

**MARELLI ESPAÑA, S.A.U.**

*(Anteriormente Magneti Marelli España, S.A.U.)*

Informe de verificación independiente del  
Estado de Información No Financiera del ejercicio  
anual terminado el 31 de diciembre de 2019

MARELLI ESPAÑA, S.A.U.

Informe de verificación independiente del estado de información no financiera

ÍNDICE

- 
- Informe de verificación independiente del estado de información no financiera
  - Estado de información no financiera de MARELLI ESPAÑA, S.A.U. del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2019  
*Anexo I: Tabla índice de los contenidos requeridos en relación a los estándares GRI seleccionados*
-

MARELLI ESPAÑA, S.A.U.

Informe de verificación independiente del estado de información no financiera

Al accionista único de MARELLI ESPAÑA, S.A.U. (anteriormente Magneti Marelli España, S.A.U.):

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera adjunto, (en adelante EINF), correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019, de MARELLI ESPAÑA, S.A.U. (en adelante la entidad) que forma parte del Informe de Gestión de la entidad como Anexo II.

*Responsabilidad de los Administradores*

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión de la entidad, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de MARELLI ESPAÑA, S.A.U. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de MAGNETI MARELLI, S.A.U. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

*Nuestra independencia y control de calidad*

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra Firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

*Nuestra responsabilidad*

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

MARELLI ESPAÑA, S.A.U.

Informe de verificación independiente del estado de información no financiera

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades de MARELLI ESPAÑA, S.A.U. que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de MARELLI ESPAÑA, S.A.U. para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 en función del análisis de materialidad realizado por MARELLI ESPAÑA, S.A.U. y descrito en el apartado 1, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2019.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2019.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

### Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de MARELLI ESPAÑA, S.A.U. correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados.

### Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

Barcelona, a 29 de julio de 2020  
ACTIVA Auditoria & Consultoría, S.L.P.

Marcel Casany Cariteu  
Socio

— Av. de Roma, 157 3a planta - 08011 Barcelona - Tel. +34 934 151 607 - Fax +34 932 385 416  
www.activa-ac.com activa@activa-ac.com

Col·legi  
de Censors Jurats  
de Comptes  
de Catalunya

ACTIVA AUDITORIA &  
CONSULTORIA, SLP

2020 Núm.20/20/05781

Informe sobre treballs diferents  
a l'auditoria de comptes

**Información No Financiera de la Ley  
11/2018 de Marelli España, SA  
(Sociedad Unipersonal)  
(anteriormente llamada Magneti Marelli  
España, SA (Sociedad Unipersonal))**

# 1. Bases para la formulación del estado de información no financiera

## 1. - Bases para la formulación del estado de información no financiera

El estado de información no financiera exigido por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, que tiene su origen en la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos, tiene como objetivo identificar riesgos para mejorar la sostenibilidad y aumentar la confianza de los inversores, los consumidores y la sociedad en general y para ello incrementa la divulgación de información no financiera, como pueden ser, entre otros, los referidos a los factores sociales y medioambientales.

En este sentido, Marelli España, S.A., en adelante también la Compañía, ha elaborado el presente estado sobre la información no financiera en la forma prevista en la normativa vigente, denominado "Información No Financiera de la Ley 11/2018 de Marelli España". Este informe se considerará parte del informe de gestión de la Sociedad.

A tenor de la ley la compañía ha analizado sus impactos derivados de su modelo de negocio y considera como relevantes los siguientes impactos:

<b>Impactos/Aspectos de la Ley sobre los que se informa</b>
Código de Conducta
Protocolo sobre Derechos Humanos
Protocolo de Sostenibilidad para Proveedores
Conflicto sobre minerales
Política de Medio Ambiente, Salud y Seguridad
Corrupción y soborno, protocolos ambientales y anticorrupción

En particular, la información incluida sobre el análisis de materialidad, asuntos relacionados con el gobierno corporativo y el cumplimiento normativo, la política de prevención y lucha contra la corrupción, el modelo de gestión de sostenibilidad de la Compañía y la implicación de los interesados, se refiere a la totalidad del Grupo.

De esta manera, se precisa:

- El modelo de gestión y organización del negocio se incluye en la Memoria Anual 2019 y también en el informe de Gestión 2019 de Marelli España, S.A.
- La gestión de riesgos, también en relación con los riesgos no financieros, que se llevan a cabo a través del Modelo de Gestión de Riesgos, se describe en el Informe de Gestión de Marelli y en las Cuentas Anuales Consolidadas.
- La política de la empresa y los principales beneficios sociales y ambientales del Grupo se describen en este Informe (EINF 2019).

El EINF 2019 de Marelli España, SA, aprobado para el ejercicio 2019 por el Consejo de Administración en sesión del día 26 de Marzo de 2020, se publica y se elabora de conformidad con el contenido de la normativa vigente y con referencia a las Normas GRI para la presentación de los informes de sostenibilidad (definidos en 2016 por GRI-Global Reporting Initiative) utilizando la opción "GRI-referenced", así como otros criterios descritos, sobre la base de lo que se menciona para cada tema. En el documento es posible encontrar información requerida por la ley, identificada como relevante, incluyendo referencias a documentos que proporcionan detalles correspondientes a la Compañía.

La información incluida en el EINF refleja el principio de materialidad o relevancia, un elemento previsto por la legislación de referencia y los estándares GRI: los temas incluidos son aquellos que, después de análisis y evaluación de la materialidad, han sido considerados adecuados para reflejar los impactos sociales, ambientales de la actividad de Marelli España, SA o porque influyen en las decisiones de los interesados.

La información cualitativa y cuantitativa incluida en el EINF se refiere a Marelli España, S.A. para el año finalizado el 31 de diciembre de 2019. Si existen limitaciones en la información incluida, se indican en el interior del documento.



La Organización Mundial de la Salud elevó el 11 de marzo de 2020 la situación de emergencia de salud pública ocasionada por el COVID-19 a pandemia internacional. La rapidez en la evolución de los hechos, a escala nacional e internacional, requirieron la adopción de medidas inmediatas y eficaces para hacer frente a esta coyuntura. Por esta razón, el gobierno de España declaró el estado de alarma en todo el territorio nacional a través de la publicación del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, que declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria causada por el COVID-19.

Como consecuencia de los citados hechos, Marelli España, S.A. ha adoptado, con arreglo a las directrices del Gobierno de España y de las autoridades sanitarias, las siguientes medidas preventivas a fin de salvaguardar la salud y seguridad de los trabajadores de la Sociedad:

- Creación de un Comité de Seguridad denominado "Comitè COVID-19 Espanya". En coordinación con el comité central de la empresa, dedicado a la gestión de todas incidencias derivadas del Covid19, adecuación de las normas estatales, confección de protocolos de actuación, garantizar la adquisición y distribución de EPIS.....
- Implantación del teletrabajo (desde el inicio de la crisis Marzo 2020).
- Restricción de las visitas de terceros ajenos a la empresa (e.: proveedores, clientes, y otros socios de negocio), fomentando las reuniones on-line.
- Adecuación de las instalaciones, de acuerdo a las recomendaciones y protocolos establecidos por la Empresa, las autoridades sanitarias y la OMS, incluyendo la obligatoriedad en todas las instalaciones del uso de mascarillas (facilitadas por la empresa).
- Incremento de las frecuencias de limpieza de las instalaciones, incluyendo desinfección específica de áreas comunes, oficinas y accesos.
- Actualización de la evaluación de riesgos laborales especificando acciones y protocolos derivados del COVID-19, cumpliendo de este modo con el art. 16.2 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- Protocolo de actuación en caso de positivo.
- Adaptación de los protocolos de acceso a las instalaciones: Medición de la temperatura y entrega de mascarilla previo al ingreso a las instalaciones

La adopción de estas medidas refuerza una vez más el compromiso de Marelli España, S.A. con uno de los valores corporativos principales de la Sociedad: la salud y seguridad en el ámbito laboral. Por ello, la situación de emergencia sanitaria creada por el COVID-19 se ha gestionado, desde un inicio, priorizando dicho compromiso y cumpliendo con lo establecido en el Código de Conducta, la Política de Medio Ambiente, Salud y Seguridad y el resto de normativa interna corporativa y legislación aplicable".

## 2. Políticas disponibles

## 2.- Políticas disponibles

Marelli España, S.A., se rige por las normas y los principios recogidos en el Código de Conducta de Marelli.

El Código de Conducta de Marelli tiene como objetivo asegurar que todos los miembros de Marelli España, S.A., como parte de Marelli, actúen con el máximo nivel de integridad, cumplan con las leyes vigentes y colaboren en la construcción de un futuro mejor para nuestra compañía y las comunidades en las que desarrollamos nuestra actividad.

Junto con el Código de Conducta, Marelli España, S.A. aplica un conjunto de Protocolos que reflejan su compromiso con una cultura dedicada a la integridad, responsabilidad y comportamiento ético.

Toda la información relativa al Código de Conducta, está disponible en la página web corporativa del Marelli, en el siguiente enlace:

<https://www.marelli.com/responsible-business/>

Ámbitos	Políticas / Compromisos	Descripción
Derechos Humanos, Corrupción y soborno, Gestión Ambiental ...	Código de Conducta	Representa el Compromiso Oficial de Marelli España, S.A. en todo lo relacionado con la sostenibilidad. Es aplicable a todas las personas interesadas, tanto internas, como externas.
Derechos Humanos	Protocolo sobre Derechos Humanos	Además del Código de Conducta, Marelli España, S.A., subraya su compromiso en la creación de un valor sostenible a largo plazo para sus accionistas y en el respeto y apoyo a los derechos fundamentales de las personas, con el objetivo de construir un futuro mejor para nuestra compañía y las comunidades en las que se encuentra presente. En este sentido, el Protocolo sobre Derechos Humanos ("Human Rights Guidelines") promueve principios y pautas de comportamiento relacionados con el trabajo infantil y forzoso; la inclusión y la diversidad; la no discriminación o el acoso; la libertad de asociación; la imposición de condiciones de trabajo no restrictivas de los derechos reconocidos en la legislación laboral; la garantía de la salud y seguridad en el lugar de trabajo; así como el respeto y la consideración de las comunidades locales en las que la compañía actúa.

Políticas de gestión de proveedores	Protocolo de Sostenibilidad para Proveedores	Adicionalmente al Código de conducta de Marelli España, S.A. y los estándares internacionales avalados por Marelli, el Protocolo de Sostenibilidad para Proveedores (“Sustainability Guidelines for Suppliers”) marca las expectativas de la cadena de suministro hacia temas de sostenibilidad tales como condiciones de trabajo, derechos humanos, medioambiente, ética en los negocios y corrupción.
	Política de Conflicto de Minerales	Marelli España, S.A. está comprometida con el uso de fuentes responsable y prohíbe el uso conocido de minerales que puede estar relacionado con abuso de derechos. Este compromiso incluye el conflicto con los minerales, actualmente definidos como Estaño, Tungsteno, Tantalio y Oro que proviene de áreas afectadas por conflictos. La política describe el marco de diligencia debida y el proceso para cumplir con los mínimos aplicables en estos aspectos.
Gestión Ambiental	Política de Medio Ambiente, Salud y Seguridad	La política de Marelli España, S.A. describe la visión, la misión y el compromiso en relación con el medioambiente, la salud y la seguridad. En este sentido, la presente política muestra el compromiso de la compañía de integrar las consideraciones en materia de medio ambiente, salud, seguridad y sostenibilidad en todas las decisiones empresariales clave: diseño, producción, distribución de los productos, etc.
Intimidad de las personas	Política de Protección de Datos	Marelli España, S.A. gestiona los datos personales de empleados, contratistas, proveedores, clientes y cualquier otra persona con quien pueda mantener una relación de cualquier tipo, con arreglo a lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
Corrupción y soborno	Protocolo Anticorrupción	Describe el compromiso con el cumplimiento de todas las leyes anticorrupción que rigen nuestras actividades.

