejor aprovechamiento de luz natural

80.000 €

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

Gestión de residuos peligrosos	50.571,49 €
Mediciones de emisiones contaminantes	4.030 €
Mediciones de vertidos	2.635 €
Sistema gestión de la energía	12.435 €
Personal dedicado	3 especialistas

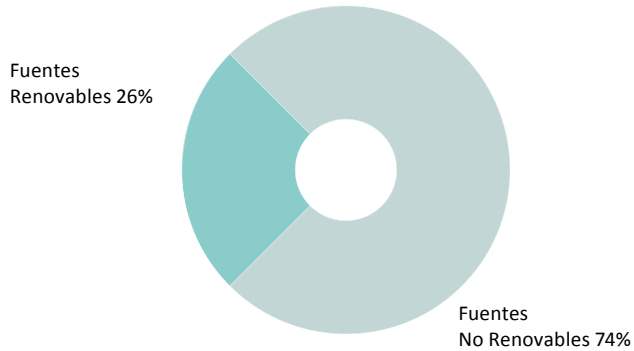
Acuerdo con la Universidad Loyola

Se ha llegado a un acuerdo con la Universidad de Loyola para investigar el potencial desarrollo de una planta piloto que utilice los excedentes de energía fotovoltaica para generar hidrógeno verde y este revertirlo en electricidad en periodos sin energía solar, a través de un grupo electrógeno impulsado por un motor de Deutz de H2



• ENERGÍA

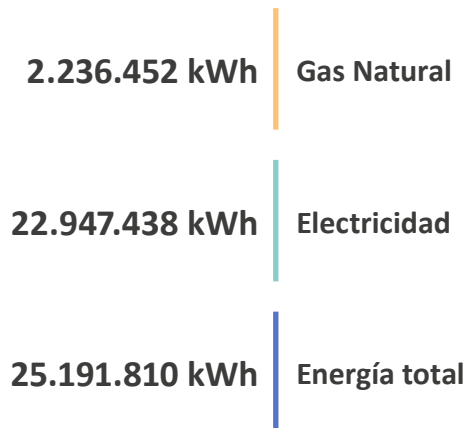
Consumo eléctrico por fuentes (kWh)



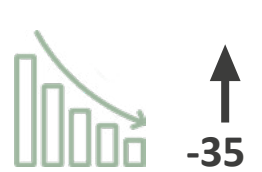
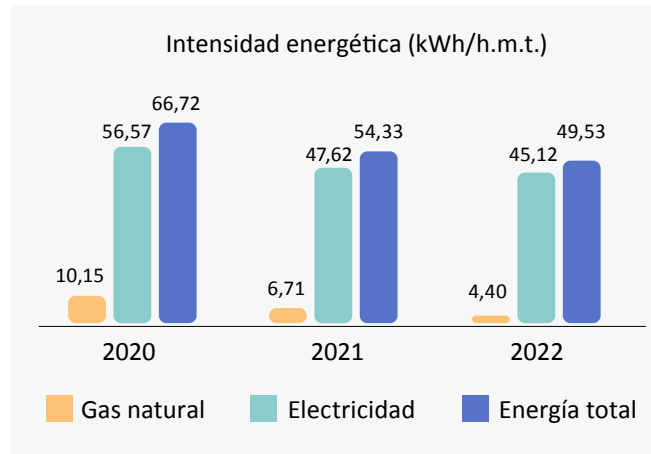
DEUTZ SPAIN a través de su sistema de gestión medioambiental y de la energía, conforme a las normas ISO 14001:2015 e ISO 50001:2018, controla sus consumos energéticos.

Durante 2022, con la optimización en la gestión de los equipos de generación de aire comprimido se ha logrado una reducción del 5% respecto al año anterior. En el caso del aire frío para climatización la reducción a llegado al 17% en los meses estivales.

Consumo de energía en 2022



Intensidad energética (kWh/h.m.t.)



reducción de la intensidad energética respecto a 2020

El 26,7% del consumo eléctrico de la planta tiene su origen en fuentes renovables, lo que supone una mejora del 1,44% respecto al año anterior. DEUTZ SPAIN ha ejecutado un proyecto de instalación fotovoltaica de 3,2 MWh que se ha puesto en marcha en noviembre del año 2022.

Conscientes de que las energía renovables y neutras en CO2 son el futuro de las empresas, DEUTZ SPAIN se propone definir el proyecto de una segunda fase de autoconsumo por aprovechamiento de energía solar en 2024 que pueda suministrar hasta un 30% de la energía eléctrica demandada por la planta.

Asimismo, en 2022 se ha firmado un contrato de compra de energía con GDO que implica que el 100% de la energía consumida por la planta de Zafra en los próximos años será de origen renovable.



Durante 2023 se va a instalar una nueva planta solar con una capacidad productiva superior a los 3,2 MWh /año, que permitirá a partir del año 2024 producir hasta el 90% de la energía necesaria para la planta de producción.

Alianza con la TotalEnergies

Deutz Spain se alía con **TotalEnergies** para dotar de **energía renovable** a su planta de Zafra:

- Ambas compañías han firmado un acuerdo de compra de energía renovable a largo plazo (PPA) que permitirá el establecimiento de una planta solar fotovoltaica de **3,3 MW** de potencia instalada.

- La planta solar contará con más de 6.000 paneles fotovoltaicos con los que cubrirá el 90% del consumo eléctrico del primer turno de producción de la fábrica de Deutz.

- La reducción de emisiones de CO2 se situará en aproximadamente **1.400 toneladas anuales**.



• **MATERIAS PRIMAS**

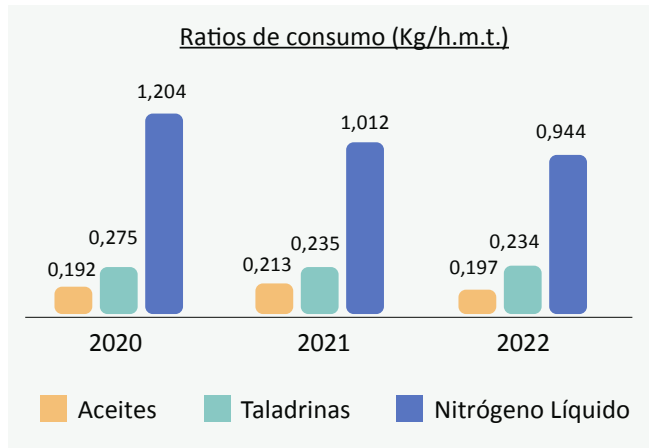
Aceites	Taladrinas	Nitrógeno Líquido
Metanol	Adhesivos	Antioxidantes
Detergentes	Papel VCI	Papel tipo folio A3/A4

Los principales materiales consumidos en la planta de producción de Zafra 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.

5

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.