### 3. Información general

### 3. - Información general

#### Descripción del modelo de negocio del grupo (entorno empresarial y organización)

Magneti Marelli era un grupo multinacional, fundado en Italia en 1919, dedicado al diseño y producción de sistemas y componentes de alta tecnología para el sector automoción, con sede en Italia (Corbetta, Milán).

En el ejercicio 2018, Grupo Magneti Marelli presentaba una facturación de 7.800 millones de euros, unos 43.227 empleados, 84 centros de producción y 15 centros de I+D.

El Grupo Magneti Marelli estaba presente en 20 países: Italia, Francia, Alemania, España, Reino Unido, Polonia, República Checa, Rumania, Rusia, Serbia, Eslovaquia, Turquía, Estados Unidos, México, Brasil, Argentina, China, Japón, India y Malasia.

Grupo Magneti Marelli suministraba a todos los fabricantes de automóviles líderes en Europa, América del Norte y del Sur, y Asia.

A través de un proceso de innovación constante, Grupo Magneti Marelli tenía como objetivo optimizar el conocimiento transversal en el campo de la electrónica para desarrollar sistemas y soluciones inteligentes que contribuyan al avance de la movilidad, de acuerdo con criterios relacionados con la sostenibilidad ambiental, la seguridad y la calidad de vida a bordo de los vehículos.

A través de su misión como proveedor mundial de sistemas y componentes automovilísticos, Grupo Magneti Marelli buscaba combinar calidad, oferta competitiva, tecnología y versatilidad, con el objetivo de poner las tecnologías clave a disposición del usuario final a un precio competitivo.

En mayo de 2019 las compañías Marelli Europe, S.p.A (sociedad dominante del Grupo Magneti Marelli) y CK Holdings Co. Ltd. (compañía holding de la Corporación Calsonic Kansei) decidieron unirse constituyendo Marelli (Magneti Marelli CK Holdings Co., Ltd.). De este modo, Marelli se convierte en una compañía global líder del sector automovilístico posicionada como una de las 10 compañías proveedoras más grandes del mundo de dicho sector. En este sentido, Marelli presenta una estructura que integra 62.000 trabajadores y 170 instalaciones y centros de I+D distribuidos por Europa, América del Norte, América del Sur y Asia.

En relación con la documentación corporativa (por ejemplo: Matriz de Materialidad, Protocolo sobre Derechos Humanos, Protocolo de Sostenibilidad para Proveedores, etc.), se hará referencia a "Marelli" o "Magneti Marelli", indistintamente, debido a la actualización constante de la misma a la nueva realidad del Grupo.

## Actividades, marcas, productos y servicios

Las áreas de negocio de Marelli, o “key product áreas”, en 2019 son:

- Automotive Lighting: Sistemas externos de iluminación delantera y trasera.
- Cabin confort: Desarrollo de soluciones para el confort térmico de los ocupantes de los vehículos.
- Electric powertrain: Sistemas de control y optimización del flujo energético (EVs).
- Electronics: Soluciones electrónicas para los requisitos del automóvil “conectado” y “automatizado”.
- Green Technology Systems: Sistemas de escape, catalizadores y silenciadores.
- Interior Experience: Desarrollo de soluciones técnicas para el diseño del habitáculo del automóvil.
- Powertrain: Productos de todo sistema de propulsión basado en ICE (vehículos de combustión interna).
- Ride Dynamics: Sistemas de suspensión, amortiguadores y sistemas dinámicos.
- Thermal Solutions: Soluciones técnicas destinadas a mejorar la durabilidad y rendimiento de motores (ICE e híbridos).
- Motorsport: Sistemas electrónicos y electromecánicos específicamente para campeonatos a la vanguardia de la tecnología, en F1, Moto GP, SBK y WRC.
- After Market Parts and Services: Piezas de repuesto para el mercado de accesorios independiente – IAM, Red de servicio – Talleres Magneti Marelli Checkstar.

Las áreas de negocio presentes en España, que forman parte de Marelli España, S.A. son:

- Electronic Systems (Body electronics)
- Automotive Lighting (iluminación posterior)
- Green Technology Systems
- Aftermarket Parts and Services

Cabe destacar que en el mes de diciembre de 2019 se perfecciona una fusión de carácter inverso en la que Marelli España, S.A. absorbe a Magneti Marelli Ibérica, S.A., la que hasta entonces había sido su matriz y que desarrolla la actividad que corresponde a una sociedad holding.

## Tamaño de la organización

En términos económicos, el tamaño de Marelli España, S.A. lo resumimos en tres magnitudes: facturación, número de empleados, valor total de los activos:

Magnitudes	2019	2018	2017
Nº medio de empleados	1.220	1.225	1.268
Facturación (k€)	421.886	547.890	483.529
Activo (K€)	188.854	299.867	230.805

### Presencia geográfica

Sede social
<b>MARELLI ESPAÑA, S.A.</b> Ronda Collsabadell, 1-3 Polígono Industrial G-2 Collsabadell 08450 Llinars del Vallès (Barcelona) - Spain

### Ubicación de las operaciones

Áreas de negocio	Tipo	Ubicación
<b>Electronic Systems (Body electronics)</b>	Planta Industrial	Barberá del Vallés Barcelona
<b>Automotive Lighting (iluminación posterior)</b>	Planta Industrial	Llinars del Vallés Barcelona
<b>Green Technology Systems</b>	Planta Industrial	Santpedor Barcelona
<b>After Market Parts and Services</b>	Oficina Comercial	Llinars del Vallés Barcelona
<b>Headquarters</b>	Oficina	Llinars del Vallés Barcelona

### Mercados servidos

Marelli España, S.A. suministra a todos los fabricantes de automóviles líderes en Europa, así como a otros fabricantes de componentes y al mercado de recambios a través de distribuidores.



### Objetivos, estrategias y administración sostenible

Marelli España, S.A. reconoce que las actividades ambientales y sociales afectan no solo a su aspiración de desarrollar el negocio, sino también a su compromiso de influir positivamente en el mundo. Debido a la complejidad de la cadena de valor y la oferta de productos de la industria automotriz, Marelli España, S.A. influye significativamente a una gran variedad de partes interesadas.

El objetivo definido por Marelli España, S.A., como parte de Marelli en 2019, es el siguiente:

- Un modelo de gobierno basado en la transparencia y la integridad.
- Productos seguros y sostenibles.
- Una oferta de productos competitivos y soluciones innovadoras de movilidad.
- Una dirección constructiva y desarrollo profesional de los trabajadores.
- Condiciones de trabajo seguras y respeto por los derechos humanos.
- Relaciones mutuamente beneficiosas con los socios comerciales y las comunidades locales; y la gestión responsable de los procesos de fabricación y no fabricación para reducir los impactos en el medio ambiente.

En respuesta a los retos globales más importantes sobre sostenibilidad, Marelli está dotado en 2019 centralmente de un comité a todos los niveles de la organización con objeto de llevar a cabo una gestión siempre más integrada en este ámbito. En particular, para cada región, tiene dentro de su organización un referente de sostenibilidad, que tiene como función desarrollar todos los proyectos e iniciativas, de forma que puedan convertir en patrimonio común la experiencia y el conocimiento de las diferentes líneas de negocio a nivel internacional.

### Análisis de importancia relativa y de riesgos

Para identificar los riesgos y las oportunidades relativas a la sostenibilidad, Marelli España, S.A., centralmente, realiza un análisis de conformidad con lo establecido en la Norma ISO 26000:2010 Guía de Responsabilidad Social.

La valoración se actualiza periódicamente a través de un cuestionario que deben realizar todos los responsables de Sostenibilidad de todas las sociedades de Marelli en todo el mundo.

Esta actividad ha permitido que Marelli España, S.A. pueda identificar los temas más relevantes (entendiendo como tales, aquellos de interés para todos los accionistas que abarcan las tres dimensiones de la sostenibilidad y que tienen un impacto sobre la capacidad de la compañía de crear valor a largo plazo).

Los temas sobre los cuales Marelli España, S.A. es más activa, se agrupan en tres áreas principales:

- Productos que deben ser proyectados, realizados y utilizados de forma responsables desde un punto de vista medioambiental y social.
- Gobierno de la compañía, en la medida que se pueda asegurar que el negocio está siendo ejecutado respetando la legalidad y los principios y valores declarados.
- Investigación e innovación que asegure que el “know how” de la compañía y los instrumentos que puede utilizar estén destinados a la mejora de la sociedad en sí misma.

Adicionalmente, a nivel corporativo, la compañía para culminar el análisis de riesgos revisa, con periodicidad anual, su propia matriz de materialidad, dentro de la cual son identificados todos los temas relevantes para el negocio de Grupo Magneti Marelli. En este sentido, Grupo Magneti Marelli elaboró dicha matriz de materialidad a través del análisis detallado de las necesidades de los distintos *stakeholders* (grupos de interés) del Grupo. Algunas de las cuestiones que la matriz destaca como relevantes para el Grupo Magneti Marelli son: el desarrollo, valorización y organización de los recursos humanos; la innovación en los productos; la seguridad y salud de los empleados; la calidad en las relaciones con los clientes; la reducción del impacto ambiental de los productos; así como la igualdad de oportunidades, entre otras cuestiones.

La matriz está disponible en “Start 06” en el siguiente enlace:

[https://www.magnetimarelli.com/sites/default/files/Marelli\\_Sustainability\\_Report\\_2018.pdf](https://www.magnetimarelli.com/sites/default/files/Marelli_Sustainability_Report_2018.pdf)

#### Indicadores clave de resultados no financieros

Para la confección del presente Estado de Información no Financiera, Marelli España, S.A. se ha inspirado en los estándares del GRI (*Global Reporting Initiative*) para cada una de las materias que se trataran a continuación. El Anexo I del presente documento incluye un índice de contenidos que recoge todos los elementos de información exigidos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, con una referencia al apartado del documento donde se incluye la información y el indicador GRI correspondiente, si lo hubiera.

## 4. Gestión ambiental

## 4. - Gestión ambiental

### Principales riesgos ambientales que afectan a la organización

Los principales riesgos ambientales de Marelli España, S.A. están ligados a la actividad de producción, mientras que la logística tiene un rol secundario. Todos los riesgos y oportunidades han sido identificados dentro del sistema de gestión ambiental de cada uno de los establecimientos de producción y sus indicadores clave.

En la gestión de algunos aspectos ambientales identificados en la Ley 11/2018, tales como la contaminación acústica, y lumínica, la compañía opera en cumplimiento de la normativa aplicable, habiendo obtenido la certificación ISO 14001:2015 de Sistema de Gestión Ambiental.

### Políticas y compromisos

Marelli España, S.A., con el objeto de apoyar los planes de sostenibilidad económica y ambiental, tiene el compromiso de minimizar y/o anular los impactos para el medioambiente relacionados con toda su actividad, productos y servicios. Para dotar de firmeza este empeño, a nivel corporativo, se ha creado una Política de Medio Ambiente que define los comportamientos que deben seguirse para lograr estos objetivos. Esta Política de Medio Ambiente está disponible para todo el público en el siguiente enlace:

<https://www.marelli.com/responsible-business/>

Asimismo, en el desarrollo de las actividades productivas de Marelli España, S.A., la compañía siempre aplica el principio de precaución, adoptando las medidas preventivas necesarias para evitar posibles daños graves e irreversibles para el medioambiente.

Para que el desarrollo de la actividad preventiva en materia ambiental resulte real y efectiva, Marelli España, S.A. se compromete a destinar los recursos necesarios para ello. Ejemplo de esto último es el hecho de que la compañía cuenta con tres personas incorporadas en plantilla cuya función única y exclusiva es la de llevar a cabo una supervisión contante y exhaustiva de la gestión ambiental en Marelli España, S.A.

Por otro lado, Marelli es consciente de que la aplicación efectiva de su estrategia de sostenibilidad a Marelli España, S.A. y al resto de compañías del Grupo, únicamente es posible si se realiza previamente un estudio del contexto en el que opera la organización.

En este sentido, a los efectos de aplicar la estrategia de sostenibilidad definida por Marelli en 2019, se promueve el cumplimiento de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible planteados en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, elaborada por las Naciones Unidas en 2015.

### Resultados de la aplicación de las políticas e indicadores

Marelli España, S.A. considera que la homogeneidad organizativa y la estandarización de los

procesos y del sistema de gestión ambiental son condiciones necesarias para alcanzar un cumplimiento eficaz de los objetivos en este campo. Las certificaciones según los estándares internacionales y de parte de los organismos independientes, así como, la confirmación de la aplicación de esta homogeneidad dentro de las distintas realidades existentes dentro de la Organización, así lo corroboran. Las acciones llevadas a cabo en el transcurso de los años, con la contribución fundamental del “World Class Manufacturing” han contribuido a la conservación y renovación de la certificación de todos los establecimientos productivos de Marelli España, S.A. en la Norma ISO 14001:2015 (Sistema de Gestión Ambiental) y la Norma ISO 50001:2011 (Sistema de Gestión de la Energía).

Marelli España, S.A. monitoriza constantemente su propia actuación en el campo medioambiental a través de un sistema de indicadores sobre producción y reciclaje de desechos, consumo de agua, emisiones y consumos energéticos de las plantas productivas. Cada uno de los KPI (Key Performance Indicator), vienen constantemente definidos y actualizados según los objetivos específicos de mejora, así como los planes de acción para alcanzar dichos objetivos.

Para sensibilizar a todos los empleados en los aspectos medioambientales y energéticos, Marelli España, S.A. organiza periódicamente sesiones específicas de comparación de distintas materias medioambientales, para poder compartir las mejores prácticas llevadas a cabo en las distintas realidades y poder garantizar un constante alineamiento de las plantas a nivel mundial.

Conviene destacar que la actividad de Marelli España, S.A. se lleva a cabo siempre en cumplimiento de la legislación ambiental aplicable y, en todo caso, dicha actividad no es susceptible de generar impactos significativos sobre áreas protegidas, debido a la ubicación geográfica de las distintas plantas de la compañía.

Además, Marelli tiene contratada una póliza de seguro de responsabilidad por daño ambiental (“environmental impairment legal liability”), con el objetivo de poder hacer frente a hipotéticos daños causados al medioambiente. Dicha póliza de seguro cubre todas las sociedades del Grupo, incluyendo a Marelli España, S.A.”

### Gestión energética y de emisiones atmosféricas

Marelli España, S.A apuesta por la búsqueda constante de soluciones que permitan reducir el consumo energético y la consecuente emisión de gases de efecto invernadero (GEI) en la atmósfera. En el transcurso de los años, se han identificado diversas soluciones que han permitido ahorros energéticos significativos.

El compromiso de Marelli España, S.A. en el presente ámbito se detalla en la política de EHS de Marelli, en la que se abordan los problemas ambientales y de cambio climático con el objetivo de reducir las emisiones de CO<sub>2</sub> y el consumo de energía.

Para lograr este objetivo, Marelli España, S.A., de acuerdo con su empresa matriz, ha implementado un Sistema de Gestión de Energía (EnMS) centrado en la mejora continua del rendimiento energético y el consumo de energía en la organización. En este sentido, todas las plantas de Magneti Marelli España, S.A., tal y como ya se mencionaba en el apartado anterior, están certificadas en la ISO 50001: 2011.

Asimismo, durante el presente año Marelli España, S.A., con arreglo a lo exigido en el sistema

de Gestión de Energía, ha lanzado varias iniciativas centradas en la eficiencia energética, como por ejemplo el “Relamping leds” o en relación con la eficiencia del aire comprimido, con un impacto en las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI).

De esta forma, Marelli España, S.A. contribuye al objetivo de energía establecido a nivel de grupo para el plan de sostenibilidad: lograr una reducción del 24% de las emisiones de CO<sub>2</sub> (en relación con las horas buenas producidas) en 2020 en comparación con 2010.

En el 2019, los consumos energéticos de Marelli España, S.A. han sido de 108.961GJ en valores absolutos y de 0.071 en términos relativos, con respecto a las horas buenas producidas (GHP).

Consumo Energético	2017	2018	2019
Consumo energético directo e indirecto de la organización (GJ)	118.495	116.066	108.961
Consumo energético directo e indirecto de la organización cada hora buena producida (GJ/GHP)	0,078	0,069	0,071

Consumo Energético	2017	2018	2019
Consumo energético directo de la organización (GJ)	6.936	5.826	3.317
Consumo energético indirecto de la organización (GJ)	111.559	112.186	105.644

Las emisiones de gases de efecto invernadero (tCO<sub>2</sub>) a la atmosfera han sido de 7.411tCO<sub>2</sub> en valores absolutos, distinguiendo entre:

Emisiones de CO <sub>2</sub>	2017	2018	2019
Emisiones indirectas de tCO <sub>2</sub>	9.077	7.672	7.225
Emisiones directas de tCO <sub>2</sub>	389	327	186

A día de hoy, en el aprovechamiento energético utilizado por Marelli España, S.A., no está prevista la utilización de fuentes de energía renovable.

### Gestión de los recursos hidráulicos

En el año 2019, Marelli España, S.A. ha seguido apostando por una gestión racional de los recursos hídricos, con la voluntad de que su consumo sea cada vez menor.

El agua extraída a lo largo del año 2019 ha sido de 10.700 m<sup>3</sup>, lo que supone un menor

consumo que en los años anteriores.

<b>Extracción de Agua</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Extracción de agua (miles de m <sup>3</sup> )	14,8	11,2	10,7

El agua drenada ha sido de 8.700 m<sup>3</sup>, lo que supone un descenso en comparación con los años precedentes:

<b>Drenaje de Agua</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Drenaje de agua (miles de m <sup>3</sup> )	14,4	9,4	8,7

<b>Consumo de Agua (Extracción – drenaje)</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Consumo de agua (miles de m <sup>3</sup> )	0,4	1,8	2,1

### Gestión de residuos

Para reducir al mínimo el impacto de los residuos generales, Marelli España, S.A. ha implementado procedimientos específicos dirigidos a la maximización del reciclaje. En este sentido, los residuos generados en 2019 han sido de 2.126 toneladas, de los cuales:

<b>Residuos</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Peligrosos	1,9%	2%
No Peligrosos	98,1%	98%

<b>Residuos</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Recuperados	96,9%	99,3%
No Recuperados	3,1%	0,7%

## 5. Gestión social y de personal



## 5. - Gestión social y de personal

A continuación, se mostrarán las principales magnitudes referentes a la estructura del personal de Marelli España, S.A. En ellas se refleja la gestión de la plantilla en 2019, coherentemente con la estrategia de la compañía, orientada a adecuarla a las necesidades coyunturales.

La estrategia de gestión de toda la plantilla fomenta el empleo de calidad y estable a través del perfeccionamiento de contratos indefinidos y temporales, atendiendo de forma equilibrada a las necesidades estructurales y puntuales de la compañía.

Marelli España, S.A. fomenta relaciones abiertas y sinceras entre los empleados, a los efectos de generar un clima laboral positivo en el que rija un espíritu de colaboración recíproca y de respeto mutuo entre los miembros de la compañía.

Asimismo, Marelli España, S.A. incentiva a la totalidad de la plantilla a que, independientemente de su cargo, función o ubicación, cumpla con las prescripciones del Código de Conducta de la compañía.

### Resultado de la aplicación de las política e indicadores

#### Empleo

Nº empleados por sexo	Hombres	Mujeres
Nº empleados 2018	742	483
Nº empleados 2019	739	481

Nº empleados por país	2018 (Nº empleados)	2019 (Nº empleados)
Alemania	3	1
Argelia	1	1
Argentina	3	4
Bolivia	1	2
Brasil	1	0
Bulgaria	1	1
Colombia	1	1
Croacia	1	0
Ecuador	2	1
España	1186	1189
Francia	4	4
Italia	7	6
Marruecos	1	3
México	1	0

Perú	1	0
Paraguay		1
Reino Unido	1	1
República Dominicana	1	0
Rumanía	5	2
Sierra Leona	1	1
Suiza	1	0
Ucrania		1
Venezuela	2	1

Nº empleados por edad	2018 (Nº empleados)	2019 (Nº empleados)
Menores de 25 años	32	23
Entre 25 y 40 años	372	305
Más de 40 años	821	892

Contratos y número de despidos por sexo	2018		2019	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Contratos Indefinidos Tiempo Completo	640	408	671	423
Contratos Jubilación Parcial	33	53	29	48
Contratos Temporal Tiempo Completo	69	22	39	10
<b>Total Contratos</b>	<b>742</b>	<b>483</b>	<b>739</b>	<b>481</b>
Despidos indefinidos tiempo completo	14	3	20	6
Despidos contrato temporal tiempo Completo	7	1	55	37
<b>Total Despidos</b>	<b>21</b>	<b>4</b>	<b>75</b>	<b>43</b>

Contratos y número de despidos por sexo	2018		2019	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
% Contratos Indefinidos Tiempo Completo	86%	84%	91%	88%
% Contratos Jubilación Parcial	4%	11%	4%	10%
% Contratos Temporal Tiempo Completo	9%	5%	5%	2%
<b>Total Contratos</b>	<b>742</b>	<b>483</b>	<b>739</b>	<b>481</b>
<b>Total Despidos</b>	<b>21</b>	<b>4</b>	<b>75</b>	<b>43</b>

Modalidades de contrato y número de despidos por edad	Menores de 25 años	Entre 25 y 40 años	Más de 40 años	Menores de 25 años	Entre 25 y 40 años	Más de 40 años
Contratos Indefinidos Tiempo Completo	14	326	708	17	283	794
Contratos Jubilación Parcial	0	0	86			77
Contratos Temporales Tiempo Completo	18	46	27	6	23	20
<b>Total Contratos</b>	<b>32</b>	<b>372</b>	<b>821</b>	<b>23</b>	<b>306</b>	<b>891</b>
Contratos Indefinidos Tiempo Completo	0	5	12	4	6	16
Contrato Temporales Tiempo Completo	1	5	2	11	40	41
<b>Total Despidos</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>46</b>	<b>57</b>