↓
7 %

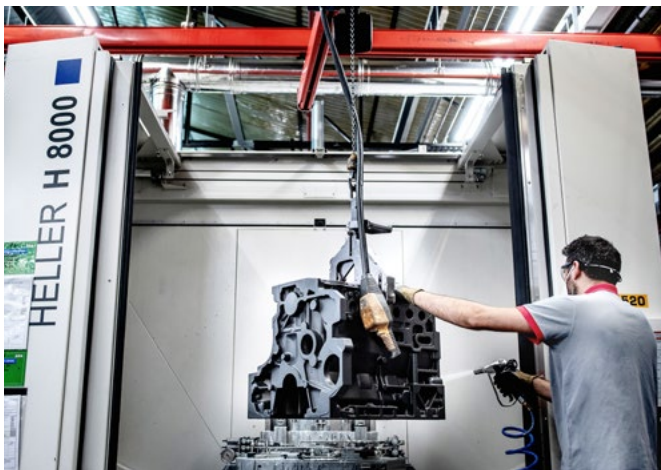
Reducción del consumo de Nitrógeno líquido según horas máquina con respecto a 2021

↓
15 %

Reducción del consumo de Taladrina según horas máquina desde 2020

↓
8 %

Reducción del consumo de aceite según horas máquina con respecto a 2021



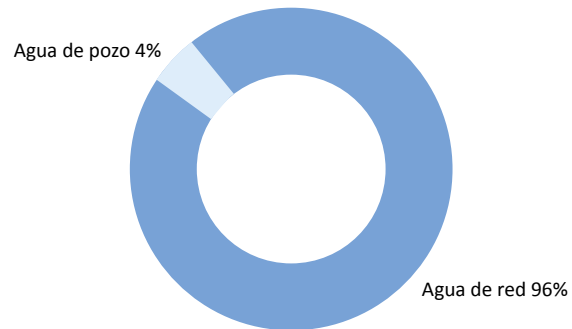
Menos papel, mejor gestión

Ya en 2021 se logró una importante reducción en el consumo del papel debido a la modificación del proceso de auditorías, pasándose a realizar a través de la plataforma ISOTools Radar. Durante 2022, se ha continuado con la implantación progresiva de la herramienta, lográndose una disminución del 19% en el consumo con respecto a 2021. Se estima que cuando la implantación llegue al 100%, la reducción en el consumo de papel sea del 95% .



• AGUA

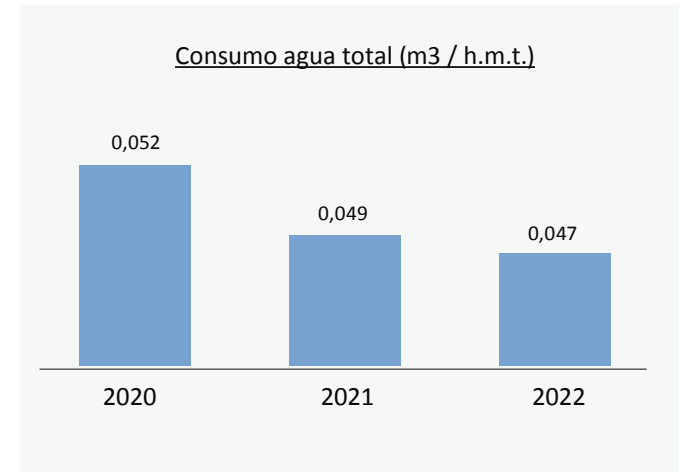
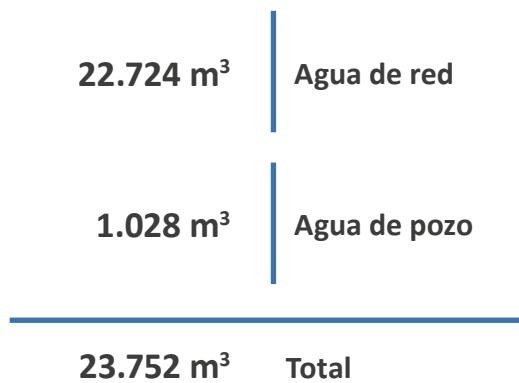
Consumo de agua por fuentes (m3)



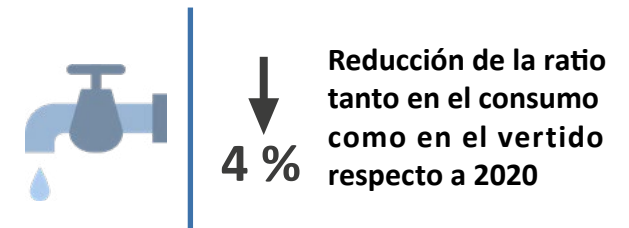
Mediante de la implantación de nuevas tecnologías la organización busca reducir el consumo de agua a través de su reutilización. Por ello, DEUTZ SPAIN ha establecido como estándar la refrigeración de sus procesos productivos mediante tecnología agua-agua a través de torres de refrigeración. Esta es una 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.

A lo largo del año 2022 se han instalado una torre de refrigeración para procesos productivos y otra para la instalación de la enfriadora condensada por agua.

Consumo de agua en 2022



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

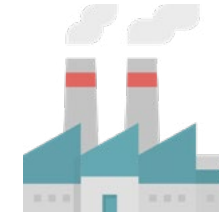


• EMISIONES

DEUTZ SPAIN ha logrado reducir sus emisiones de CO₂e en un 31% desde el año 2020. Gracias a la aplicación de medidas de prevención y reducción de emisiones.

En 2022 se ha realizado un importante cambio en las instalaciones de generación de frío para la enfriadora condensada por agua.