Contratos y número de despidos por categoría profesional	2018									2019								
	Categoría Profesional									Categoría Profesional								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Contratos Indefinidos Tiempo Completo	27	59	30	13	111	2	8	60	738	32	58	30	12	127	2	7	110	716
Contratos Jubilación Parcial	2	2	3	6	6			7	60		4	4	5	10			7	47
Contratos Temporales Tiempo Completo	1	1	1	1	6		1	15	65				1	2			7	39
<b>Total Contratos</b>	<b>30</b>	<b>62</b>	<b>34</b>	<b>20</b>	<b>123</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>82</b>	<b>863</b>	<b>32</b>	<b>62</b>	<b>34</b>	<b>18</b>	<b>139</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>124</b>	<b>802</b>
Indefinidos Tiempo Completo	2	2			3			1	9	4	2			14			1	17
Contratos Temporales Tiempo Completo					1			6	1				1	3		1		89
<b>Total Despidos</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>106</b>

Remuneración Media por Sexo	2017		2018		2019	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Remuneración media (€)	33.610	27.299	34.500	28.641	36.460	28.826
% variación sobre periodo anterior	-	-	2,65%	4,92%	5,68%	0,65%

Remuneración Media por Edad	Menores de 25 años	Entre 25 y 40 años	Más de 40 años
Remuneración media (€) Año 2018	25.176	30.559	33.192
Remuneración media (€) Año 2019	29.323	33.166	33.847
% variación en el periodo	16,47%	8,53%	1,97%

Remuneración Media por Categoría Profesional	2018		2019	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Remuneración media (€) (Blue Collar)	30.053	26.795	32.080,12	26.907,79
Remuneración media (€) (White Collar)	41.801	38.980	42.986,83	37.591,21
Remuneración media (€) (Professional)	53.830	50.353	55.161,13	48.140,46
Remuneración media (€) (Professional Expert)	72.277	71.867	79.019,26	67.778,97

Remuneración Media por Categoría Profesional y Edad	Menores de 25 años	Entre 25 y 40 años	Más de 40 años	Menores de 25 años	Entre 25 y 40 años	Más de 40 años
Remuneración media (€) Año (Blue Collar)	25.227	28.347	28.917	29.285	31.049	29.560
Remuneración media (€) Año (White Collar)	24.409	36.108	43.706	32.867	36.526	43.436
Remuneración media (€) Año (Professional)	--	47.772	55.642		56.487	51.675
Remuneración media (€) Año (Professional Expert)	--	65.200	73.406		70.741	79.123

Remuneración Media por Categoría Profesional	Categoría Profesional								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Remuneración media (€) 2018	68.606	48.245	53.907	46.850	38.773	39.765	39.854	35.242	28.998
Remuneración media (€) 2019	60.413	49.805	50.881	44.040	39.273	41.636	40.573	35.796	28.636
% Variación en el periodo	-11,94%	3,23%	-5,61%	-6,00%	1,29%	4,71%	1,80%	1,57%	-1,25%

## Implantación de políticas de desconexión laboral

Marelli España, S.A. desde siempre ha priorizado la conciliación de la vida personal y profesional de sus empleados, marcándose como compromiso irrenunciable el respetar la jornada laboral de sus empleados. De este modo, la compañía pretende generar un clima laboral positivo que incentive la productividad y el rendimiento de trabajo, así como una mejora de la salud física y mental de sus profesionales, aspectos que inevitablemente terminan influyendo en la vida personal del individuo.

A los efectos de materializar los objetivos expuestos en el párrafo anterior, Marelli España, S.A. defiende como uno de sus principios fundamentales, el derecho a la desconexión laboral de sus empleados. Por ello, finalizado su horario laboral, otorga al empleado el derecho a desconectar teléfonos, ordenadores u otros elementos vinculados a la ejecución del trabajo (salvo excepciones).

No obstante, a falta de aspectos legislativos específicos para que esta desconexión sea eficaz, se debe tener en cuenta las características y particularidades de cada organización del trabajo: posición, sector, ámbito multinacional, clientes nacionales e internacionales y actividad 24 horas los 365 días del año.

Somos conscientes de que no puede quedar dicho derecho en una simple declaración de principios, sino que debe llevar parejo un cambio conductual, así como medidas concretas que vayan más allá del corte de servidores.

Para garantizar la coordinación de las necesidades de la organización empresarial con el derecho a la desconexión digital, se está elaborando un diagnóstico de la actual realidad de la empresa, destinado principalmente a personas que ocupan puestos clave. Esta evaluación, trata de analizar sobre si existe o se dan prácticas de uso abusivo de las herramientas digitales, así como el análisis de los comportamientos individuales y la organización, detectando incidencias que priven del derecho a la desconexión. Con ello, se pretende elaborar un protocolo que adecue las necesidades de Marelli España, S.A. con una política de desconexión que trate, entre otros, los siguientes preceptos:

- Correcta utilización del teléfono de empresa y del correo electrónico.
- Horas de convocatoria de reuniones.
- Gestión de las Herramientas Informáticas. Incluyendo el compromiso de no mandar correos electrónicos a partir de una determinada hora y el corte de los servidores fuera de la jornada laboral.

Así mismo, se deberán contemplar las excepciones que pueden darse, tales como todas aquellas situaciones que provocan circunstancias de criticidad y/o peligrosidad o puestos que, por su naturaleza, quedan exentos.

Una vez finalizado y aprobado el referido protocolo, se pretende proceder a su divulgación en cascada. En primer lugar a los directivos y, a continuación, al resto de los empleados. A su vez, se incluirán en el plan de formación de la empresa acciones divulgativas relativas a la gestión del correo electrónico, gestión del tiempo, gestión de reuniones, entre otros. En consecuencia, se analizarán y adaptarán dichas políticas a la nueva realidad de la empresa.

## Empleados con discapacidad

Marelli España, S.A. promueve condiciones de trabajo respetuosas con la diversidad en todos los ámbitos de la compañía.

La compañía es plenamente consciente de que el colectivo relativo a las personas con discapacidad es uno de los grupos en riesgo de exclusión con más dificultades a la hora de acceder al mundo laboral. En este sentido, Marelli España, S.A. cree que la incorporación de dichas personas en la compañía se traduce en un aumento del valor añadido de la organización. Por ello, Marelli España, S.A. favorece la integración laboral de personas con habilidades y capacidades distintas apostando por su contratación en plantilla.

En este sentido, la compañía, a fecha 31 de diciembre de 2019 cuenta en su plantilla con 11 personas con certificado de discapacidad ubicadas en diferentes puestos de trabajo, permitiendo su integración.

Debido a las dificultades técnicas y específicas para la cobertura de algunos puestos de trabajo, para la integración de personas con discapacidad se gestionó en el año 2016 un Certificado de Excepcionalidad para obtener la autorización de tomar medidas alternativas y cumplir de manera responsable con la cuota de reserva del 2%.

Marelli España, S.A. en cumplimiento con la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, desde el año 2016 ha realizado las actuaciones descritas a continuación.

En 2016 se recibió autorización por parte de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo con código DEON-2016/063 (ID65V0P6SSM) para actuar en base a medidas alternativas para el cumplimiento de dicha norma a través de la contratación con Centros Especiales de Empleo (CET) y, anualmente, se han realizado las memorias de las actividades desarrolladas en este ámbito.

Durante el año 2019, se han realizado las siguientes medidas alternativas a través de contratos mercantiles:

- Centro de Ocupación Especial Cant, S.L.
- Talleres Protegidos Gureak, S.A.
- CET Trabajos Solidarios
- Ampans
- Fundación Ginestá

Otras medidas implantadas han sido la publicación de ofertas de empleo a través del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (Oferta 09-2018-28298) donde se solicitaba la cobertura de 10 puestos de trabajo con personas discapacitadas y actividades realizadas en colaboración con empresas privadas y públicas de integración en este ámbito.

No obstante, Marelli España, S.A. continúa trabajando para la integración de personas discapacitadas en su plantilla de forma activa.

### Organización del trabajo por centros de trabajo

Los tres centros de trabajo de Magneti Marelli en España, y de acuerdo con los convenios aplicables, permiten dotar a la organización de medidas de flexibilidad, para adecuar los horarios y turnos de trabajo a las necesidades productivas de cada planta.

La organización productiva (fabricación) está basada en el sistema tradicional de turnos, adecuado en cada centro a las necesidades productivas y organizativas.

En referencia a la estructura (Administración) bien sea afín a producción o gestión general está basada en jornadas de 8 horas distribuidas entre mañana y tarde, con pausa para comida en función de cada horario, así mismo, adecuadas a las horas anuales concertadas en cada convenio colectivo de aplicación.

### **Centro de trabajo de Barbera del Valles**

Personal de Producción (Turnos de trabajo)

Turno	Calendario	Horas trabajadas	Horario	Días	Comentarios
1	1	11,73	06:25-18:25	Jueves a Sábado	7,8 horas un miércoles cada 2 semanas (10:25 a 18:25)
1	2	11,73	18:25-06:25	Domingo a Martes	
2	1	11,73	06:25-18:25	Jueves a Sábado	
2	2	11,73	18:25-06:25	Domingo a Martes	

Los miércoles se reservan 8 horas para el mantenimiento preventivo de las máquinas.

Personal de estructura

Calendario	Horario	Comentarios
Estructura	08:00-16:43	Turno partido con flexibilidad y posibilidad de utilizar bolsa horaria

**Centro de trabajo de Llinars del Vallès**

Personal de producción

Turno		Horario	Días
1	Mañana	06:00 a 14:00	Lunes a Viernes
	Tarde	14:00 a 22:00	
	Noche	22:00 a 06:00	
2	Mañana	06:00 a 14:00	Martes a Sábado
	Tarde	14:00 a 22:00	
	Noche	22:00 a 06:00	
3	Diurno	06:00 a 18:00	Festivos
	Nocturno	18:00 a 06:00	

Personal de estructura

Tipo	Horario	Días	Comentario
Oficinas 1 (Planta)	08:30-18:00	Lunes a Jueves	Pausa para comida
	08:30-14:30	Viernes	Sin pausa comida
Oficinas 2 (Planta)	08:30-17:30	Lunes a Viernes	Pausa para comida
Oficinas 3 (Aftermarket)	08:30-17:30	Lunes a Jueves	Pausa para comida
	08:30-14:00	Viernes	Sin pausa comida
Oficinas 4 (HQ Marelli Spain)	08:30-17:30	Lunes a Jueves	Pausa para comida
	08:30-14:00	Viernes	Sin pausa comida

**Centro de trabajo de Santpedor**

Personal de producción

Turno	Horario	Pausa	Comentarios
1	06:00-14:00	0:15	Los turnos disponen de flexibilidad horaria que consiste en incrementar o disminuir 2 horas diarias por turno, así como la posibilidad de habilitar 17 sábados en modalidad de bolsa horaria
2	14:00-22:00	0:15	
3	22:00-06:00	0:15	



### Personal de estructura

<b>Turno</b>	<b>Horario</b>	<b>Pausa</b>	<b>Comentarios</b>
4	08:30-17:30	1:00	Flexibilidad de ½ hora en entrada y salida

### Horas absentismo

	<b>Business Line</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>
<b>Horas absentismo 2019</b>	<b>Exhaust Systems</b>	348	12.383	<b>12.731</b>
	<b>Body Lighting</b>	12.285	38.313	<b>50.598</b>
	<b>Lighting</b>	59.997	25.020	<b>85.017</b>
	<b>Afetmarket</b>	440	184	<b>624</b>
	<b>HQ Marelli Spain</b>	1120	120	<b>1240</b>

### Salud y Seguridad

La cultura de la salud y seguridad en el ámbito laboral desde siempre ha constituido uno de los principios fundamentales de Marelli, el cual no únicamente impera en las plantas de producción sino también en las comunidades locales en las que opera el Grupo. Ejemplo del compromiso del Grupo en este ámbito es la participación, el pasado 2018, en la iniciativa "Italia Loves Sicurezza": un movimiento de personas unidas por la pasión por la seguridad y salud laboral que se dedica a la sensibilización en la presente materia. El Grupo participó en dicha iniciativa a través del ofrecimiento de las instalaciones centrales de Corbetta para la celebración del evento "The evolution of safety in the Industry 4.0 era". En el 2019 ha ampliado esta iniciativa en todas las fábricas italianas, organizando eventos en colaboración con el ILS, dirigidos a difundir los valores de la seguridad interna y externa de la empresa, incluyendo más de 800 personas, entre las cuales empleados, estudiantes y expertos del sector.