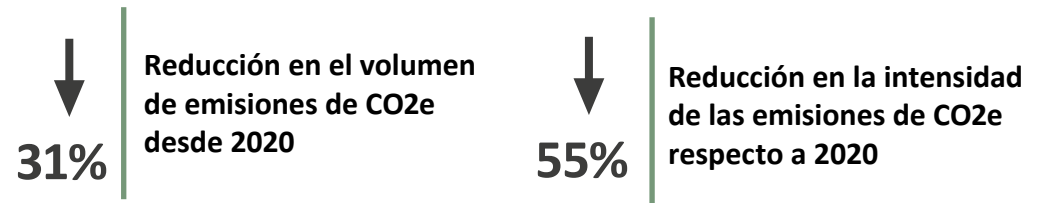
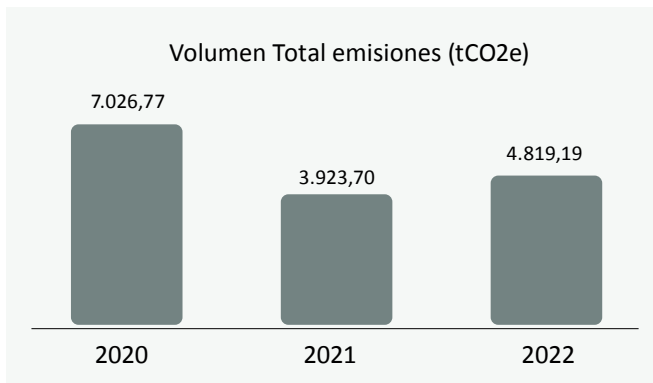
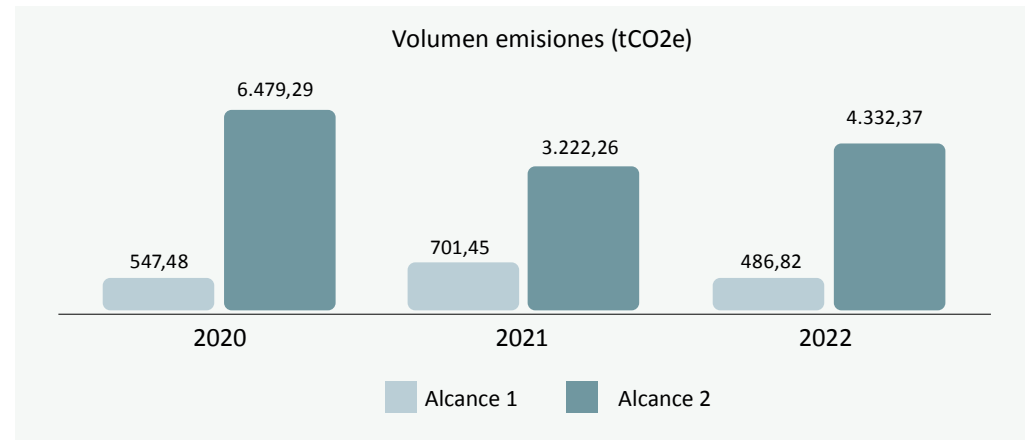
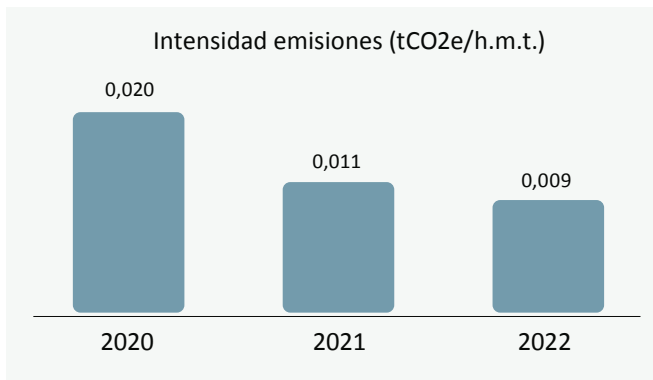
La política de DEUTZ SPAIN frente a las emisiones de carbono es la de aplicar medidas que prevención y reducción de emisiones, entendiendo que los esfuerzos deben centrarse primordialmente en evitar emisiones en la generación en lugar de repararlos. En 2022 se ha realizado un importante cambio en las instalaciones de generación de frío para la climatización, cambiando dos máquinas de tecnología obsoleta y prober rendimiento (SEER=2) por una enfriadora condensada por agua con un SEER=8.



DEUTZ SPAIN se ha fijado como objetivo para 2022 la reducción en un 1,5% de sus emisiones de CO₂ debidas a los consumos de energía eléctrica y gas natural

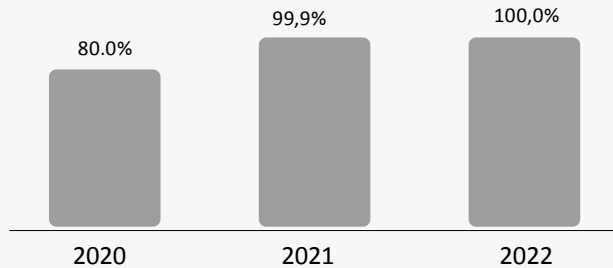
5

Durante 2022 la organización ha comenzado el proceso para verificar su cálculo de huella de carbono, cuya finalización está prevista en 2023.

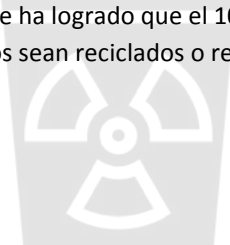


• RESIDUOS

Residuos peligrosos reciclados o revalorizados (%)



Cada año DEUTZ SPAIN mejora la gestión que realiza de sus residuos, para lo que además de aplicar las mejores tecnologías, sensibiliza y forma a todas las personas de la organización. Gracias a lo que ha logrado que el 100% de los residuos peligrosos generados sean reciclados o revalorizados.



Comprometidos con la Economía Circular

El volumen principal de residuos peligrosos corresponde a la generación de agua con hidrocarburos. Dentro de la política de abordar mejoras relacionadas con este residuo, en 2022 se ha comenzado con el estudio de proyectos para la recuperación del agua de las lavadoras mediante un proceso de ultrafiltración, con el objetivo de evitar que este volumen de agua pase por la depuradora y pueda ser reutilizada en las torres de refrigeración que dan soporte a los procesos productivos.

Generación de residuos en 2022

270,4 t

Residuos Peligrosos

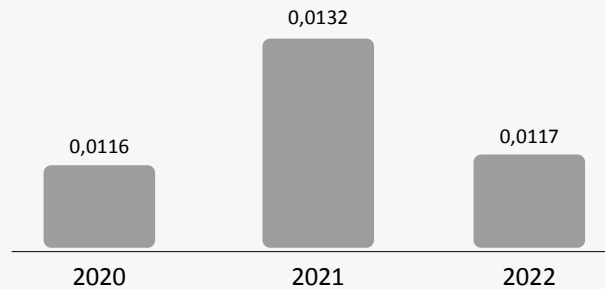
5.956 t

Residuos No Peligrosos

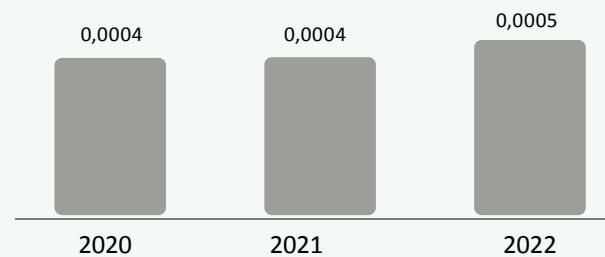
100%

Residuos Peligrosos reciclados o revalorizados

Ratio generación RNP (t/h.m.t.)



Ratio generación RP (t/h.m.t.)



• OBJETIVOS 2023

Reducción del consumo energéticos en un 2% en 2023.

Consumo 100 % de energía de origen renovables (100 % energía con GDO).

Primer informe de medición completa de huella de carbono alcance 2.

Reutilización del 25% de aguas agotadas de procesos de lavado.



MARÍA FERNANDA SÁNCHEZ CONDADO

Fundadora -presidenta ONG Zafra Solidaria



Deutz 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?

Deutz Spain, colabora con Zafra Solidaria y lo ha hecho ya varias veces por lo que estamos muy agradecidos. Sí nos gustaría, que esta gran empresa se hiciera socia del comedor social, haciendo la aportación que ustedes consideren una vez al año. Los socios nos dan la seguridad de saber con el dinero que contamos para los múltiples gastos que tenemos, sobre todo en alimentos.

Qué valores corporativos crees que trasmite mejor la marca Deutz?

Profesionalidad / Formación - Educación / Compañerismo / Responsabilidad / Compromiso social / Calidad / Accesibilidad / Trabajo en equipo / Innovación

Qué papel consideras que juega la empresa Deutz Spain en un entorno social como el de Extremadura?

Desarrollo industrial / Creación de empleo / Vanguardia Riqueza para Extremadura ya que su planta en Zafra, es una de las factorías más importantes, siendo la primera empresa extremeña en número de empleados y salarios.





DESARROLLO DE LA COMUNIDAD LOCAL





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 1.800 alumnos y las múltiples visitas que ha recibido la Deutz Business School a lo largo de 2022 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

• FORMACIÓN Y EMPLEABILIDAD

La Fundación **Deutz Business School**[®] es una institución independiente sin ánimo de lucro impulsada por el **GRUPO DEUTZ**. Su principal objetivo es propiciar el desarrollo económico y profesional de Extremadura y su entorno a través de una formación técnica, competencial y directiva de calidad, que contribuya a generar innovación y aporte los nuevos perfiles profesionales demandados hoy en día por el tejido empresarial.

En su cuarto año de existencia, Deutz Business School ha seguido firme en su propósito de convertirse en un centro de referencia para la formación técnica de los profesionales españoles. Se ha convertido en uno de los proyectos de Res-

ponsabilidad Social Corporativa de mayor impacto en todo el sudoeste ibérico español.

2022 ha sido un año récord en el número de **iniciativas formativas desplegadas, más de 72**, lo que supone un incremento del 240% respecto al año anterior. **1.974 matrículas** formalizadas, más de 975 alumnos, repartidos al 50% entre jóvenes y profesionales externos, y profesionales del Grupo Deutz. Impartir más de **4.295 horas formativas** ha sido posible gracias a los **79 profesores** (70 en 2021) que han pasado este año por las aulas.

1.974



Alumnos

72



Acciones
formativas

12



Ediciones FP Dual



PRINCIPALES HITOS DEUTZ BUSINESS SCHOOL 2022

- **Posgrado Lean Black Belt en Mejora Continua**
- **Formaciones competenciales (principalmente orientadas a digitalización)**
- **Ciclos FP Dual**
- **Aprendizaje de idiomas, incluyendo alemán**
- **Lanzamiento del Programa Internacional de Competencias Directivas (PIEM)**
- **Primera edición del Programa Avanzado de Administración y Finanzas**
- **Visita de más de 40 empresas interesadas en conocer su modelo formativo**

Formaciones destacadas

Transformando culturas empresariales a la filosofía LEAN



En 2022 se ha clausurado 4ª y se ha comenzado la 5ª edición del **Posgrado Lean Black Belt Practitioner** que, junto a la Universidad de Extremadura y el Instituto Lean Management como colaboradores, ha logrado convertirse en una formación post universitaria de referencia en toda Extremadura.

Una de las ventajas obtenidas con la aplicación de tecnologías Lean es la reducción de costes significativa. Los 18 alumnos formados en 2022 han acumulado más de 295.000 € de ahorro en los proyectos desarrollados bajo estas metodologías.

La edición que está desarrollándose actualmente cuenta con el **patrocinio de BBVA** que otorgará dos becas en concepto de Bono de Formación.

Además, se ha puesto en marcha el programa Lean In Company en inglés: **Lean Management Training**.

En 2022 Deutz Spain y Deutz Business School® organizaron la primera jornada de la Lean On Community, la comunidad referente en España de las empresas entusiastas de la cultura Lean.

Apuesta continua por la Formación Profesional Dual



Tras 12 ediciones de FP Dual en las instalaciones de Deutz Spain y DeutzBS, en 2022 se ha continuado con los ciclos de las especialidades técnicas de Programación de la Producción en Fabricación Mecánica, FME 3-4, Instalaciones Electrotécnicas y Automáticas, y el de Administración y Finanzas.

Estos ciclos dan a los jóvenes la oportunidad de realizar sus prácticas de empresa en cualquiera de las entidades del Grupo Deutz: Deutz Spain, Deutz Global Service Center y Deutz Business School, y así optar por un puesto de trabajo en el entorno.

Prueba del éxito de esta formación es el hecho de que **el alumnado que ha pasado por la formación dual forme actualmente parte de la plantilla fija**.

Formación en Competencias y Habilidades Sociales



En 2022 se han trabajado competencias imprescindibles para el desarrollo personal y profesional de los equipos como la gestión de emociones y conflictos, la inteligencia emocional, la gestión del reconocimiento y el feedback positivo. Otras formaciones se han centrado en la gestión y trabajo en

equipo, en potenciar la productividad y la gestión del tiempo, y en desarrollar competencias digitales.

Convertir a los equipos en profesionales digitales es uno de los objetivos de DeutzBS, además de estar en la búsqueda constante de herramientas novedosas como los son LEGO® SERIOUS PLAY® o la Negociación Harvard, que también han formado parte del portfolio de 2022.

También se cuenta con cursos dirigidos a la mejora de habilidades de los operarios, que incluyen formaciones específicas como sobre gestión de calidad, industria 4.0, y metodologías Lean, entre otros. Durante 2022 se han celebrado 17 sesiones con un total de 244 alumnos.

207 | Alumnos 22 | Cursos 9 | NPS

6

Programa Internacional en Habilidades Directivas – PIEM

Deutz Business School ha creado el único **Programa Internacional en Habilidades Directivas** existente en España que ha cerrado su 1ª edición de manera exitosa.

Un programa de 120 horas en el que participaron 12 perfiles directivos de empresas de diferentes sectores. Con sesiones sobre Liderazgo, Gestión del Cambio, Finanzas para no financieros, Comunicación, Lean, entre muchas otras, y que ha posibilitado el estudio del caso de empresas vanguardistas, así como visitas a plantas industriales, una inmersión internacional en Colonia (Alemania) en las instalaciones de Deutz AG, y actividades de networking con CEO's y con otros perfiles directivos de destacados sectores.



Programa Avanzado de Administración y Finanzas



2022 ha sido nuevamente testigo de la 1a edición piloto del Programa Practitioner en Administración y Finanzas, diseñado para complementar las habilidades y conocimientos del equipo de Deutz Global Service Center y Deutz Spain para que puedan integrarse plenamente en un contexto empresarial internacional.