Como no podría ser de otra forma, velar por la salud y seguridad laboral de los trabajadores en el contexto de sus actividades profesionales es un objetivo permanente y esencial de Marelli España, S.A. Por ello, la compañía promueve el cumplimiento de la normativa legal en materia de salud y seguridad en el lugar de trabajo a los efectos de garantizar un entorno laboral seguro y libre de accidentes, lesiones y enfermedades relacionadas con la actividad profesional. Asimismo, en caso de producirse cualquier tipo de incidente laboral, Marelli España, S.A. trata siempre de actuar con la mayor celeridad posible, analizando los hechos acontecidos y aplicando, en su caso, las acciones correctoras oportunas.

El objetivo de Marelli España, S.A. es ser líder en la cultura de la prevención, persiguiendo estrategias de desarrollo sostenible a través de la mejora continua de sus prestaciones de salud y seguridad. A tal efecto, Marelli cuenta con la Política de Medio Ambiente, Salud y Seguridad, adoptada también por Marelli España, S.A., en la que se deja constancia del compromiso de la compañía de minimizar y/o anular los impactos para la salud y seguridad en el marco de sus actividades, productos y servicios. En este sentido, dicha Política establece las medidas a adoptar a fin de garantizar la consecución de los objetivos de Marelli España, S.A. en materia de salud y seguridad laboral, a destacar: la mejora constante de las condiciones de los centros y lugares de trabajo a través de la identificación, evaluación y prevención de los riesgos para la salud y la seguridad; reducir la utilización de sustancias potencialmente peligrosas para la salud y seguridad de los empleados; promover iniciativas formativas en el presente ámbito; sensibilizar a los distintos socios de negocio de Marelli España, S.A. (a través por ejemplo de la difusión de la presente Política) en todo aquello relacionado con la salud y seguridad de sus respectivos empleados; entre otras.

El constante empeño de Marelli España, S.A. en el presente ámbito, ha permitido que las plantas de Llinars del Vallès y de Barberà del Vallès migrasen, de la antigua OHSAS 18001:2007 Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, a la nueva ISO 45001:2018 Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo. El importante conocimiento, fruto de las diversas actividades desarrolladas, así como la significativa contribución del “Pillar Safety” del “World Class Manufacturing”, confirma la creciente sensibilización de la organización, a todos los niveles, para minimizar el riesgo y optar por una gestión orientada a la prevención y mejora continua.

<b>Accidentes Laborales y Absentismo</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>	<b>2017</b>
<b>Número de Heridos</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
<i>Hombres</i>	2	0	1
<i>Mujeres</i>	0	2	1
número de días sin trabajar	19	102	226
enfermedades profesionales	0	0	0
Índice de frecuencia de accidentes (Nº de accidentes de trabajo que se producen x100.000 horas trabajadas)	0,11	0,10	0,10
Índice de gravedad (Número de jornadas perdidas por accidentes de trabajo x 1.000 horas trabajadas)	0,012	0,054	0,114

## Relaciones sociales

Como consecuencia de la organización de la compañía, los convenios colectivos de aplicación y su vigencia son los siguientes:

Centro de Trabajo	Business Line	Miembros Comité
Santpedor	Exhaust System	9 miembros
Barberá del Vallés	Body Lighting	17 miembros + 3 delegados sindicales
Llinars del Vallés	Lighting	17 miembros + 3 delegados sindicales
Llinars del Vallés	Aftermarket	1 Delegado Sindical
Llinars del Vallés	HQ Spain	Sin representación

En general, los Comités de Empresa están organizados por comisiones, que permiten un funcionamiento y comunicación más ágil. A título de ejemplo y sin pretender ser exhaustivos, existen comités de productividad, formación, igualdad, seguridad, de calendario, de empleo y contratación, de economía etc.

De forma periódica, el Comité de Empresa se reúne con la dirección de cada una de las distintas "Business Lines". También existen comisiones paritarias compuestas por algunos miembros del comité y miembros en representación de la empresa que se reúnen periódicamente para tratar cuestiones específicas que necesitan un tratamiento más concreto.

La composición de los distintos comités de empresa es la siguiente:

Centro de Trabajo	Business Line	Miembros Comité
Santpedor	Exhaust System	9 miembros
Barberá del Vallés	Body Lighting	17 miembros + 3 delegados sindicales
Llinars del Vallés	Lighting	17 miembros + 3 delegados sindicales
Llinars del Vallés	Aftermarket	1 Delegado Sindical

En general, los convenios se aplican a la totalidad de la plantilla, salvo en algunos casos en lo que respecta a los incrementos salariales, que no son aplicables a algunos miembros de Dirección.

Todos los centros de trabajo de Marelli España, S.A., tienen constituidos los preceptivos Comités de Seguridad y Salud. Dichos comités de formación paritaria entre los miembros electos de comités de empresa y la propia empresa, realizan todas las funciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores (ET) así como las derivadas de los convenios colectivos de aplicación.

Así mismo, la empresa cuenta con un Servicio de Prevención Propio compuesto por tres Técnicos (uno por centro) y un Responsable Técnico con dedicación absoluta, teniendo asumidas las disciplinas de Seguridad Industrial y Ergonomía estando concertadas el resto de especialidades.

El Servicio de Prevención realiza anualmente una memoria técnica de actividades, así como la planificación de actividades preventivas para el año en curso.

### Formación

Marelli España, S.A. destina recursos económicos y humanos a acciones formativas en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, involucrando a todos los miembros de la compañía con independencia del puesto de trabajo que ocupen. En este sentido, la compañía se esfuerza por llevar a cabo una política de formación continua que permita consolidar, en todos los niveles de la organización, una cultura de prevención transversal que rijan e inspire la actividad diaria de los empleados.

El Plan de formación de la compañía se confecciona anualmente en base a la recogida de datos de los siguientes inputs:

- Encuesta Necesidades Formativas/PLM.
- Necesidades del cliente: Principales clientes exigen unos requisitos técnicos de formación afines a sus particularidades.
- Adaptaciones Tecnológicas para hacer frente a los nuevos productos.
- Radar Chart: determina el gap de conocimiento en herramientas de mejora continua en las que se basan para abrir proyectos destinados a minimizar el despilfarro.
- Actualizaciones o requisitos legales necesarios y Auditorias (IATF).

Formación	2018			2019		
	Horas	Personal Implicado	Coste Bruto	Horas	Personal Implicado	Coste Bruto
Exhaust System	3.606	134	39.800	4.309	139	35.622
Body Lighting	4.707	257	92.614	6.959	442	51.543
Lighting	1.638	458	101.200	5.550	432	48.702
Aftermarket	270	24	5.303	420	21	12.423
HQ Spain	-	-	-	220	10	3.168

### Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Con el objetivo de fomentar la integración laboral y evitar cualquier tipo de discriminación, Marelli España, S.A. procura la adaptación de la totalidad de sus centros de trabajo de tal modo que se facilite la accesibilidad a los mismos por parte de empleados, clientes, proveedores y cuantas personas necesiten acceder a ellos.

#### Centro de trabajo Llinars del Vallès

El centro de trabajo posee un aparcamiento de coches con una reserva especial para minusválidos, así como rampas y ascensores para poder acceder a los distintos niveles de la

planta. También en la planta 0 existe un servicio adaptado para minusválidos.

#### Centro de trabajo de Santpedor

El centro de trabajo tiene habilitados todos los accesos a la planta para personas con movilidad reducida. Están previstas mejoras de acceso a la planta segunda durante el 2020.

#### Centro de trabajo de Barberá del Vallés

El centro de trabajo está dotado de entradas al mismo nivel de la calle que permiten el acceso a personas con movilidad reducida. El interior de las instalaciones no presenta barreras que limiten los accesos a las diferentes áreas. Asimismo, existe un plan de mejora de las instalaciones para una mejor accesibilidad que garantice la igualdad de oportunidades.

### Igualdad

La defensa de la igualdad entre las personas constituye uno de los valores esenciales de Marelli España, S.A. A tal efecto, la compañía fomenta la creación de un entorno de trabajo libre de cualquier forma de acoso, garantizando la igualdad de oportunidades y la defensa de la diversidad.

En este sentido, Marelli España, S.A. considera del todo inaceptable cualquier tipo de acoso o comportamiento molesto que tenga que ver con la raza, el sexo u otras características personales, cuyo fin y efecto sea la vulneración de la libertad e indemnidad sexual de la persona, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo.

Al margen de las acciones específicas por cada centro de trabajo que se detallan a continuación, Marelli España, S.A. a través de su Código de Conducta, subraya su compromiso en la creación de un valor sostenible a largo plazo para sus accionistas y en el respeto y apoyo a los derechos fundamentales de las personas, con el objetivo de construir un futuro mejor para nuestra compañía y las comunidades en las que se encuentra presente.

Asimismo, en el Protocolo sobre Derechos Humanos de Marelli España, S.A. también se deja constancia del compromiso de la compañía en el presente ámbito. Concretamente, en dicho Protocolo se promueven principios y pautas de comportamiento relacionados con la inclusión y la diversidad, la no discriminación o el acoso y la no imposición de condiciones de trabajo restrictivas de los derechos reconocidos en la legislación laboral.

A tal efecto, existe un Canal de Denuncias, como proceso paralelo a las acciones particulares de cada centro de trabajo, que contribuye a la identificación y gestión de incidencias en el presente ámbito. En este sentido, Marelli España, S.A. incentiva la denuncia de cualquier situación de acoso sexual o de discriminación, que pudiese acontecer en el contexto de la actividad empresarial de la compañía, a través del Canal de Denuncias de Marelli: "Ethics & Compliance" (<https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/en/gui/105365/index.html>). De este modo, la compañía puede, siempre que lo considere necesario, proceder a la investigación de los hechos comunicados y determinar, en su caso, las consecuencias y medidas correctoras oportunas a aplicar. Asimismo, se prevé de cara al ejercicio 2020 la elaboración de un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo cuyo objetivo fundamental sea el de prevenir que se produzcan situaciones de acoso en el entorno laboral y, en caso de que se presenten,

disponer de los procedimientos adecuados para solventarlas y evitar que vuelvan a repetirse.

Centro de trabajo Llinars del Vallés:

En el centro de trabajo se ha creado una Comisión formada por 3 miembros del Comité (mujeres) y 3 miembros por parte de la empresa (hombres). Es una comisión con reglamento propio y Plan de Igualdad que vela por el cumplimiento de las políticas igualitarias y la defensa de la diversidad dentro de la planta. Dicho Plan de Igualdad está sirviendo de base para la confección de otro afín de poder regular la igualdad de oportunidades y trato en las plantas de Marelli España, S.A.