Esta formación de 6 meses y un total de 160 horas, que por primera vez se realiza en las tres modalidades disponibles (presencial, online e híbrida), ha permitido a las personas participantes actualizar sus conocimientos en las áreas de finanzas, contabilidad y compras corporativas, además de adquirir nuevas habilidades económico-financieras para mejorar su toma de decisiones.

Academia de idiomas



Durante el curso 2022, se han continuado desarrollando programas formativos, tanto en inglés como en alemán, para perfiles responsables y ejecutivos de algunas de las empresas más importantes de la comarca.

Además, este año ha sido testigo de una nueva iniciativa de inmersión en inglés durante un fin de semana destinado al profesorado de entidades educativas públicas de la región.

Gracias al cual los participantes han conseguido alcanzar una mayor fluidez en el idioma y han mejorado a la hora de interactuar con el alumnado de las diferentes especialidades que tutorizan.

Eventos y visitas destacadas

Open Day

- Jornada de puertas abiertas con más de 100 asistentes. Como resultado se han forjado nuevas alianzas para el desarrollo de nuevos proyectos.

DEMO Universal Robots y Robot Plus

- Siendo DBS el único centro especializado y homologado para impartir formación en en Robótica Colaborativa en el sur de España, dio respuesta a los desafíos de las empresas en cuando a la calidad del producto, la productividad y la gestión del talento durante una jornada de demostración en vivo.

Visita AEC

- La **Asociación Española de la Calidad** visitó las instalaciones de Deutz Spain, miembro de la misma, y Deutz Business School para conocer ambos proyectos de referencia en la región en sus respectivos sectores.

Lean On Community

- Más de 20 empresas visitaron las instalaciones de DEUTZ BUSINESS SCHOOL, donde descubrieron las claves de la transformación que ha llevado a cabo el Grupo Deutz para atraer conocimiento y generar alianzas de valor.



• 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.



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.

Esta colaboración se ha difundido a través de Canal Extremadura Televisión que visitó en noviembre de 2022 la planta de DEUTZ SPAIN, para conocer la importante labor que desarrolla un grupo de trabajadores con discapacidad.

Durante 2022 se han donado más de 7.200 € a distintas organizaciones



• ACERCA DE ESTA MEMORIA

Cobertura y alcance

Por cuarto año consecutivo DEUTZ SPAIN publica su memoria de Responsabilidad Social Corporativa, de acuerdo a la Ley 11/ 18 sobre información no financiera y de conformidad con la guía Global Reporting Initiative (GRI) en su opción exhaustiva, siguiendo los principios y contenidos definidos en GRI Standards de aplicación. 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 2021 y, en los casos que ha sido posible, se ha incluido información sobre los años 2019 y 2020 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





MEMORIA RESPONSABILIDAD SOCIAL 2022 DEUTZ SPAIN

El consejo de Administración de Deutz Spain S.A.U en reunión celebrada en el día de hoy, formula y aprueba la memoria de Responsabilidad Social Corporativa referida al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2022, en cumplimiento de la legislación vigente.

Declaración de Verificación de Información No Financiera

En Colonia (Alemania), a 31 de marzo de 2023

declaración de Verificación de AENOR para

DEUTZ SPAIN S.A.

relativa al estado individual de información no financiera

MEMORIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL 2022 DEUTZ SPAIN

conforme a la ley 11/2018

correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre 2022



D. Michael Johannes Reimer
Presidente



D. Oliver Neu
Secretario

En Madrid a 24 de mayo de 2023



Rafael García Meiro
Consejero Delegado/CEO

El miembro del Consejo de Administración de DEUTZ SPAIN, S.A. U., Tobías Bürger no procede a la firma del presente documento al haber sido cesado en su cargo como consejero de la sociedad con fecha 15 de marzo de 2023, con anterioridad a la fecha de formulación de las cuentas anuales.



2011/0958/VNOF-2023



• ANEXO I: INFORMACIÓN CUANTITATIVA

MEDIO AMBIENTE

CONSUMOS MATERIAS PRIMAS

Consumos de producción de la planta de Zafra	Consumo 2020	Ratio	Consumo 2021	Ratio	Consumo 2022	Ratio
Consumo de Aceites.	56.852 KG	0,192 kg/horas máquina	96.227 KG	0,213 kg/horas máquina	100.043 KG	0,197 kg/horas máquina
Consumo de Taladrinas.	81.639 L	0,275 l/horas máquina	106.518 L	0,235 l/horas máquina	118.825 KG	0,234 l/horas máquina
Consumo de Nitrógeno Líquido.	357.052 L	1,204 l/horas máquina	458.264 L	1,012 l/horas máquina	480.000 L	0,944 l/horas máquina
Consumo de Metanol	52.020 KG	- kg/t ud cementadas	62.730 KG	3,173 kg/t ud cementadas	61.965 KG	0,122 kg/t ud cementadas
Consumo de Adhesivos.	315 GR	0,001 gr/horas máquina	442.095 GR	0,977 gr/horas máquina	515.382 GR	1,013 gr/horas máquina
Consumo de Antioxidante	1.120 KG	3,778 kg/mil horas máquina	3.665 KG	8,096 kg/mil horas máquina	1.990 KG	3,912 kg/mil horas máquina
Consumo de Detergentes.	9.506 KG	0,032 kg/horas máquina	12.614 KG	0,028 kg/horas máquina	13.535 KG	0,027 kg/horas máquina
Consumo de Papel VCI.	1.774 KG	5,985 kg/mil horas máquina	1.776 KG	3,930 kg/mil horas máquina	1.712 KG	3,366 kg/mil horas máquina
Consumo de Papel tipo folio A3/A4	142.500 UD	0,481 ud A4/horas máquina	135.500 UD	0,299 ud A4/horas máquina	122.500 UD	0,241 ud A4/horas máquina
Generación de viruta de acero	568.060 KG	1,92 kg/horas máquina	5.205.740 KG	11,500 kg/horas máquina	4.997.440 KG	9,825 kg/horas máquina
Generación de viruta de fundido	2.325.700 KG	7,85 kg/horas máquina				
Generación de viruta de aluminio	14.180 KG	0,048 kg/horas máquina	2.210 KG	0,005 kg/horas máquina	25.100 KG	0,049 kg/horas máquina



Consumos en (kg) por centro de trabajo	MADRID			BARCELONA		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Consumo de aceite	4.750	3.300	1.020	2.580	2.492	1.330
Consumo de detergente	6	6	8	-	-	-
Consumo de refrigerante	509	515	550	405	600	615
Consumo filtros	321	311	156	193	234	181
Consumo de papel absorbente	180	30	9	200	13	20
Consumo de sepiolita		280	69		160	420
Consumo de trapos		75	179		178	106
Consumo de Papel tipo folio A4	350,7	-	0	62,5	-	0