Centro de trabajo Santpedor:

La Planta de Santpedor hasta la fecha no ha desarrollado un Plan de Igualdad por estar exenta, ya que su plantilla es menor 250 trabajadores. Tras las modificaciones normativas realizadas por el *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo*, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en el que se prevé una ampliación en de la obligación de implantación de un Plan de Igualdad a las empresas con más de 50 trabajadores, se ha previsto el desarrollo de un Plan de Igualdad durante el periodo transitorio de tres años a contar desde el 7 de marzo de 2019 fijado en el mencionado Real Decreto.

Centro de trabajo Barberà del Vallès:

En el centro de trabajo de Barberá se está actualmente negociando un Plan de Igualdad con la parte social. El Plan de Igualdad prevé la formación de una comisión paritaria entre empresa y trabajadores que vele por el cumplimiento de las políticas de igualdad y su mejora continua. El Plan recoge también los procedimientos de actuación en caso de acoso.

## 6. Derechos Humanos

## 6. - Derechos humanos

### Principales riesgos que afectan a la organización en materia de derechos humanos

Los principales riesgos que afectan a la gestión de los derechos humanos han sido identificados por Marelli España, S.A. en el Protocolo sobre Derechos Humanos (“Human Rights Guidelines”). Los principales riesgos identificados son los siguientes:

- Trabajo infantil y trabajos forzados
- Discriminación
- Diversidad
- Libertad de asociación
- Seguridad en el puesto de trabajo

### Políticas y compromisos

El respeto a los derechos fundamentales es un elemento esencial de la sostenibilidad para Marelli España, S.A. Asimismo, la dignidad y el respeto de las personas son la base de la cultura de la compañía. Marelli España, S.A. se empeña en promover el respeto de los derechos humanos y la eliminación de cualquier forma de violación de los mismos dentro de su propia organización e incluso en la de sus proveedores.

A tal efecto, el Protocolo sobre Derechos Humanos (“Human Rights Guidelines”) está disponible en el siguiente enlace:

[https://www.magnetimarelli.com/sites/default/files/2019\\_Human%20Rights%20Guidelines.pdf](https://www.magnetimarelli.com/sites/default/files/2019_Human%20Rights%20Guidelines.pdf)

El Protocolo sobre Derechos Humanos promueve principios y pautas de comportamiento relacionados con el trabajo infantil y forzoso; la inclusión y la diversidad, la no discriminación o el acoso; la libertad de asociación; la imposición de condiciones de trabajo no restrictivas de los derechos reconocidos en la legislación laboral; la garantía de la salud y seguridad en el lugar de trabajo; así como el respeto y la consideración de las comunidades locales en las que la compañía actúa.

Dicho Protocolo se fundamenta en los principios y valores corporativos recogidos en el Código de Conducta de Marelli España, S.A. Asimismo, las directrices previstas en el Protocolo son consistentes con el espíritu y la voluntad de la Declaración Universal de Derechos Humanos, los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para empresas multinacionales, la Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos, y la ISO 26000:2010 Guía de Responsabilidad Social.



El respeto a los principios expresados en el Protocolo sobre Derechos Humanos debe tenerse en cuenta como parte integrante de los deberes de todos los empleados de Marelli España, S.A. y de sus proveedores.

#### Resultados de la aplicación de las políticas

El respeto a los derechos humanos se comprueba de forma interna a la compañía e incluso dentro de la organización de sus proveedores. Por lo que respecta a la monitorización interna, cada año, se envía un cuestionario a todos los centros de trabajo de Marelli España, S.A., sobre las bases establecidas en la Norma ISO 26000. El cuestionario incluye preguntas específicas sobre los derechos humanos relacionadas con los principales riesgos identificados. Donde es necesario, el cuestionario puede ser seguido por un auditor que profundizará sobre determinados aspectos.

Del mismo modo, también los proveedores tienen la obligación de completar una autoevaluación de sostenibilidad que incluye el respeto a los derechos humanos. Posteriormente, en el apartado relativo a “subcontratación y proveedores” se profundiza más sobre esta cuestión.

Los empleados de Marelli España, S.A., así como cualquier socio de negocio de la compañía, tienen la posibilidad de comunicar el conocimiento o sospecha de eventuales violaciones en el presente ámbito, utilizando el canal de Marelli: “Ethics and Compliance” (<https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/en/gui/105365/index.html>). Dicho canal habilita la posibilidad de realizar comunicaciones a través de la cumplimentación de un formulario online o mediante la realización de una llamada telefónica. Asimismo, se garantiza la confidencialidad de la identidad del denunciante y de los hechos comunicados, permitiendo también la comunicación de información anónimamente.

Cabe destacar que durante el año 2019 no se ha recibido ninguna denuncia relacionada con casos de vulneración de derechos humanos.

## 7. Corrupción y Soborno

## 7. - Corrupción y soborno

### Evaluación de riesgos

Marelli España, S.A. considera inaceptable cualquier forma de corrupción en su estructura y, por ello, adoptó e implementó medidas de diligencia debida para evitar que se cometan conductas ilícitas por parte de cualquier persona física o jurídica con la que se tenga cualquier tipo de relación de negocio.

Los riesgos detectados y las medidas adoptadas se reflejaron en un Modelo de Organización y Gestión (Compliance Penal) adaptado a la actividad de Marelli España, S.A. para prevenir que se cometan delitos en el seno de la compañía, según lo dispuesto en el artículo 31 *bis* del Código Penal y la norma UNE 19601:2017 de Sistemas de Gestión de Compliance Penal.

El Modelo de Organización y Gestión fue aprobado por el Consejo de Administración de Marelli España, S.A. con fecha 21 de marzo de 2017, cumpliendo lo establecido en el artículo 31 *bis*. 2.1ª del Código Penal.

Los principales riesgos que se detectaron en relación con los delitos de corrupción y soborno fueron los siguientes:

- a) Relaciones con las Administraciones Públicas en cuanto a la obtención de autorizaciones y licencias relacionadas con la actividad de Marelli España, S.A.
- b) Relaciones con particulares para la contratación de servicios.

Para determinar el alcance de estos riesgos, se realizó una evaluación de impacto, cuyos resultados determinaron que el riesgo de comisión de cualquier ilícito relacionado con esta materia es “bajo” debido a la estructura de control de cada departamento de Marelli España, S.A.

### Políticas y procedimientos adoptados

Para reducir el riesgo de comisión de delitos de corrupción y soborno, se instauraron diversos protocolos y procedimientos por parte de Marelli España, S.A.:

- Código de Conducta: documento en el cual se recogen los principios éticos en los negocios de todas las empresas controladas por Marelli, así como las obligaciones y responsabilidades de consejeros, directivos y demás empleados. El Código representa un elemento esencial para prevenir e identificar de manera eficaz el incumplimiento de las leyes y disposiciones aplicables.

En el Código se establece, como norma, que cualquier consejero, directivo, empleado o destinatario del Código deberá comportarse con la mayor integridad, honradez y corrección en todas las relaciones que mantengan dentro y fuera de la esfera de control de la compañía.

Marelli España, S.A. no tolerará ningún tipo de corrupción (aceptación u ofrecimiento de dinero para obtener ventajas comerciales indebidas) hacia funcionarios públicos, representantes de organizaciones internacionales u otras personas relacionadas con algún funcionario público, o hacia personas jurídicas o físicas, u otros sujetos indicados por las leyes aplicables.

Asimismo, ningún administrador, directivo u otro empleado, agente o representante podrá directa o indirectamente aceptar, solicitar, ofrecer o pagar sumas de dinero u otras liberalidades (incluidos los regalos, a excepción de los objetos comerciales de valor económico modesto comúnmente aceptados en el ámbito internacional y permitidos por la legislación aplicable), ni siquiera como consecuencia de presiones ilícitas.

-Protocolo Anticorrupción: El presente Protocolo establece las directrices a seguir a los efectos de evitar la realización de cualquier conducta susceptible de constituir un delito de corrupción en los negocios o de cohecho.

En este sentido, el Protocolo prevé la prohibición expresa de que los miembros y socios de negocio de Marelli España, S.A., ofrezcan, den o prometan, ya sea directa o indirectamente, pagos u otro tipo de beneficios injustificados, con independencia de su valor, a miembros del funcionariado con la intención de influir en el desempeño de sus funciones oficiales y, de ese modo, asegurar una ventaja comercial.

Las citadas conductas, ya sean en su vertiente activa o pasiva, quedan igualmente prohibidas cuando las mismas se llevan a cabo en el marco de las relaciones de los miembros de Marelli España, S.A. con agentes privados (personas físicas o jurídicas). De este modo, se pretende evitar la realización o aceptación de cualquier pago ilícito o regalo, así como cualquier otra ventaja injustificada, que pudiese infringir las reglas de la libre competencia y atentar contra el buen funcionamiento del mercado.

- Sistema disciplinario: como consecuencia de la implantación del Modelo de Organización y Gestión, se introdujo un sistema disciplinario según lo establecido en el artículo 31 *bis*.5.5º del Código Penal, el cual está en consonancia con el convenio colectivo de aplicación. Las sanciones establecidas en el sistema disciplinario solamente se aplican en caso de que se detecte que un trabajador ha cometido una conducta contraria a la normativa interna de Marelli España, S.A. o del Modelo de Organización y Gestión.

Todos los empleados de Marelli España, S.A. han sido formados e informados acerca de los principales riesgos de estos delitos y de cómo actuar para evitar que se cometan conductas indeseadas. Las formaciones se realizaron presencialmente, para algunos miembros de la Sociedad, y online, para todos los empleados.

#### Resultados de las políticas y procedimientos adoptados

Para prevenir la comisión de delitos en Marelli España, S.A. se estableció un Comité de Supervisión y Cumplimiento según lo dispuesto en el artículo 31 *bis*.2.2ª del Código Penal, el cual está formado por personal interno y por profesionales externos ajenos a la compañía, cuya función es prevenir y, en su caso, actuar para solventar posibles ilícitos penales. Este órgano tiene la obligación, por mandato expreso del órgano de gobierno, de velar para que se lleven a cabo las buenas prácticas corporativas que se adoptaron en el Modelo de Organización y Gestión.

Para el correcto desarrollo de sus funciones, el Comité de Supervisión y Cumplimiento tiene acceso directo al Canal de Denuncias de Marelli (artículo 31 *bis*.5.4º del Código Penal), “Ethics & Compliance” (<https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/en/gui/105365/index.html>), el cual ha sido puesto en conocimiento de todos los trabajadores y socios de negocio de la compañía. En este sentido, durante el ejercicio 2019 se acordó la supresión del Canal de Denuncias que Marelli España, S.A. habilitó, en fecha 21 de marzo de 2017, a nivel nacional ([comitedesupervision@marelli.com](mailto:comitedesupervision@marelli.com)), pasándose a utilizar únicamente el Canal de Denuncias de Marelli (“Ethics and Compliance”). De este modo, se evita la duplicidad de procedimientos y se favorece un seguimiento y prevención en materia de Compliance Penal más efectivos. En todo caso, las denuncias que eventualmente pudiesen interponerse a través del Canal de Denuncias “Ethics and Compliance”, y que estuviesen relacionadas con Marelli España, S.A., serán gestionadas a nivel de Grupo con la colaboración del Comité de Supervisión de Marelli España, S.A.

El Canal de Denuncias es la herramienta con la cual, toda persona que tenga algún tipo de vinculación con Marelli España, S.A., puede comunicar cualquier conducta contraria a la normativa interna o a la normativa penal que haya detectado. En cumplimiento de las modificaciones introducidas por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, el Canal de Denuncias del Marelli prevé expresamente el examen de todas aquellas comunicaciones sin remitente o que fuesen anónimas (artículo 24.1 de la referida Ley).

Durante el ejercicio 2019, las denuncias que se han reportado a través del Canal o de otro medio habilitado con el mismo efecto no han sido consideradas de entidad, por lo que no ha sido necesario hacer uso del sistema disciplinario. Del mismo modo, no se han rescindido contratos con socios de negocio por estar inmersos en casos de corrupción.

Todas las actuaciones del Comité de Supervisión y Cumplimiento están reguladas en el Reglamento Interno creado a tal efecto. El Comité se reúne periódicamente para tratar los aspectos más relevantes que han sucedido durante el periodo objeto de análisis, dejándose constancia mediante acta de las decisiones adoptadas en materia de Compliance Penal, modificándose procedimientos o implementando nuevos. A modo ejemplificativo, a lo largo del ejercicio 2019 el Comité de Supervisión y Cumplimiento de Marelli España, S.A. se ha reunido en 4 ocasiones, concretamente en los meses de febrero, mayo, julio y noviembre.

Cualquier incumplimiento o defecto detectado por parte del Comité de Supervisión y Cumplimiento se reporta directamente al órgano de gobierno, el cual será el encargado de aprobar las actuaciones del Comité. Igualmente, todas las actividades relevantes o de riesgo que ha detectado el Comité de Supervisión y Cumplimiento, se reflejan a través del Informe Semestral, el cual es aprobado por el órgano de gobierno.

Durante el año 2019, no se han detectado actuaciones ilícitas o casos de corrupción en Marelli España, S.A. ni se han emprendido actuaciones judiciales contra la misma por casos de corrupción o soborno.

No obstante, Marelli España, S.A. es consciente del rol esencial que juega la formación en materia de Compliance Penal a efectos de consolidar una cultura de cumplimiento normativo entre los miembros de su organización, sobre todo en aquellos aspectos relacionados con la prevención de prácticas corruptivas y de soborno. Consecuentemente, la

compañía prevé la realización de sesiones formativas a sus miembros de forma continuada y al menos con carácter anual. Asimismo, los materiales formativos se actualizan periódicamente y, en todo caso, siempre que se considere necesario a los efectos de realizar nuevas formaciones en materia de Compliance Penal.

Ejemplo de dicho compromiso fue la realización de una sesión formativa el mes de marzo de 2019 en materia de Compliance Penal para los responsables de los distintos departamentos de Marelli España, S.A. Dicha formación fue configurada con un contenido teórico-práctico, a fin de que los responsables de los distintos departamentos tuviesen conocimiento de aquellas conductas cuya realización puede suponer la comisión de ilícitos penales, haciendo especial hincapié en los delitos de corrupción y soborno. Asimismo, se utilizaron ejemplos jurisprudenciales reales a fin de ejemplificar conductas generadoras de riesgos penales que puedan afectar de forma transversal a distintos departamentos.

### Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

Marelli España, S.A. no figura como sujeto obligado según lo establecido en el artículo 2 de la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo. No obstante, se han adoptado diversos procedimientos en relación con esta materia para evitar colaborar con cualquier entidad que planea colaborar en el blanqueo de capitales.

Mediante el Código de Conducta, se establece que los consejeros, directivos y demás empleados de Marelli España, S.A. no deberán realizar ni verse involucrados en actividades que impliquen el blanqueo de capitales procedentes de actividades criminales, bajo cualquier forma o modo.

Asimismo, y antes de establecer relaciones de negocio con terceros, Marelli España, S.A. puede comprobar la información disponible (incluida la financiera) sobre sus posibles socios comerciales y proveedores, con el fin de averiguar la respetabilidad de los mismos y la legitimidad de sus actividades.

El Modelo de Organización y Gestión de Marelli España, S.A. prevé las medidas de control y de prevención idóneas para la minimización de los riesgos penales relacionados con el delito de blanqueo de capitales. En este sentido, la compañía tiene establecido que ninguno de sus empleados puede recibir u ofrecer, aunque sea mediante una relación de negocios, pagos o compras en efectivo cuyo valor exceda de 2.500 euros. Así, todas las transacciones de Marelli España, S.A. se efectúan a través de entidades financieras mediante los distintos mecanismos que éstas ofrecen (transferencias bancarias, pagarés, confirming, etc.).

Por último, el posicionamiento de Marelli España, S.A. en relación con la presente materia también queda reflejado en el Protocolo de Sostenibilidad para Proveedores "Sustainability Guidelines for Suppliers". En dicho documento se deja constancia de la expresa prohibición de que los empleados y socios de negocio del Grupo realicen cualquier acto u operación susceptible de constituir un delito de blanqueo de capitales.

### Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Marelli España, S.A. no aporta o patrocina, en modo alguno, a entidades sin ánimo de lucro, ni ha establecido convenios de colaboración al respecto.

## 8. Sociedad

## 8. - Sociedad

### Desarrollo sostenible

Marelli España, S.A. apuesta por la inclusión total en el lugar de trabajo y en garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo para todas las personas, sin importar la raza, color, sexo, orientación sexual, discapacidad o religión.

A lo largo de 2019, se han implementado diversos programas e iniciativas para el fomento de la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo. Con motivo del número de trabajadores que emplea Marelli España, S.A., se ofrece empleo a personas con discapacidad, siguiendo lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Tal y como se ha mencionado anteriormente, el número de personas con discapacidad empleadas en Marelli España, S.A. asciende a 11 personas, las cuales se encuentran ubicadas en diferentes puestos de trabajo. No obstante, debido a la actividad que se desarrolla, Marelli España, S.A. se ha encontrado con dificultades para cubrir todos los puestos de trabajo requeridos por la legislación vigente.

Para no descuidar el compromiso que tiene Marelli España, S.A. con la sociedad en el empleo y el desarrollo, se han tomado medidas alternativas y se colabora con las siguientes entidades para conseguir una mayor inclusión laboral para personas con discapacidad:

- Centro de Ocupación Especial Cant, S.L.
- Talleres Protegidos Gureak, S.A.
- CET Trabajos Solidarios
- Ampans
- Fundación Ginesta

### Subcontratación y proveedores

Implementar prácticas sostenibles dentro de la organización, conlleva tomar decisiones que tengan en consideración el posible impacto sobre todos los actores implicados. En este sentido, los proveedores tienen un rol fundamental en la implementación de una estrategia sostenible.

Marelli España, S.A. selecciona a sus proveedores no solo en base a criterios económicos y de calidad, sino también sobre la base de criterios de valoración ambiental, ética y social.

Antes de iniciar cualquier tipo de relación comercial con Marelli España, S.A., todo proveedor debe firmar un compromiso de aceptación y cumplimiento del Código de Conducta Marelli (dicho requisito se recoge dentro de las condiciones generales del contrato).



Además de lo anterior, dentro del propio contrato de suministro se debe adjuntar el Protocolo de Sostenibilidad para Proveedores (“Sustainability Guidelines for Suppliers”), en el que se hace referencia al respeto de todos los temas relacionados con la sostenibilidad. Esta temática está disponible en el siguiente enlace:

[https://www.magnetimarelli.com/sites/default/files/2019\\_Guidelines%20for%20Suppliers.pdf](https://www.magnetimarelli.com/sites/default/files/2019_Guidelines%20for%20Suppliers.pdf)

Por tanto, se espera que los proveedores cumplan con todas las leyes y regulaciones aplicables en los países en los que operan y que realicen su actividad de acuerdo con los siguientes principios básicos:

- Trabajo forzoso y trabajo infantil

Marelli España, S.A. no tolera ninguna forma de práctica laboral que implique el trabajo forzado o el empleo de mano de obra infantil. Por lo tanto, ningún proveedor podrá emplear a menores de edad para desarrollar trabajo alguno o forzar a personas a trabajar en contra de su voluntad.

- Libertad de asociación

Marelli España, S.A. no colabora de modo alguno con proveedores que no permitan asociarse a sus trabajadores en los sindicatos de su elección. Todo proveedor debe permitir que sus empleados se asocien libremente, sin restricción alguna y sin emprender medidas correctivas por hacerlo.

- Salud y Seguridad

Todo proveedor debe garantizar la salud y seguridad de sus trabajadores en el desempeño de su trabajo para, así, evitar accidentes indeseados. Marelli España, S.A. pretende desarrollar su actividad protegiendo la integridad de sus empleados, y espera lo mismo de sus proveedores.

- Discriminación

Todo proveedor debe tratar de manera justa y respetuosa a sus empleados, garantizando la igualdad de oportunidades entre sexos y la ausencia de cualquier política que sea discriminatoria hacia cualquier raza, género, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, edad, nacionalidad, religión o creencia personal.

- Condiciones de trabajo justas

Las condiciones y el tiempo de trabajo deben adecuarse a la normativa legal aplicable en el país de actividad donde operan los proveedores, no permitiéndose condiciones ni horarios que vulneren la legislación en materia laboral y que no permitan una plena conciliación de vida profesional y familiar.

- Formación y desarrollo

Los proveedores deben proporcionar las herramientas adecuadas para el desarrollo de la

actividad a sus trabajadores para, así, evitar accidentes indeseados.

- Prácticas de despido

Se espera un comportamiento responsable de los proveedores en lo que se refiere a las prácticas de despido y que éstas se desarrollen dentro del marco legal establecido. Todo empleado afectado debe recibir la información y asistencia de acuerdo con la legislación local establecida.

- Medio ambiente

Para minimizar el impacto de los procesos de producción y los productos en el medio ambiente, todo proveedor debe:

- a) invertir esfuerzos para optimizar el uso de recursos y minimizar las emisiones contaminantes y de gases de efecto invernadero.
- b) diseñar y desarrollar productos teniendo en cuenta el impacto que tienen sobre el medio ambiente y la posibilidad de reutilizarlos y reciclarlos.
- c) Gestionar adecuadamente el tratamiento y eliminación de los residuos.
- d) Evitar el uso de sustancias potencialmente peligrosas (según lo definido por la legislación de aplicación)
- e) Aplicar una logística que tenga en cuenta impactos ambientales de consideración.

Marelli España, S.A. considera muy positivamente aquellos proveedores que disponen de Sistemas de Gestión Ambiental (ej. ISO 14001) en los procesos de fabricación, los cuales ayudan a mitigar el impacto en el medio ambiente.

- Ética en los negocios y corrupción

Tal y como se ha especificado en anteriores apartados, Marelli España, S.A. requiere los más altos estándares de integridad, honestidad y equidad en todas las actividades comerciales. Cualquier forma de soborno, corrupción o lavado de dinero está estrictamente prohibida por parte de cualquier proveedor. En particular, ningún empleado, agente o representante podrá, directa o indirectamente, aceptar, solicitar, ofrecer o pagar un soborno o similares (incluyendo regalos o gratificaciones, con la excepción de aquellos regalos de un valor económico poco elevado).

Marelli España, S.A. se reserva el derecho a la resolución anticipada de la relación comercial con cualquier proveedor que infrinja estos principios básicos de actuación. Asimismo, Marelli España, S.A. se reserva el derecho de realizar una auditoría de seguimiento para verificar la implementación de medidas correctivas; en caso de que no se implementen dichas acciones correctivas, Marelli España, S.A. se reserva el derecho de resolución de la relación comercial.