CONSUMO COMBUSTIBLE Y EMISIONES

Centro	Tipo de Combustible	Volumen (l)		
		2020	2021	2022
Zafra	Gasóleo C	-	-	7.920
Madrid	E5 (l)	7.947	16.726	13.487
Barcelona	E5 (l)	2.842	4.000	6.494

Factores emisión MITECO: E5=2,244

CONSUMO ENERGÉTICO

Centro	Comercializadora	Consumo eléctrico (kWh)		
		2020	2020	2022
Zafra	ENGIE ESPAÑA, S.L.U.	16.770.911	21.556.605	22.788.336
Madrid	ENDESA ENERGÍA S.A.U.	121.921	116.341	133.502
Barcelona	ENGIE ESPAÑA, S.L.U.	18.107	20.921	25.600



Centro	Consumo Gas Natural (kWh)					
	2020	2021	2022			
Zafra	3.008.109	3.037.589	2.236.452			
Centro	Consumo Energético total (kWh)					
	2020	2021	2022			
Zafra	19.779.020	24.594.194	25.024.788			
Madrid	121.921	116.341	133.502			
Barcelona	18.107	20.921	25.600			
INTENSIDAD ENERGÉTICA						
Centro	Intensidad energética - combustible (kWh /no reparaciones)		Intensidad energética - electricidad (kWh/horas trabajadas)			
	2021	2022	2021	2022		
Madrid	739,54	359,88	65,21	2,84		
Barcelona	220,62	209,93	11,73	1,94		
<i>Factores conversión: 1 l gasoil=10,7 kWh</i>						
EMISIONES						
Centro	Emisiones Alcance 1 (tCO ₂)			Emisiones Alcance 2 (tCO ₂)		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Zafra	547,48	701,45	486,82	6.479,29	3.222,26	4.332,37
Madrid	17	37	31	33	23	34
Barcelona	6	9	15	5	4	7
<i>Factores emisión MITECO 2021</i>						
2022			t CO ₂	kg CH ₄	kg N ₂ O	t CO ₂ e
Emisiones directas			454,00	47,90	1,10	486,82
Emisiones indirectas por energía comprada			-	-	-	4.332,37
<i>Factores emisión MITECO 2021</i>						



		kg CO ₂	g CH ₄	g N ₂ O	kg CO ₂ e
Emisiones directas (alcance 1)	Instalaciones fijas	409.339,06	36.094,43	18,40	410.354,58
	Transporte por carretera	44.657,54	11.808,77	1.078,97	45.274,11
	Emisiones fugitivas	31.192,71	-	-	31.192,71
	SUBTOTAL	485.189,31	47.903,20	1.097,37	486.821,40
Emisiones indirectas electricidad y otras energías (alcance 2)	Electricidad edificios	-	-	-	4.332.365,09
	SUBTOTAL	0,00	0,00	0,00	4.332.365,09
TOTAL		485.189,31	47.903,20	1.097,37	4.819.186,49

Factores emisión MITECO 2021

INTENSIDAD DE LAS EMISIONES

Centro	Intensidad emisión (tCO₂/ no reparaciones exterior)		Intensidad emisión (tCO₂/ no reparaciones exterior)	
	2021	2022	2021	2022
Madrid	0,16	0,077	0,013	0,0007
Barcelona	0,05	0,045	0,002	0,0005

AGUA

Consumo de agua (m3)	Agua de red			Agua de Pozo			Consumo total		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Zafra	16.378	21.222	22.724	738	883	1.028	15.502	22.039	23.752
Madrid	502	458	300	-	-	-	502	458	300
Barcelona	144	79	300	-	-	-	144	79	300
Vertido aguas residuales (m3)	2020			2021			2022		
Zafra	736,36			1.004,91			1.079,39		



RESIDUOS

Tipo de Residuo Peligroso	Cantidad de residuos (kg)			Identificación (LER)	Método de tratamiento final del residuo
	2020	2021	2022		
Aceites minerales no clorados	30.140	45.000		130205	R13
Aguas con hidrocarburos	59.060	73.500	140.780	130507	R13
Absorbentes contaminados	9.654	30.916	57.992	150202	R13
Gases en recipientes a presión	120	11.433	270	160504	R13
Biosanitarios	6	6		180103	R13
Equipos eléctricos y electrónicos	1.278	356	1.963	160213	R13
Envases metálicos contaminados	331	455	860	150110	R4
Envases plásticos contaminados	694	785	1.740	150110	R4
Fluorescentes	125	220	58	200121	D15
Lodos con hc's	13.101	34.393	66.716	130502	R13

Tipo de Residuo Peligroso	Cantidad de residuos (kg)			Identificación (LER)	Método de tratamiento final del residuo
	2020	2021	2022		
Papel y cartón	55.810	74.942	93.460	200101	R13
Plásticos	15.740	20.160	23.300	200139	R13
Viruta de fundido y acero	2.893.760	5.205.740	4.997.440	120101	R13
Aluminio	14.180	2.210	25.100	120101	R13
Metales férreos (Hierro y acero)	320.300	13.588.660	658.890	170405	R13
Madera	44.040	-	139.110	200138	R13
Chapajo	48.480	-	18.780	200140	R13

Residuos generados por centro (t)	Madrid				Barcelona			
	2020	2021	2022	Destino	2020	2021	2022	Destino
Aceite usado	2,200	2,900	1,720	R13	2,541	1,711	1,491	R1303
Filtros de aceite	0,322	0,288	0,369	R13	0,516	0,220	0,224	R1302
Recipientes a presión	0,008	0,015	0,040	R13	0,148	0,014	0,033	R1303



Envases de plástico	0,260	0,260	0,364	R13	0,261	0,397	0,248	R1303
Baterías	0,186	0,124	0,042	R13	0,098	0,161	0	R1303
Material impregnado en aceite e hidrocarburos	0,372	0,419	0,289	R13	-	-	-	-
Absorbentes	-	-	0,089	R13	0,836	0,588	0,770	R1303
Agua-hidrocarburos	2,520	3,300	1,920	R13	-	-	-	-
Aguas de lavado	0,006	0	0	-	-	0,775	0,360	R1303
Anticongelante	0,317	0,342	0,594	R13	0,614	0,779	1,055	R1303
Papel y cartón	1,330	2,601	1,475	R13	0,241	0,300	0,300	R13
Madera	1,300	0,305	0,240	R13	-	-	-	-
Chatarra	2,520	0	4,380	-	-	2,120	3,240	R13
Tóner	-	-	0,015	-	-	-	-	-

PERSONAS

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO

Tipos de contratos		2020		2021		2022	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Por edad	<30 años	28	6	75	7	35	4
	30-50 años	269	19	332	24	315	26
	>50 años	146	7	138	4	146	5

Por categoría	Equipo de gestión	19	1	18	1	17	1
	Responsable con equipo	48	16	42	3	38	3
	Responsable sin equipo	38	4	32	4	27	4
	Técnicos y administrativos	32	6	57	11	414	27
	Operarios	306	5	396	16		