Asimismo, Marelli siempre ha prestado especial atención a la cadena de suministro, comprometiéndose a difundir los valores de sostenibilidad no únicamente a nivel interno sino también entre los distintos proveedores y socios de negocio del Grupo. En este sentido, en 2018 Marelli decidió, con el objetivo de alinearse en un futuro a los requisitos normativos de la Norma ISO 20400:2017 Compras sostenibles (y de este modo incluir en la cadena de suministro criterios de sostenibilidad), someterse a una evaluación para determinar el grado de cumplimiento de las prescripciones de dicha ISO. Los resultados de la evaluación del cumplimiento de las prescripciones de la citada ISO 20400, destacaron una sólida

consolidación de los valores corporativos gracias a la existencia de un Código de Conducta completo y difundido entre los proveedores y el resto de los socios de negocio de la organización. La evaluación también destacó el empeño del Grupo en la evaluación, monitoreo y certificación de proveedores, con el objetivo de fomentar la inclusión de los principios de sostenibilidad en todas las etapas del proceso de abastecimiento, desde la definición de especificaciones técnicas hasta la calificación del proveedor.

Como adición a todo lo anterior, Marelli España, S.A. ha instituido centralmente la denominada "Sustainable Supply Chain Program". Este proyecto nace de la mano de Marelli en 2012 fruto de la especial atención que el Grupo siempre ha dedicado a la cadena de suministro, tratando de sensibilizar a los proveedores en materias como la protección del medioambiente y la salvaguarda de los derechos fundamentales, con el objetivo de garantizar que su actuación respeta los principios y valores corporativos en las presentes cuestiones y otras relacionadas con la sostenibilidad. En 2019, los proveedores implicados en este proyecto representan el noventa por ciento del valor total de las compras de Marelli España, S.A.

### Consumidores

Marelli España, S.A., como ya ha sido descrito anteriormente, suministra sus productos, fabricados o comercializados a todos los fabricantes de automóviles líderes en Europa (así como a otros fabricantes de componentes y al mercado de recambios) a través de distribuidores. En este sentido, Marelli España, S.A. no tiene un impacto directo sobre los consumidores finales.

No obstante, Marelli España, S.A. persigue, como uno de sus objetivos principales de su actividad empresarial, la calidad, seguridad y eficacia de los productos que fabrica. A tal efecto, la compañía dispone de un sistema de gestión de la calidad en la industria del automóvil (IATF 16949:2016) para analizar y corregir cualquier posible defecto en los productos que suministra. El departamento de Calidad de cada planta de producción es el responsable de solucionar cualquier tara o defecto de un componente.

Periódicamente, Marelli España, S.A. es auditada en relación con la IATF 16949:2016 por un auditor independiente que verifica la adecuación o no del cumplimiento de los requisitos de la norma. Durante el ejercicio 2019, no se especificó ninguna no-conformidad considerada de entidad en ninguna de las plantas de fabricación de componentes. Asimismo, la Dirección de Marelli España, S.A. revisa a nivel interno y al menos una vez al año, tal y como exige la IATF 16949:2016, la correcta implantación de dicha norma técnica en la organización.

Cabe destacar que, en caso de recibir una queja por el estado de algún producto, el departamento de Calidad de Marelli España, S.A. realiza una investigación exhaustiva acerca del fallo detectado para evitar que se repita nuevamente en la cadena de producción. En este sentido, durante el ejercicio 2019 los principales defectos en materia de calidad que se han detectado han sido de tipo estético (rayas, líneas de unión, partículas, etc.) y fallos de encendido. Para todas las incidencias se han realizado los correspondientes *root cause analysis* y se han establecido las acciones correctivas adecuadas. En todo caso, las incidencias acontecidas han sido calificadas como no relevantes y quedan recogidas en los registros de Marelli España, S.A., a los efectos de realizar un seguimiento y control de las piezas/productos fabricados que han presentado algún tipo de defecto.

### Información fiscal

Los resultados obtenidos por Marelli España, S.A., se han realizado en su integridad en el territorio Español.

Marelli España, S.A como consecuencia de la salida del Grupo FCA, ha dejado de formar parte del Grupo en régimen de Consolidación Fiscal al que pertenecía. Así pues, los resultados que se muestran para el ejercicio 2019 en el cálculo del Impuesto sobre Sociedades son el resultado de la aplicación del cálculo en este régimen individual de tributación:

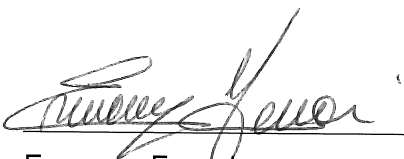
€uros x 1.000	2019	2018	2017
<b>Resultado neto del ejercicio</b>	- 3.687	47.911	33.390
<b>Impuesto de sociedades pagado en el ejercicio</b>	1.788	6.357	4.606

Por otro lado, Marelli España, S.A. concurre ante Organismo Oficiales para la obtención de subvenciones que se enmarcan dentro de aspectos como creación de empleo, I+D+i, inversión en nuevas líneas de producción, etc., Sin embargo, durante el 2019, no ha concurrido a ninguna convocatoria, por lo que no hay resultados en este ámbito.

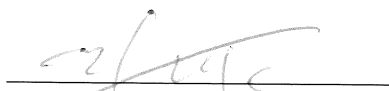
\*\*\*

### **El Consejo de Administración de MARELLI ESPAÑA, S.A.**


26 de Marzo de 2020



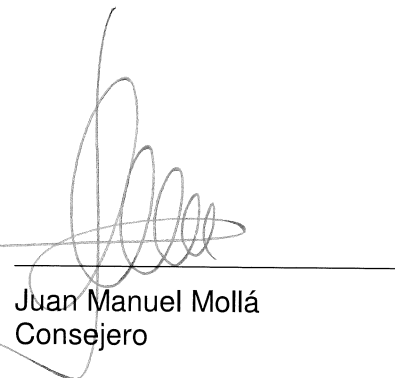
Ermanno Ferrari  
Presidente



Gianpaolo Luigi Accossato  
Consejero



Anna Tanganelli  
Consejera



Juan Manuel Mollá  
Consejero

**Anexo I. Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre.**

Aspectos del estado de información no financiera	Apartado donde se informa	Verificación del contenido de la ley	Estándares GRI relacionados
<b>Descripción del modelo de negocio de Magneti Marelli España, S.A.</b>			
Entorno empresarial	Información general	✓	GRI 102-2
Organización y estructura		✓	GRI 102-2
Mercados en los que opera		✓	GRI 102-4 GRI 102-6
Objetivos y estrategias		✓	GRI 102-26
Principales factores y tendencias que pueden afectar a la futura evolución		✓	GRI 102-15
<b>Descripción de las políticas que aplica Magneti Marelli España, S.A.</b>			
Procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos	Políticas disponibles	✓	GRI 103 Enfoque de gestión de cada ámbito dentro de las dimensiones económica, ambiental y social
Procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado			
<b>Gestión de riesgos</b>			
Principales riesgos relacionados con cuestiones vinculados a la actividad, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, las relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo Magneti Marelli España, S.A. 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.	Información general & Gestión ambiental & Gestión social y de personal & Derechos humanos & Corrupción y soborno & Sociedad	✓	GRI 102-15

<b>Marco de reporting utilizado</b>			
Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad.	Bases para la formulación del estado de información no financiera & Información general	✓	Estándares GRI generales o específicos de las dimensiones económica, ambiental y social que se reportan en los siguientes bloques
<b>Cuestiones Medioambientales</b>			
<b>Información general</b>			
Efectos actuales y previsibles de las actividades de Magneti Marelli España, S.A. en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	Gestión ambiental	✓	GRI 103
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		✓	GRI 103
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		✓	GRI 103
Aplicación del principio de precaución		✓	GRI 102-11
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		✓	GRI 103
<b>Contaminación</b>			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	Gestión ambiental	✓	GRI 103-2
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	Gestión ambiental	✓	GRI 306-2
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	No material para la Compañía		
<b>Uso sostenible de los recursos</b>			
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Gestión ambiental	✓	GRI 303-1
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	No reportado		GRI 301-1
Consumo, directo e indirecto, de energía	Gestión ambiental	✓	GRI 302-1
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética		✓	GRI 302-4

Uso de energías renovables		✓	GRI 302-1
<b>Cambio climático</b>			
Emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de Magnetit Marelli España, S.A., incluido el uso de los bienes y servicios que se producen	Gestión ambiental	✓	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático		✓	GRI 103
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal y fin		✓	GRI 103
<b>Protección de la biodiversidad</b>			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	No material para la Compaa		GRI 103
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas			GRI 304-2
<b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>			
<b>Empleo</b>			
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	Gestión social y de personal	✓	GRI 102-8 GRI 405-1
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional		✓	GRI 102-8
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional		✓	GRI 401-1
Remuneraciones medias y su evolución por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor		✓	GRI 405-2
Brecha salarial, remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de Magnetit Marelli España, S.A.		✓	GRI 405-2
Remuneración media de 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		✓	GRI 103
Implantación de políticas de desconexión laboral		✓	GRI 103
Empleados con discapacidad		✓	GRI 405-1
<b>Organización del trabajo</b>			
Organización del tiempo de trabajo	Gestión social y de personal	✓	GRI 103
Número de horas de absentismo		✓	GRI 403-2
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores		✓	GRI 103

<b>Salud y seguridad</b>			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Gestión social y de personal	✓	GRI 103
Accidentes de trabajo, en particular frecuencia y gravedad, así como enfermedades profesionales, todo ello desagregado por sexo		✓	GRI 403-2 GRI 403-3
<b>Relaciones sociales</b>			
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	Gestión social y de personal	✓	GRI 103 GRI 102-43
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país		✓	GRI 102-41
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo		✓	GRI 403-1 GRI 403-4
<b>Formación</b>			
Políticas implementadas en el campo de la formación	Gestión social y de personal	✓	GRI 103 GRI 404-2
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional		✓	GRI 404-1
<b>Accesibilidad universal de las personas con discapacidad</b>	Gestión social y de personal	✓	GRI 103
<b>Igualdad</b>			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Gestión social y de personal	✓	GRI 103
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad		✓	GRI 103
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad		✓	GRI 103 GRI 406-1
<b>Respeto a los derechos humanos</b>			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	Derechos humanos	✓	GRI 103
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos		✓	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 412-2
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos		✓	GRI 406-1
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		✓	GRI 407-1



Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación		✓	GRI 103 GRI 406-1
Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio		✓	GRI 409-1
Abolición efectiva del trabajo infantil		✓	GRI 408-1
<b>Lucha contra la corrupción y el soborno</b>			
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Corrupción y soborno	✓	GRI 103 GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-2
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales			
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro			
<b>Información sobre la sociedad</b>			
<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>			
Impacto de la actividad de Magneti Marelli España, S.A. en el empleo y el desarrollo local	Sociedad	✓	GRI 204-1 GRI 413-1
Impacto de la actividad de Magneti Marelli España, S.A. en las poblaciones locales y en el territorio		✓	GRI 103 GRI 203-1 GRI 413-1
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos		✓	GRI 102-43
Acciones de asociación o patrocinio		✓	GRI 102-12 GRI 102-13
<b>Subcontratación y proveedores</b>			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Sociedad	✓	GRI 103 GRI 102-9
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental		✓	GRI 103 GRI 102-9
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas		✓	GRI 103 GRI 102-9
<b>Consumidores</b>			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Sociedad	✓	GRI 103 GRI 416-1
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas		✓	GRI 103 GRI 102-17
<b>Información fiscal</b>			

Beneficios obtenidos país por país	Sociedad	✓	GRI 103 GRI 201-1
Impuestos sobre beneficios pagados		✓	GRI 103 GRI 201-1
Subvenciones públicas recibidas		✓	GRI 201-4