TIPOLOGÍA DE LOS CONTRATOS

Contratos por tiempo de trabajo		2020		2021		2022	
Por sexo		Fijo	Temporal	Fijo	Temporal	Fijo	Temporal



	Hombres	406	37	422	123	430	66
	Mujeres	25	7	29	6	29	6
Por edad	<30 años	22	12	29	29	15	15
	30-50 años	285	3	314	314	319	319
	>50 años	124	29	108	108	125	125
Por categoría	Equipo de gestión	20	0	19	0	18	0
	Responsable con equipo	41	1	44	1	41	0
	Responsable sin equipo	33	3	35	1	31	0
	Técnicos y administrativos	51	13	53	15	369	72
	Operarios	284	27	300	112		
Contratos por tiempo de trabajo		2020		2021		2022	
Por sexo		Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial
	Hombres	416	27	513	32	471	25
	Mujeres	29	3	33	2	34	1
Por edad	<30 años	34	0	82	0	39	0
	30-50 años	287	1	354	2	340	1
	>50 años	124	29	110	32	126	25
Por categoría	Equipo de gestión	20	0	19	0	18	0
	Responsable con equipo	41	1	43	2	40	1
	Responsable sin equipo	37	1	34	2	31	0
	Técnicos y administrativos	61	3	62	6	416	25
	Operarios	286	25	388	24		
CONTRATACIONES							
Nº contrataciones		2020		2021		2022	
Por sexo							



	Hombres	20	49	54
	Mujeres	50	10	8
Por edad	<30 años	10	11	26
	30-50 años	14	44	33
	>50 años	1	4	3
Por categoría	Equipo de gestión	0	1	1
	Responsable con equipo	2	4	1
	Responsable sin equipo	6	1	3
	Técnicos y administrativos	8	15	57
	Operarios	9	38	
ROTACIÓN				
Tasa de rotación		2020	2021	2022
Por sexo	Hombres	1,1%	2,50%	5,00%
	Mujeres	3,1%	5,70%	5,70%
Por edad	<30 años	3,10%	0,86%	1,80%
	30-50 años	0,00%	0,34%	0,70%
	>50 años	1,10%	1,55%	2,40%
Rotación voluntaria		0,2%	1,00%	2,60%
DESPIDOS				
Nº despidos		2020	2021	2022
Por sexo	Hombres	5	5	3
	Mujeres	1	2	0
Por edad	<30 años	0	1	0
	30-50 años	4	4	3



	>50 años	2	2	0
Por categoría	Equipo de gestión	0	0	0
	Responsable con equipo	1	0	0
	Responsable sin equipo	1	0	0
	Técnicos y administrativos	3	4	3
	Operarios	1	3	
REMUNERACIONES				
Tasa de rotación		2020	2021	2022
Por sexo	Hombres	45.500,98 €	42.862,85 €	46.117,28 €
	Mujeres	34.201,22 €	31.819,24 €	36.970,56 €
Por edad	<30 años	21.878,14 €	21.432,98 €	28.359,09 €
	30-50 años	42.564,00 €	40.563,81 €	41.416,76 €
	>50 años	54.806,12 €	54.218,56 €	55.088,89 €
Por categoría	Equipo de gestión	74.758,17 €	66.412,22 €	71.330,57 €
	Responsable con equipo	41.324,74 €	41.492,24 €	47.883,93 €
	Responsable sin equipo	39.292,36 €	40.543,26 €	40.560,88 €
	Técnicos y administrativos	29.791,56 €	28.204,83 €	34.759,51 €
	Operarios	Salario por convenio	Salario por convenio	
BRECHA SALARIAL				
		Brecha salarial 2021	Brecha salarial 2022	
Por categoría	Equipo de gestión	29,23%	27,29%	
	Responsable con equipo	16,19%	20,00%	
	Responsable sin equipo	9,49%	7,10%	
	Técnicos y administrativos	1,93%	-0,53%	
	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

PERMISOS PARENTALES

	2020	2021	2022
Nº hombres que han tenido derecho a permiso de paternidad	31	26	24
Nº hombres que han disfrutado de permiso de paternidad	31	26	24
Nº mujeres que han tenido derecho a permiso de maternidad	2	3	0
Nº mujeres que han disfrutado de permiso de maternidad	2	3	0

ACCIDENTABILIDAD

Accidentes laborales registrables	2020	2021	2022
Nº accidentes Mujeres	0	0	0
Nº accidentes Hombres	2	5	0
Índice lesiones por accidente registrables	-	5	4
Accidentes laborales con grandes consecuencias			
Nº accidentes Mujeres	-	0	0
Nº accidentes Hombres	-	0	0
Índice lesiones por accidente con grandes consecuencias	-	0	0
Nº días perdidos debido a accidentes laborales			
Mujeres	0	0	0
Hombres	37	190	92
Nº de accidentes laborales con días perdidos:			
Mujeres	-	0	0
Hombres	-	5	4
Índice frecuencia accidentes:			
Mujeres	0	0	0
Hombres	3,6	6,5	4,8



Índice de gravedad de los accidentes:			
Mujeres	0	0	0
Hombres	0,07	247	110,4
Enfermedades profesionales:			
Mujeres	0	0	0
Hombres	1	1	6
Fallecimientos por accidente laboral:			
Mujeres	0	0	0
Hombres	0	0	0
HORAS TRABAJADAS			
Horas trabajadas	Zafra	Madrid	Barcelona
2021	769.289	43.507	11.267
2022	833.151	43.311	13.128

• **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
	General	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad.	Seguridad y salud laboral Innovación y eficiencia por el medioambiente
		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	



INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	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.	2020	2021	2022
			5	4	3
		DEUTZ SPAIN tiene reconocida la declaración de al usar medidas alternativas			
	Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo.	Filosofía de producción		
		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		
Balace de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo.		<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 <p>Durante el año 2021 se ha negociado 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.</p>			



	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.	Planes 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.
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.	



		<p>Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.</p> <p>Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos.</p> <p>Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.</p>									
	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.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Donaciones 2022</th> <th>Importe €</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Cáritas</td> <td>6.000</td> </tr> <tr> <td>Zafra Solidaria</td> <td>1.000</td> </tr> <tr> <td>Asoc. contra el cáncer de Extremadura</td> <td>200</td> </tr> <tr> <td>TOTAL 2022</td> <td>7.200</td> </tr> </tbody> </table>	Donaciones 2022	Importe €	Cáritas	6.000	Zafra Solidaria	1.000	Asoc. contra el cáncer de Extremadura	200
Donaciones 2022	Importe €										
Cáritas	6.000										
Zafra Solidaria	1.000										
Asoc. contra el cáncer de Extremadura	200										
TOTAL 2022	7.200										



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.	Desarrollo de la comunidad local
	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.	
	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 Coportativa Contribución a los ODS
		Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio.	
		Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos.	
		Acciones de asociación o patrocinio.	Desarrollo de la comunidad local
	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 realiza 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
	GENERAL	Desempeño Ético y Buen Gobierno		2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-15, 2-17, 2-18, 2-23, 2-26
	BUEN GOBIERNO, ÉTICA E INTEGRIDAD	Políticas y códigos de conducta		2-23, 2-26
		Diálogo con los Grupos de Interés		2-29
	DESEMPEÑO AMBIENTAL	Reducción del consumo de energía		302-1 to 302-5
		Tecnologías más limpias y eficientes		301-1, 302-1
	DESEMPEÑO SOCIAL	EMPLEADOS	Promoción interna	401-1, 404-2 to 404-3
			Formación	404-1 to 404-2
SOCIEDAD		Fomentar la Educación y la cultura	404-1 to 404-2, 413-1 to 413-2	
		Empleabilidad	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 2022 y el 31 de diciembre de 2022

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			10,30
2-3	2021	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Periodo objeto de la presente memoria: 01/01/2022 a 31/12/2022 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			10-14-15
2-7	2021	Empleados			33-38,71-75
2-8	2021	Trabajadores que no son empleados	El porcentaje de trabajadores no empleados que desarrollan su actividad en DEUTZ SPAIN es mínimo y su desempeño y actividad no es controlada por la organización.		
Gobernanza					
2-9	2021	Estructura de gobernanza y composición	El funcionamiento de los órganos de gobierno está regulado por el Reglamento interno para la gerencia de sociedades filiales de DEUTZ AG. El Consejo de Administración es el máximo órgano de decisión de la compañía.		13
2-10	2021	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Los miembros del Consejo de Administración son seleccionados por el Accionista Único (propiedad) Los miembros del Comité de Dirección son seleccionados por su capacidad y valía, dentro de la organización.		
2-11	2021	Presidente del máximo órgano de gobierno			13



2-12	2021	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la memoria de sostenibilidad	El Reglamento interno para la gerencia de sociedades filiales de DEUTZ AG establece las funciones y responsabilidades del Comité de Dirección, y en qué situaciones es necesaria la aprobación previa por parte de DEUTZ AG y su Consejo de Administración. DEUTZ SPAIN se rige por las directrices establecidas en el Plan Estratégico del grupo, el cual despliega en objetivos y acciones mediante la herramienta HK.		13
2-13	2021	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	El Consejo de Administración faculta al Director General para la representación de la Sociedad. El Director General forma parte a su vez del Comité de Dirección como Gerente. El Reglamento interno para la gerencia de sociedades filiales de 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.		13
2-14	2021	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de la memoria de sostenibilidad	El Director General es el encargado de informar puntualmente al Consejo de Administración de las cuestiones más relevantes para el funcionamiento de la empresa. El Consejo de Administración es informado mediante reuniones trimestrales e informes mensuales por parte del Director General, quien a su vez es informado de cada asunto por los diferentes directores de área o departamento en el Comité de Dirección mediante reuniones periódicas y sesiones monográficas para analizar proyectos determinados. El Consejo de Administración es el responsable de las decisiones estratégicas que resulten de una desviación del Plan aprobado para el año; los directivos son los encargados de la Gestión.		13
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.		22
2-16	2021	Comunicación de inquietudes críticas			24-25
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.		43-45,60
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.		



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			12,20-21
2-23	2021	Compromisos y políticas			11-12,20-21,22 23,30-31,38,40,41-42,50,60
2-24	2021	Incorporación de los compromisos y políticas			11-12,20-21,22 23,30-31,38,40,41-42,50,60
2-25	2021	Procesos para remediar los impactos negativos			25
2-26	2021	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes			22,23,25-27,45
2-27	2021	Cumplimiento de la legislación y las normativas			23-25
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 Zafra 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			23,84
3-3	2021	Gestión de los temas materiales			10,12,20-22,23-25,38-41,43-45,50-51,60-63
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.			50
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.			73-75
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.			14
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN					
205-1	2016	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción.			23
205-2	2016	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.			23
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.			52,66-67
301-2	2016	Insumos reciclados utilizados.			52,66-67
PRODUCTOS Y SERVICIOS					
301-3	2016	Productos reutilizados y materiales de envasado.			52,66-67



ENERGÍA					
302-1	2016	Consumo energético dentro de la organización.			51,67-68
302-2	2016	Consumo energético fuera de la organización.	Información no disponible.		
302-3	2016	Intensidad energética.			51,68
302-4	2016	Reducción del consumo energético.			51,67-68
302-5	2016	Reducciones de los requerimientos energéticos de los productos y servicios.			51,67-68
AGUA					
303-1	2018	Interacción con el agua como recurso compartido			53,69
303-2	2018	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua			53,69
303-3	2018	Extracción de agua por fuente.			53,69
303-4	2018	Vertido de agua			53,69
303-5	2018	Agua reciclada y reutilizada.			53,69
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.			54,68-69
305-2	2016	Emisiones indirectas de GEI al generar energía.			54,68-69
305-3	2016	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3).	Información no disponible.		54,68-69
305-4	2016	Intensidad de las emisiones de GEI.			54,68-69
305-5	2016	Reducción de las emisiones de GEI.			54,68-69



305-6	2016	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono.			54,68-69
305-7	2016	Óxidos de nitrógeno, óxidos de azufre y otras emisiones significativas al aire.			68
EFLUENTES Y RESIDUOS					
306-1	2020	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos			55,70-71
306-2	2020	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos			55,70-71
306-3	2020	Residuos generados			55,70-71
306-4	2020	Residuos no destinados a eliminación			55,70-71
306-5	2020	Residuos destinados a eliminación			55,70-71
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.		14,20
DESEMPEÑO SOCIAL					
EMPLEO					
401-1	2016	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal.			38-41,72-73
401-2	2016	Prestaciones sociales a los empleados			40-41
401-3	2016	Permiso parental.			75



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.			25,42
403-2	2018	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.			25,42,74-76
403-3	2018	Servicios de salud en el trabajo.			42
403-4	2018	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo.	Los representantes de los trabajadores (Comité de Seguridad y Salud y los Delegados de Prevención) son informados de cualquier aspecto que afecte a las condiciones de trabajo de la plantilla.		
403-5	2018	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo.			25,42
403-6	2018	Fomento de la salud de los trabajadores.			25,42
403-7	2018	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales.			42
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.			74-76
403-10	2018	Dolencias y enfermedades laborales			74-76
CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN					
404-1	2016	Media de horas de formación al año por empleado			43
404-2	2016	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición			43,60-62
404-3	2016	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	100%		44
DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES					
405-1	2016	Diversidad en órganos de gobierno y empleados.			13
405-2	2016	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres			73-75
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 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.		



